

SKRIPSI

**HUBUNGAN PROFESIONALISME DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SOPPENG**

RAHMIATI

Nomor Stambuk: 10561 05178 14



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**HUBUNGAN PROFESIONALISME DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SOPPENG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

RAHMIATI

Nomor Stambuk : 10561 05178 14

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2018

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Profesionalisme Dengan Kinerja
Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Soppeng

Nama Mahasiswa : Rahmiati

Nomor Stambuk : 10561 05178 14

Program Studi : Ilmu Administasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si

Pembimbing II



Dr. Hafiz Alfiansya Parawu, M.Si

Mengetahui :

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar



Dr. Hj. Hygni Malik, S.Sos, M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Nasrul Haq, S.Sos, MPA

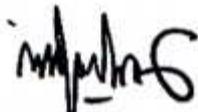
PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/ undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0034/FSP/A.1-VIII/I/40/2019, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 12 Januari 2019.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



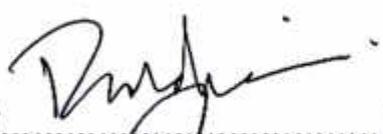
Dr.Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji

1. Dr. Andi. Rosdianti Razak, M.Si (ketua)



(.....)

2. Dr. H. Muh Isa Ansari, M.Si



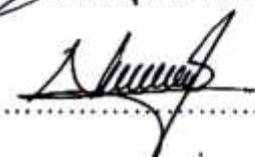
(.....)

3. Dr. Hafiz Alfiansya Parawu, M.Si



(.....)

4. Nurbiah Tahir, S.Sos, M.Ap



(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Rahmiati

Nomor Stambuk : 10561 05178 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 25 September 2018

Yang Menyatakan,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'K' followed by a series of loops and a vertical stroke ending in a small arrowhead.

Rahmiati

ABSTRAK

RAHMIATI. Hubungan Profesionalisme Dengan Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. (Dibimbing Oleh Andi Rosdianti Razak dan Hafiz Alfiansya Parawu)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan pentingnya profesionalisme kerja pegawai yang baik untuk mencapai tujuan Satpol PP Kabupaten Soppeng dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Kemampuan aparatur pegawai menjadi faktor penting dan menentukan upaya untuk mewujudkan kinerja pegawai tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui profesionalisme dan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng serta seberapa kuat hubungan profesionalisme dengan kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif yakni yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam pengumpulan data dilakukan observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa profesionalisme dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat pada Satpol PP Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, dapat diperoleh hasil bahwa variabel profesionalisme berhubungan signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai di kantor Satpol PP kabupaten Soppeng. Hasil penelitian ini telah diuji menggunakan alat analisis korelasi sederhana memperoleh hasil sebesar 0,815 atau 81,5% artinya hubungan antara profesionalisme dengan kinerja pegawai tergolong sangat kuat pada Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci : Hubungan, Profesionalisme, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Profesionalisme Dengan Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Pada lembaran ini penulis hendak menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua, ayahanda Nurali dan ibunda Hj. Mariati Asiz atas segala kasih sayang, cinta, pengorbanan serta do'a yang tulus dan ikhlas yang senantiasa beliau panjatkan kepada Allah SWT sehingga menjadi pelita terang dan semangat yang luar biasa bagi penulis dalam menggapai cita-cita. Ucapan terima kasih kepada saudara saya Rahmat Hidayat Nurali, Risdianto dan Reza beserta segenap keluarga yang telah memberikan motivasi dan dukungan moril maupun materil demi kesuksesan penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat, ibunda Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si selaku pembimbing I dan ayahanda Dr. Hafiz Alfiansya Parawu, M.Si selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaganya dalam membimbing dan

memberikan petunjuk yang begitu berharga dari awal persiapan penelitian hingga selesainya skripsi ini.

Penulis juga tak lupa haturkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Dr. H. Abd Rahman Rahim, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Ibunda Dr. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Kakanda Nasrul Haq, S.Sos, MPA selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Negara yang selama ini turut membantu dalam kelengkapan berkas hal-hal yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan dan kegiatan akademik
4. Kakanda Nurbiah Tahir, S.Sos, M.Ap selaku Sekretaris jurusan Ilmu administrasi Negara berkat motivasi yang diberikan penulis merasakan semangat yang luar biasa dalam melewati masa pahit dan masa sulit di akhir kuliah.
5. Bapak dan Ibu dosen Ilmu Administrasi Negara yang telah menyumbangkan ilmunya kepada penulis selama mengenyam pendidikan di bangku perkuliahan dan seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu penulis.
6. Para pihak Dinas/Instansi yang ada pada lingkup Pemerintahan Kabupaten Soppeng yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kepada seluruh saudara se-perkumpulan saya The Power Squad yang telah menemani, menyemangati, serta memberikan dukungan dan dorongan kepada

saya selama ini, Andi Meuthia, Ayu Kartika, Erika Yuliantika, Iva Nurul Arsita dan Sitti Nur Rahmah.

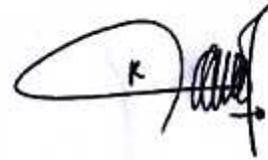
8. Kepada seluruh keluarga besar sopol Universitas Muhammadiyah Makassar terutama kepada satu angkatan 2014 Ilmu Administrasi Negara terkhusus kelas I, Hariani K, dan lain-lain tanpa terkecuali.
9. Kakanda, adinda, dan teman-teman pengurus IMM SOSPOL, dan HUMANIERA yang telah memberikan ruang untuk berproses didalamnya.
10. Kakanda, adinda dan teman-teman pengurus NUSANTARA INSTITUTE yang selama ini telah memberikan dorongan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kakanda, adinda dan teman-teman pengurus Gerakan Aspirasi Pemuda Pelajar dan Mahasiswa Tolitoli (GAPERMA TOLITOLI) yang selalu menyemangati untuk penyelesaian skripsi ini.
12. Sepupu saya Nur Afni Yulistiawati, S.Pd, Wina Arsita dan Dina Mariam, S.Kep Ns, yang telah memberikan dukungan moril dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Saudara-saudara saya, Amma Prasetya, Andi Mardjan, Ilham S, Ajham, Rivani Ramadhani, Hikmah Nurul Isma, Miftahul Jannah, Nurhainingsih, Wica Nurkasih, Af'idatul Lutfah, Nia Heriani dan Andi Megawati yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman KKP Ang. XV Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Asmi, Akbar, Fatma, Samsinar, Yuniatul, dan Erman

yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.

15. Letting-lettingku di AFILIASI yang selalu kompak dan solid, yang selama ini memberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Diakhir tulisan ini penulis memohon maaf kepada semua pihak atas segala kekurangan dan kekhilafan, disadari maupun tidak disadari. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 25 September 2018

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'K' followed by a series of loops and a vertical stroke ending in a small dot.

Rahmiati

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Penerimaan Tim	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Teori Profesionalisme	12
C. Teori Kinerja Pegawai.....	18
D. Hubungan antara Profesionalisme dengan Kinerja Pegawai	26
E. Kerangka Pikir	30
F. Definisi Operasional.....	32
G. Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian	35
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel	36
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Teknik Analisis Data	38
F. Teknik Pengabsahan Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian	42
B. Karakteristik Responden Penelitian	54
C. Hasil Penelitian	56
D. Pembahasan	85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	99
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden.....	39
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai.....	40
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.4 Pernyataan Responden Terhadap Indikator <i>Performance</i>	57
Tabel 4.5 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Akuntabilitas Aparatur....	59
Tabel 4.6 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Loyalitas Pegawai	61
Tabel 4.7 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Kemampuan Aparatur Pegawai	63
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Profesionalisme (X).....	64
Tabel 4.9 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Produktivitas	68
Tabel 4.10 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Kualitas Layanan	70
Tabel 4.11 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Responsivitas	72
Tabel 4.12 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Responsibilitas	74
Tabel 4.13 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Akuntabilitas	76
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)	77
Tabel 4.15 Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	80
Tabel 4.16 Interpretasi Koefisien	81
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme (X).....	82
Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	83
Tabel 4.19 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme (X)	84
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir	32
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Satpol PP Kabupaten Soppeng	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	106
Lampiran 2 : 1. Tabulasi Profesionalisme (X)	111
2. Tabulasi Kinerja Pegawai (Y)	113
Lampiran 3 : 1. Hasil Uji Validitas	116
2. Hasil Uji Reliabilitas	127
3. Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment	128
Lampiran 4 : Surat Penelitian	129
Lampiran 5 : Dokumentasi	133
Lampiran 6 : Riwayat Hidup	137

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kewenangan Pemerintah Daerah sebagaimana yang diamanatkan oleh UU No. 32 tentang Pemerintah Daerah diantaranya dalam bentuk kebijakan-kebijakan dan peraturan daerah maupun peraturan kepala daerah untuk memberikan pengaturan di daerahnya sesuai dengan urusan pemerintahan yang dilaksanakan di daerah. Sehingga di daerah telah dibuat berbagai peraturan daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang ada sebagai norma, prosedur dan kebijakan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan tersebut.

Peraturan daerah tersebut menjadi sebuah landasan dan tindakan normatif oleh masing-masing perangkat daerah (SKPD) dalam menjalankan program kerja secara berkesinambungan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan yang transparan, mudah dan berintegritas. Penyelenggaraan urusan pemerintahan pada tiap unit/instansi pemerintah daerah harus sesuai dengan bidangnya masing-masing. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mempunyai kewajiban untuk melakukan berbagai upaya agar suatu peraturan daerah dapat berlaku efektif dan efisien bagi aparatur maupun masyarakat melalui fungsi pengendalian, pengawasan, sosialisasi dan penanganan terhadap pelanggaran yang ada.

Sebagaimana diketahui bahwa aparat dari masing-masing satuan kerja yang ada di pemerintah daerah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat didasarkan atas etika kepegawaian yang berlaku. Pelayanan yang baik tercermin melalui sikap dan tindakan oleh aparat pemerintah yang ramah, sopan,

peka, berintegritas dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Sehingga secara tidak langsung masyarakat akan diajarkan untuk tetap taat pada aturan, berpartisipasi dalam setiap program pemerintah dan tidak kalah pentingnya adalah mampu melahirkan kesadaran di tengah masyarakat untuk menjalankan segala bentuk aturan dan kebijakan yang berlaku.

Tuntutan tugas dan tanggung jawab masing-masing instansi daerah tertuang di dalam tugas pokok dan fungsinya berdasarkan regulasi dan kebijakan yang ada. Pelaksanaan berbagai program-program prioritas harus memiliki arah dan tujuan yang jelas sebagaimana cita-cita yang ingin dicapai. Konsep perencanaan program yang berkelanjutan dan seimbang tercermin melalui visi dan misi yang ada pada instansi di bawah kewenangan pemerintah daerah termasuk misi dalam menciptakan ketertiban dan ketentraman masyarakatnya.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan SKPD yang memiliki tugas dan fungsi untuk menjaga ketertiban umum dan perlindungan masyarakat serta bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Oleh karenanya dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut, Satpol PP harus mampu bekerja secara profesional yang tercermin melalui sikap dan perbuatannya sebagai abdi Negara terlebih lagi sebagai abdi masyarakat. Profesionalisme merupakan tuntutan setiap aparat pemerintah dalam mengemban dan menjalankan berbagai tugas dan tanggungjawab dalam rangka menciptakan ketertiban umum dengan tingkat pelayanan yang efektif dan efisien sebagai bagian dari amanat yang diembannya.

Sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, bahwa sikap profesionalisme aparat Satpol PP pada tingkat daerah sangat erat kaitannya dengan kinerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini disebabkan karena kualitas kerja tercermin melalui profesionalisme tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakannya (Satpol PP). Semakin tinggi kinerja seorang aparat pemerintah, maka seharusnya profesionalismenya pun akan semakin baik. Sebaliknya jika kinerja seorang aparat pemerintah mengalami penurunan maka secara otomatis sang pegawai yang bersangkutan akan kesulitan dalam bersikap profesional dalam menjalankan tuntutan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu segala tindak tanduk setiap aparat pemerintah daerah senantiasa didasarkan atas aturan-aturan baku baik pada tingkat aparat struktural maupun fungsional. Sehingga tetap berada pada rangka kebijakan yang ada.

Profesional sangat berpengaruh terhadap kinerja, Siahaan (2010) dalam penelitian tentang “pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja auditor”, menyimpulkan bahwa profesional mempengaruhi kinerja auditor. Dengan demikian, maka seorang yang profesional harus jelas mempunyai profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan ataupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Hal ini ditegaskan dengan benar bahwa untuk membedakan antara kerja biasa yang semata bertujuan untuk mencari nafkah dan kekayaan materiil duniawi.

Terkait dengan tugas pokok dan fungsi Satpol PP dijelaskan dalam PP No. 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Dimana dalam aturan tersebut menjelaskan bahwa salah satu tugas dari Satpol PP adalah untuk menjaga penyelenggaraan ketertiban umum termasuk penegakan terhadap berbagai bentuk kebijakan Perda dan Peraturan Bupati atau Walikota pada tingkat Kabupaten/Kota. Selanjutnya, jika melihat tugas pokok dan fungsinya yang sesuai dengan Peraturan Bupati No.55 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja pada Satpol PP dan PMK Kabupaten Soppeng maka sikap profesionalisme aparat Satpol PP harus mengacu pada amanat peraturan pemerintah tersebut sebagai bentuk tanggung jawabnya dalam menciptakan ketertiban publik termasuk penegakan aturan daerah (Perda dan Perbup).

Sesuai dengan penjelasan di atas, maka Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Soppeng memiliki peran penting dalam mewujudkan suasana yang harmonis dan kondusif dalam upayanya menciptakan ketertiban umum dan penegakan terhadap berbagai bentuk aturan baik peraturan daerah maupun peraturan Bupati Soppeng. Dengan melihat bahwa Satpol PP Kabupaten Soppeng sangat memiliki peran penting dalam penegakan peraturan daerah ataupun peraturan Bupati maka perlu ditingkatkan sikap para aparat Satpol PP terkait dengan profesionalisme kerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang akan berdampak pada kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng. Maka untuk itu Satpol PP Kabupaten Soppeng haruslah mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien agar

dalam penegakan peraturan daerah ataupun peraturan Bupati serta menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dapat menjadi suatu acuan dalam meningkatkan kinerja Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Peran penting tersebut menuntut peningkatan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng yang dituntut makin efektif dan efisien serta dituntut untuk terus memperbaiki manajemen penugasan Satpol PP yang fleksibel dan mampu menghadapi tantangan masyarakat terkait dengan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dengan menggunakan pendekatan yang lebih berorientasi kepada sikap peri kemanusiaan atau menggunakan pendekatan yang lebih persuasif dalam rangka meyakinkan masyarakat dalam penegakan perda serta menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat menjadi baik dan mampu membuat kinerja pegawai Satpol PP meningkat dan sikap profesionalisme aparat Satpol PP menjadi lebih baik yang pada gilirannya menciptakan pola hubungan yang baik, erat serta selaras dengan masyarakat di Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di KPP Pratama Surabaya Rungkut dengan judul penelitian “Hubungan Profesionalisme, komitmen organisasi, iklim organisasi, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai *Accout Representative* Di KPP Pratama Surabaya Rungkut”, yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang kuat antara profesionalisme dengan kinerja pegawai serta memiliki koefisien korelasi yang positif. Artinya jika variabel profesionalisme tinggi, maka kinerja *Accout Representative* di KPP Pratama Surabaya Rungkut semakin tinggi pula. (Yohana Sara Kristin dan Arja Sadjarto, 2013: Vol 3 No 2).

Terkait dengan peningkatan kinerja Satpol PP Kabupaten Soppeng peneliti menemukan bahwa dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya masih kurang sesuai dengan apa yang diharapkan. Sebagai contoh dalam penegakan ketertiban masyarakat, terkadang tidak menunjukkan sikap profesionalitas sebagai aparat yang mengayomi dan melindungi masyarakat dengan melakukan tindakan kekerasan terhadap penertiban kaki lima. Selain itu terdapat beberapa pegawai yang mangkir dari tugasnya, seperti berada di warung kopi, warung makan pada waktu tugasnya dan di tempat-tempat lain yang tidak menunjukkan profesionalismenya sebagai seorang aparat pemerintah. Seperti yang dikatakan oleh Bupati Soppeng dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Service Excellence Pamong Praja Pemerintah Kabupaten Soppeng yang bekerja sama dengan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan bahwa kegiatan ini bertujuan untuk membentuk Satpol PP yang profesional dan terlatih dalam melaksanakan tugas pokok pemberian pelayanan kepada masyarakat. (news.rakyatku.com)

Penelitian ini penting untuk dilakukan agar hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai suatu bahan pertimbangan, pengambilan keputusan Pemerintah Daerah, Kepala Daerah maupun pihak Satpol PP itu sendiri terkait masalah profesionalisme dengan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng. Permasalahan profesionalisme Satpol PP Kabupaten Soppeng jika tidak segera ditingkatkan tentunya akan membuat kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng tersebut akan semakin menurun dan hal ini akan berdampak buruk pada kegiatan keamanan dan ketertiban masyarakat serta dalam penegakan peraturan daerah atau peraturan kepala daerah di masa depan.

Seyogyanya seorang aparat pemerintah termasuk Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Soppeng dapat memperlihatkan sisi kemanusiaan terhadap para pedagang kaki lima sehingga hubungan emosional antara keduanya dapat terjalin dengan baik yang pada gilirannya akan menciptakan suasana yang kondusif. Setiap aparat harus mampu berkomunikasi dengan masyarakat dalam hubungannya dengan penegakan aturan termasuk melakukan pendekatan persuasif sebagai salah satu cara negosiasi akan kepentingan yang diembannya. Sehingga dengan demikian, maka akan tercipta pola hubungan yang selaras dan seimbang dan pada gilirannya semakin meningkatkan kinerja aparat Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan tetap menjunjung profesionalisme tugas yang diembannya.

Berdasarkan pada uraian pernyataan dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul ***“Hubungan Profesionalisme dengan Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan permasalahannya yaitu:

1. Seberapa baik profesionalisme kerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng?
2. Seberapa baik kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng?

3. Seberapa kuat hubungan profesionalisme dengan kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa baik profesionalisme kerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.
2. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.
3. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan profesionalisme dengan kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.

D. Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat yang dapat diperoleh melalui penelitian ini mengenai hubungan profesionalitas dengan kinerja pegawai Satpol PP di Kabupaten Soppeng adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pengembangan konsep Ilmu Administrasi Publik khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang dalam hal ini mengenai profesionalisme dan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. Agar dalam

penelitian selanjutnya dapat menjadi acuan untuk konsep teori profesionalisme dengan kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran kepada Pemerintah Kabupaten Soppeng khususnya pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng, selain itu sebagai bahan informasi bagi masyarakat yang berkaitan langsung maupun tidak langsung khususnya, yang menyangkut tentang profesionalisme dan kinerja pegawai serta mampu menjadi bahan pertimbangan agar dapat menjadi lebih baik kedepannya khususnya bagi peneliti dan pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara sederhana bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2016). Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi, baik melalui pertumbuhan laba atau asset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Guna mencapai semua itu seluruh SDM haruslah perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pension. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan *stakeholder*, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, kesehatan, pendidikan, liburan dan kesejahteraan lainnya. Menurut Noe (Kasmir, 2016) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memngaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan atau pegawai melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh instansi atau perusahaan. Namun menurut Dessler (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan atau pegawai pelatihan

penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-sungsi MSDM.

Berdasarkan pendapat diatas tentang manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara professional dan adil sesuai dengan posisi masing-masing pegawai.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen, manusia, yang berdasarkan pada empat prinsip dasar Michael Amstrong (Hamali, 2016): *pertama*, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau instansi dan perencanaan strategis. *Ketiga*, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Kultur ini harus ditegakkan, yang berarti bahwa nilai organisasi perlu diubah atau ditegakkan, dan upaya yang terus-menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi. *Keempat*, manajemen SDM berhubungan dengan integrasi

menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penjelasan diatas maka manajemen SDM merupakan pendekatan yang sangat strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur organisasi yang layak, memasukkan program-program yang mendukung nilai-nilai organisasi dan memastikan keberhasilannya. Manajemen SDM bersifat proaktif bukan reaktif yaitu selalu mengharapkan sesuatu yang perlu dikerjakan dan kemudian melakukannya, bukan menunggu diperintahkan sesuatu yang harus dikerjakan (Yusuf Hamali, 2016). Seperti pada pegawai yang memiliki sikap profesionalisme harus mampu menempatkan dan mengkondisikan posisinya dalam lingkup organisasi tersebut agar sikap profesionalisme yang dimiliki dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena kinerja seseorang dapat dinilai baik bukan hanya dilihat dari hasil kerjanya melainkan juga melihat *soft skill* yang dimiliki salah satunya mampu bersikap professional dalam segala kondisi serta pada masalah yang ada dalam organisasi baik itu masalah pribadi atau kepentingan pribadi maupun masalah organisasi atau kepentingan organisasi.

B. Profesionalisme

1. Pengertian Profesionalisme

Terdapat dua konsep pokok yang perlu dijelaskan dan dibedakan dalam kerangka untuk menjelaskan makna profesionalisme, yaitu profesi dan professional. Pada dasarnya profesi adalah berkenaan dengan sesuatu yang

mempunyai makna tindakan kolektif (*collective action*). Sedangkan makna professional adalah kecakapan dan talenta individu. Oleh karena itu, makna profesionalisme itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam pelaksanaan tugas yang terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan sesuai dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Profesionalisme menurut Kusnadi (2002) adalah sikap dan pendirian serta karakteristik seseorang atau organisasi didalam melakukan suatu pekerjaan atau didalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Ada 6 unsur yang terkandung dalam profesionalisme, yakni: Pertama, penguasaan atas bidang kerja atau masalah yang dihadapi. Kedua, serius dan tekun dalam menangani sesuatu yang dihadapi. Ketiga, berpegang pada prinsip efektivitas dan efisien. Keempat, pantang menyerah (ulet). Kelima, terorganisir dan sistematis didalam menganalisis dan bertindak. Keenam, berfikir dan bertindak taktis dan strategis.

Koehn (Susanti, 2007), bahwa profesionalisme merupakan suatu tindakan yang ditujukan untuk membantu klien yang bersumber pada ilmu pengetahuan untuk mendapatkan kepercayaan dan mampu bertanggungjawab atas perilaku tersebut. Whitlam (Djamin, 2008), juga menyebutkan bahwa profesionalisme berarti memberikan pelayanan terbaik bagi klien yang bersumber pada ilmu pengetahuan. Profesionalisme juga mengandung perilaku otonom dan kemampuan mengontrol perilaku. Perilaku otonom juga dijelaskan Meliala (2008) dalam mengartikan profesionalisme, yaitu sebagai suatu tindakan mandiri atau otonom dalam rangka profesinya yang didasari pengetahuan dan sikap konsisten.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang pengertian profesionalisme dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah suatu keterampilan yang didasarkan atas pengetahuan tertentu yang didapatkan dari pendidikan dan latihan, diabdikan pada kemanusiaan dengan dilandasi kode etik profesi, dan secara terus menerus berusaha meningkatkan keahlian serta ilmunya tersebut.

Profesional adalah kesanggupan melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan. Profesional adalah suatu tahap pencapaian hasil kerja yang mengarah pada tugas atau profesi yang diberikan. Widodo (Aisyah, 2009) mengatakan bahwa pegawai yang profesional adalah pegawai yang kinerjanya melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikan sesuai dengan tugasnya serta dengan hasil seperti yang diinginkan. Sedangkan menurut Siagian (2009), profesionalisme adalah keahlian dan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat terlaksana dengan baik, waktu yang tepat, cermat, dan sesuai dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Profesional sangat berpengaruh terhadap kinerja, Siahaan (2010) dalam penelitian tentang “pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja auditor”, menyimpulkan bahwa profesional mempengaruhi kinerja auditor. Dengan demikian, maka seorang yang profesional harus jelas mempunyai profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan ataupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Hal ini ditegaskan dengan benar bahwa untuk membedakan

antara kerja biasa yang semata bertujuan untuk mencari nafkah dan kekayaan materiil duniawi.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan para ahli diatas mengenai profesionalisme maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berarti memberikan pelayanan terbaik yang bersumber pada ilmu pengetahuan dan sesuai dengan kode etik profesi dan mampu memberikan inovasi baru dalam menjalankan tugasnya.

2. Konsep Dasar Profesionalisme

Adapun konsep profesionalisme pegawai menurut Siagian (Malik, 2015) adalah “keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan baik, waktu yang tepat, dan sesuai dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti pelanggan”. Terbentuknya sumber daya manusia profesional menurut pendapat itu memerlukan suatu keterampilan khusus dan pengetahuan yang dapat dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran. Keterampilan khusus dan pengetahuan yang dimiliki oleh anggota suatu profesi memungkinkannya untuk menjalankan tugas dan melakukan pelayanan yang sesuai dengan spesialisasi keahliannya. Terbentuknya suatu keahlian dan kemampuan juga harus diikuti dengan perubahan iklim organisasi tempat ia bernaung.

Berangkat dari pemikiran tersebut, dapat dikemukakan bahwa profesionalisme merujuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk menambah kemampuan profesionalnya dan terus mengembangkan strategi yang digunakan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Dalam konteks

tersebut, profesionalisme sesungguhnya tidak hanya berbicara soal kecocokan antara kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang, akan tetapi lebih dari itu, dan juga menyangkut dalam mengantisipasi segala bentuk perubahan lingkungan termasuk kemampuan dalam merespon aspirasi publik dan melakukan inovasi yang pada akhirnya membuat pekerjaan menjadi mudah dan sederhana.

Royen (Andriani, 2016) menerangkan faktor yang mendukung sikap profesionalisme adalah *performance*, akuntabilitas aparatur, loyalitas pegawai dan kemampuan aparatur pegawai. Berikut penjabarannya adalah:

a. *Performance*

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja dan penampilan kerja. Menurut Gibson (2003), *performance* atau prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Sedangkan menurut Gomes (2007), prestasi kerja dapat ditinjau dari, kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pernyataan atau pendapat yang disampaikan.

b. Akuntabilitas Aparatur

Akuntabilitas merupakan kebijakan strategis yang dapat di implementasikan untuk menciptakan suatu kepatuhan terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas yang juga merupakan suatu kewajiban untuk memberikan tanggungjawab terhadap kinerja kepada pihak-pihak tertentu. Hal ini berdasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) Adanya kewajiban dari pimpinan serta staf instansi untuk melakukan pengelolaan dan pelaksanaan misi agar akuntabel.

- 2) Menjamin agar penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dan sesuai dengan peraturan.
- 3) Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- 4) Mengarah kepada pencapaian visi dan misi serta hasil yang bermanfaat dapat diperoleh.
- 5) Jujur, transparan, objektif dan inovatif.

c. Loyalitas pegawai

Loyalitas pegawai yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, pimpinan, bawahan serta rekan sekerja, dan berbagai jenis kesetiaan yang terkait dengan satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

d. Kemampuan Aparatur Pegawai

Menurut Thoha (2010), kemampuan merupakan suatu unsur kematangan yang berhubungan dengan keterampilan dan pengetahuan yang didapatkan dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme pegawai dapat ditentukan oleh tingkat kemampuan aparatur pegawai yang terlihat dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengarah kepada potensi aparatur pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab.

Adapun aspek-aspek profesionalisme yang dikutip Hamalik (Royen, 2007) yaitu:

- 1) Aspek potensial. Dimana setiap tenaga kerja tentunya mempunyai kemampuan yang bersifat dinamis, yang dikembangkan dan terus berkembang.
- 2) Aspek profesionalisme. Dimana setiap pegawai mempunyai keahlian atau kemahiran yang berbeda dari orang lain tergantung bidangnya masing-masing serta dapat bekerja lebih handal.
- 3) Aspek fungsional. Dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan yang berdasarkan pada hasil tepat dan dapat digunakan , artinya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 4) Aspek operasional. Dimana setiap pegawai dapat memanfaatkan keahlian dan keterampilannya dalam proses dan prosedur dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan yang ditekuninya.
- 5) Aspek personal. Dimana setiap pegawai harus mempunyai sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.
- 6) Aspek produktivitas. Dimana setiap pegawai harus mempunyai motif kerja, prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas.

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya dengan menyatakan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Colquitt, LePine, dan Wesson (Pasolong, 2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang dapat

memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diinginkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio, 2013). Pendapat lain lagi menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, Ivancerich, Donnelly, dan Konopaske, 2012).

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang yang berdasarkan pada standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Encyclopedia of Public Administration and Public Policy (Pasolong, 2013), menyebutkan bahwa kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Sedangkan Bacal, mendefinisikan kinerja sebagai sebuah proses komunikasi yang saling berkesinambungan dan dilakukan dengan kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsung. Proses ini juga meliputi kegiatan yang membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem yang artinya mempunyai sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, kalau sistem

manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan pegawai. (Dharma, 2005).

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki beberapa elemen yaitu:

1. Hasil kerja atau hasil akhir yang dapat diperoleh secara individual ataupun secara institute (kelompok).
2. Dalam menjalankan tugas, individu atau lembaga tersebut diberikan hak, kewajiban dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, agar dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya yaitu mengikuti aturan yang telah ditetapkan agar pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku secara umum.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dikutip Soesilo (Pasolong, 2013), kinerja dalam organisasi dipengaruhi dengan adanya faktor-faktor berikut :

- a. Struktur organisasi bagaikan ikatan internal yang berkaitan dengan fungsi untuk menjalankan aktivitas organisasi.
- b. Kebijakan manajemen, berupa visi dan misi organisasi.
- c. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kooasitas karyawan untuk berkarya, bekerja, dan terampil secara optimal.

- d. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan penyelenggaraan data base untuk digunakan dalam meningkatkan kinerja organisasi.
- e. Sarana dana prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi pengelolaan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Sedangkan menurut Atmosoeperto (Pasolong, 2013), mengemukakan bahwa kinerja suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, yaitu:

1. Faktor internal yang terdiri dari :
 - a. Tujuan organisasi, yaitu suatu pencapaian yang ingin diraih oleh organisasi dengan melihat kinerja dalam organisasi itu.
 - b. Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
 - c. Sumber daya manusia, yakni kapasitas dan penyelenggaraan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara menyeluruh.
2. Faktor eksternal yang terdiri dari :
 - a. Faktor politik, yaitu suatu hal yang berkaitan dengan keseimbangan kekuatan atau kekuasaan Negara yang berpengaruh pada ketertiban, keamanan dan yang akan mempengaruhi ketengan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
 - b. Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang sangat berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli

untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai sistem ekonomi yang lebih besar.

- c. Faktor sosial, yaitu penyesuaian nilai yang berkembang di tengah masyarakat yang memengaruhi opini mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan untuk peningkatan kinerja organisasi.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi (Pasolong, 2013) yang lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan menurut Robbins (2002), adalah suatu kualitas individu untuk mengerjakan sebagian tugas dalam urusan pekerjaan. Kemampuan ini dapat dilihat dari dua segi yaitu:

- a. Kemampuan intelektual, yaitu kesanggupan untuk melakukan kegiatan mental
- b. Kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang perlu untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

2. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut Robbins (2000), yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemampuan dan motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

- a. Pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menginginkan lingkungan fisik yang minimal untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udarah, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik.

- b. Pengaruh lingkungan sosial yaitu sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan dari pegawailain, pegawai merasa lebih bahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain

3. Energi

Energi menurut Ayan (2002), adalah bagaikan pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi intelektual dan fisik yang mencukupi, maka perbuatan kreatif pegawai terhambat.

4. Teknologi

Teknologi dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh individu atau suatu objek dengan tanpa bantuan alat atau alat mekanikal, untuk membuat sebagian perubahan terhadap objek tersebut.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu hal yang diterima oleh pegawai sebagai tanda balas jasa dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan hasil kerja, maka pegawai tersebut akan merasa lebih terhormat dan lebih giat dalam bekerja. Akan tetapi apabila pegawai merasakan kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka pegawai berpikir mendua, yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan di luar, sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir.

6. Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu pegawai yang kurang mengetahui dengan jelas tujuan

pekerjaan yang ingin dicapai, alhasil tujuan organisasi yang tercapai tidak sesuai sehingga menciptakan efisien dan kurang efektif.

7. Keamanan

Keamanan adalah suatu kebutuhan manusia yang fundamental, sebab pada umumnya orang menyatakan keamanan lebih penting dibandingkan pekerjaan dari pada gaji atau kenaikan pangkat. Oleh sebab itu, tidak cukup bagi seseorang dengan hanya tepenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik mereka dari hari ke hari, tetapi mereka ingin memastikan bahwa kebutuhan mereka akan terus terpenuhi di masa akan datang. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerjanya.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah suatu ukuran keberhasilan dari sebuah tujuan dan sasaran organisasi. Indikator kinerja dapat dijadikan sebagai acuan (standar) untuk menilai keberhasilan dan kegagalan penyelenggaraan program dalam mencapai visi dan misi organisasi. Indikator kerja yang dimaksud oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), adalah bentuk kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*).

Menurut Dwiyanto (Pasolong, 2013), memaparkan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, namun juga mengukur efektivitas pelayanan.

2. Kualitas Layanan, yaitu tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang dapat dijadikan sebagai indikator kinerja birokrasi publik
3. Responsivitas, yaitu keahlian birokrasi untuk mengenali keinginan masyarakat, mengatur agenda dan prioritas pelayanan, serta dapat menguraikan program-program pelayanan publik yang sesuai dengan keinginan masyarakat dan inspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas, yaitu kegiatan birokrasi publik yang dapat dilakukan sesuai dengan dasar-dasar administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
5. Akuntabilitas, yaitu seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik.

Menurut Selim dan Woodward (Pasolong , 2013), mengemukakan bahwa ada lima indikator kinerja sektor public, yaitu:

1. Pelayanan yang menunjukkan tentang seberapa besar pelayanan yang diberikan.
2. Ekonomi yang menunjukkan tentang apakah biaya yang digunakan lebih ekonomis daripada yang direncanakan.
3. Efisiensi yang menunjukkan perbedaan tentang hasil yang dicapai dengan pengeluaran.
4. Efektivitas yang menunjukkan perbandingan hasil yang seterusnya dengan hasil yang dicapai.
5. Equity yang menunjukkan tentang kebijakan yang dihasilkan dan tingkat keadilan potensial.

Menurut Bastian (Nogi, 2005), menyebutkan bahwa ada beberapa elemen indikator-indikator berikut:

1. Indikator masukan (*inputs*), yaitu segala sesuatu yang dapat dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang maupun jasa yang meliputi sumber daya manusia informasi kebijakan dan sebagainya.
2. Indikator keluaran (*Outputs*), yaitu hasil yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan fisik maupun non fisik.
3. Indikator hasil (*outcomes*), yaitu segala sesuatu yang dapat mencerminkan berfungsinya hasil kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
4. Indikator manfaat (*benefit*), yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator dampak (*impacts*), yaitu pengaruh yang dapat ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator didasarkan indikator yang telah ditetapkan.

D. Hubungan Profesionalisme dengan Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja

Profesionalisme adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan profesi dengan indikator: memiliki keterampilan kerja, memiliki wawasan yang luas, menguasai pengetahuan kerja, menguasai teknologi, memiliki kepribadian, dan menjadi teladan. Oleh karena itu, profesionalisme dapat dimaknai sebagai mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang salah satunya menggambarkan ciri suatu profesi dan orang yang professional atau sifat professional. Profesionalisme itu dikaitkan dengan komitmen para penyandang profesi. (Kusnadi, 2002).

Kinerja pegawai adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan sehingga mendapatkan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat dilihat dari dua segi yaitu, kinerja pegawai (antar individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja antar individu dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah keseluruhan hasil kerja yang dicapai organisasi tersebut. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi biasanya memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dijauhkan dari sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi yang digerakkan pegawai yang aktif sebagai aktor dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan organisasi tersebut. (*Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* dalam Pasolong, 2013).

Menurut Siagian (2009) profesionalisme adalah keahlian dan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat terlaksana dengan baik, waktu yang tepat, cermat, dan sesuai dengan prosedur yang mudah dipahami sehingga antara profesionalisme dengan kinerja pegawai memiliki hubungan. Untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya secara terus menerus, mengembangkan strategi-strategi baru dalam tindakannya melalui proses pembelajaran yang terus menerus pula. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja, sebagaimana dinyatakan oleh Handayani dan Yusrawati (2013) bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adanya penelitian terdahulu menjadi suatu acuan penulis untuk melakukan suatu penelitian sehingga dapat memperkaya teori ingin digunakan untuk mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Dari penelitian terdahulu ini, penulis

tidak menjumpai penelitian yang sama dengan judul yang akan diteliti oleh penulis. Namun, penulis mengangkat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki variable yang satu diantaranya memiliki kesamaan dengan apa yang menjadi salah satu aspek kajian penelitian penulis dan digunakan sebagai acuan untuk memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut ini penelitian terdahulu yang penulis dapatkan dalam bentuk jurnal yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu :

1. Hubungan Profesionalisme, Iklim Sekolah, Dan Integritas Dengan Kinerja Guru Smp Negeri Di Kota Administrasi Jakarta Timur (2015) oleh Nani Dewi Sunengsih.

Judul penelitian diatas merupakan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nani Dewi Sunengsih (2015), yang menyatakan bahwa: (1) Terdapat hubungan antara profesionalisme dengan kinerja. Dengan kata lain makin tinggi profesionalisme guru akan makin baik kinerjanya; (2) Terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja. Dengan kata lain makin tinggi iklim sekolah akan makin baik kinerja guru; (3) Terdapat hubungan antara integritas dengan kinerja. Dengan kata lain, makin tinggi integritas guru maka makin tinggi kinerjanya; (4) Terdapat hubungan antara profesionalisme, iklim sekolah, dan integritas secara bersama-sama dengan kinerja. Dengan kata lain, makin tinggi profesionalisme guru, iklim sekolah, dan integritas guru secara bersama-sama maka makin tinggi kinerjanya. Perbedaan dalam penelitian ini, Sunengsih menggunakan variabel profesionalisme (X1), iklim sekolah (X2) dan integritas (X3) dan variabel kinerja (Y) sedangkan variabel yang akan akan

penulis teliti hanya memiliki dua variabel yaitu profesionalisme (X) dan kinerja (Y).

2. Hubungan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Dengan Kualitas Pelayanan Public (Suatu Studi Di Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa). 2013 Oleh Switika Bonde

Judul penelitian diatas merupakan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Switika Bonde (2013) yang menyatakan bahwa : profesionalisme aparatur pemerintah memiliki hubungan positif dan relevan dengan kualitas pelayanan publik serta berhubungan secara kontributif. Artinya bahwa meningkat atau menurunnya kualitas pelayanan publik turut ditentukan oleh profesionalisme yang dimiliki aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan publik. Perbedaan dalam penelitian ini, Switika menggunakan variabel profesionalisme aparatur pemerintah (X) dengan kualitas pelayanan publik (Y).sedangkan variabel yang akan dilaksanakan oleh peneliti ialah variabel profesionalisme (X) dengan variabel Kinerja (Y).

3. Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *Accout* Representative Di KPP Pratama Surabaya Rungkut. 2013 oleh Yohana Sara Kristin dan Arja Sadjiarto

Judul penelitian diatas merupakan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yohana Sara Kristin dan Arja Sadjiarto (2013), yang menyatakan bahwa (1). Ada hubungan antara profesionalisme dengan kinerja Account Representative di KPP Pratama Surabaya Rungkut. (2). Ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja Account Representative di KPP Pratama Surabaya Rungkut. (3).

Ada hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja Account Representative di KPP Pratama Surabaya Rungkut. (4). Ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja Account Representative di KPP Pratama Surabaya Rungkut. Perbedaan dalam penelitian ini, Yohana Sara Kristi dan Arja Sadjiarto menggunakan variabel profesionalisme (X1), komitmen organisasi (X2), iklim organisasi (X3) dan stress kerja (X4) dan variabel kinerja pegawai (Y) sedangkan variabel yang akan penulis teliti hanya memiliki dua variabel yaitu profesionalisme (X) dan kinerja (Y).

E. Kerangka Pikir

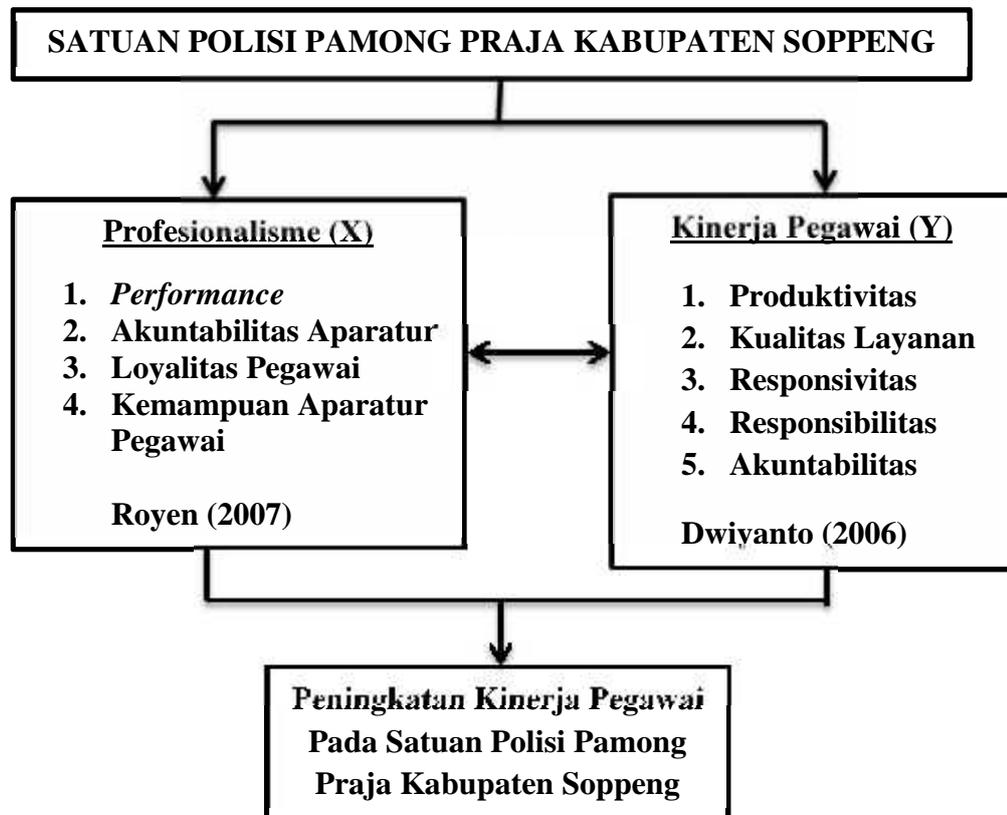
Dengan mengacu pada konsep yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah dengan melihat beberapa indikator-indikator yang terkait dengan hubungan profesionalisme dengan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan, jika memperhatikan beberapa indikator yang saling berhubungan antara profesionalisme dengan kinerja pegawai maka dapat dipastikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kinerja pegawai dan profesionalisme.

Profesionalisme adalah suatu sikap mandiri seseorang yang didasarkan atas pengetahuan, keterampilan yang didapatkan dari pendidikan dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dan kematangan etik profesi dalam diri seseorang. Terdapat beberapa indikator-indikator yang ada dalam profesionalisme yaitu *Performance* (hasil kerja), tanggungjawab aparatur, kesetiaan pegawai dan kemampuan aparatur pegawai. Profesionalisme dalam penelitian ini adalah profesionalisme Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja seorang pegawai yang dapat dicapai dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai sasaran organisasi. Terdapat beberapa indikator-indikator yang ada dalam kinerja pegawai yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Kinerja pegawai pada penelitian ini adalah Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan penjelasan mengenai profesionalisme dengan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.

Selengkapnya indikator-indikator yang digunakan akan digambarkan dalam bagan kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

F. Definisi Operasional

Untuk memudahkan mengukur dan memahami variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut adalah definisi operasional dari variabel dan indikator diatas :

1. Profesionalisme (X)

Profesionalisme adalah suatu tingkah laku seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemahiran serta sikap yang terarah dan terpuji berdasarkan kode etik profesi yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain dan mampu menghasilkan kinerja yang nyata dan dapat dirasakan oleh anggota masyarakat serta dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tugasnya masing-

masing khususnya pada Satpol PP Kabupaten Soppeng. Adapun indikator dalam profesionalisme yaitu :

- a. *Performance*, ialah prestasi kerja atau hasil kerja dari seorang pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng.
- b. Akuntabilitas Aparatur, ialah suatu kewajiban seorang pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng untuk memberikan tanggungjawab kepada pihak-pihak tertentu dalam hal ini warga masyarakat dan pihak lainnya.
- c. Loyalitas Pegawai, ialah suatu bentuk kesetiaan terhadap pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng terhadap apa yang telah diberikan kepadanya atau apa yang telah ditugaskan kepadanya.
- d. Kemampuan Aparatur Pegawai, ialah suatu bentuk keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng dalam mengemban tugasnya dilapangan.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja seseorang pegawai yang dicapai dalam organisasi dan berorientasi pada tugas yang ada pada Satpol PP Kabupaten Soppeng. Adapun indikator dalam kinerja yaitu :

- a. Produktivitas, ialah sikap yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng yang selalu berusaha mempunyai pandangan bahwa kualitas kehidupan sehari-hari harus meningkat dari hari kehari.
- b. Kualitas Layanan, ialah kemampuan yang dimiliki instansi dengan melihat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng.

- c. Responsivitas, ialah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng untuk mengembangkan program-program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- d. Responsibilitas, ialah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng yang telah sesuai dengan peraturan atau kebijakan yang diterapkan di instansi tersebut.
- e. Akuntabilitas, ialah suatu bentuk tugas atau pertanggungjawaban yang harus dilakukan oleh seorang pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng agar semua orang dapat mengetahui apakah semua yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang semestinya.

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibahas oleh peneliti sebelumnya maka peneliti mengemukakan hipotesisnya yaitu bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara profesionalisme dengan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama dalam kurun waktu 2 bulan. Sedangkan lokasi penelitian adalah Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Soppeng di Jalan Salotungo Gabungan SKPD Lantai 1 Watansoppeng, Kabupaten Soppeng, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi tersebut dikarenakan Kantor Satpol PP kabupaten Soppeng merupakan instansi yang mempunyai tugas untuk menegakkan peraturan daerah serta menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa masih terdapat pegawai yang kurang memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang kurang baik.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian survey. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan profesionalisme dengan kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Soppeng. Sekaligus pula guna menguji teori-teori terkait profesionalisme dan kinerja pegawai. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan filsafat positivisme sebagai dasarnya, untuk meneliti jumlah populasi dan sampel, menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan datanya demi menguji hipotesis yang terdapat didalamnya.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah secara keseluruhan yang terdiri atas obyek maupun subjeknya yang memiliki kualitas serta karakteristik yang tentunya dapat diterapkan dalam penelitian ini yang kemudian dapat ditarik sebuah kesimpulannya. Jumlah populasi pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng berjumlah 338 orang.

Sampel ialah sebagian dari banyaknya jumlah atau karakteristik yang ada didalam populasi. Sampel diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Sampe diambil dengan pertimbangan bahwa populasi yang diambil terlalu besar dan tidak mungkin diambil secara keseluruhan mengingat keterbatasan dana, tenaga dan waktu.

Untuk menentukan jumlah sampel minimal yang harus ditetapkan para peneliti banyak mengacu pada Rumus Slovin yang cukup sederhana yakni :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentasi kelonggaran ketelitian karena kesalahan penetapan sampel

Jumlah sampel yang akan peneliti pilih dengan mengacu pada jumlah populasi yang sudah ada yaitu berjumlah 338 orang, dan tingkat kesalahan penetapan sampel 10% maka dapat dihitung sampel minimal sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{338}{1 + 338 \times 0,1^2} = \frac{338}{1 + 3,3} = \frac{338}{4,3} = 77,168 \text{ dibulatkan menjadi } 78$$

orang.

Berdasarkan dari hitungan diatas, maka diperoleh bahwa hasil dari perhitungan sampel untuk penelitian kali ini sebanyak 78 orang. Teknik sampling yang digunakan berjenis *Simple Random Sampling* karena anggota yang dijadikan sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi diambil secara acak tanpa mengatur strata yang ada dalam populasi itu.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan kegiatan mengamati secara langsung atau melakukan pengamatan tentang objek yang akan diteliti, melihat dan mencatat langsung kejadian yang nyata yang telah diamati, serta waktu dan tempat melakukan observasi tersebut.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau berupa pernyataan yang ditulis guna mendapatkan informasi dari responden. Kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan yang digunakan oleh penelitian ini demi membantu 78 orang responden untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat, serta memudahkan peneliti untuk menganalisis datanya terhadap kuesioner yang telah terkumpul nantinya. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk checklist atau memberikan tanda centang (✓) dikolom yang telah disediakan.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait profesionalisme (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kinerja pegawai (variabel Y). Kedua kuesioner

tersebut peneliti berikan kepada 78 orang responden yang berada di Satpol PP Kabupaten Soppeng.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang akan diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Data yang didapatkan dari kuesioner (angket) akan diolah dengan menggunakan statistik sebagai alat analisis data. Dalam teknik analisis, data yang dihasilkan dari lapangan dengan mengandalkan instrument yang telah disiapkan oleh peneliti. Nilai variabel yang diukur menggunakan sebuah instrument yang telah ditentukan dan dapat dinyatakan dalam wujud angka yang hasilnya akurat, efisien, dan komukatif.

Skala likert yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi 78 orang responden di Satpol PP Kabupaten Soppeng tentang masalah profesionalisme dan kinerja. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan yaitu :

- a. Sangat setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Ragu – ragu : 3
- d. Tidak Setuju : 2
- e. Sangat Tidak Setuju : 1

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ialah penjabaran atau penggambaran terhadap nilai statistik yang digunakan dalam menganalisis tanpa adanya sebuah kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif adalah berupa tabel tentang perhitungan modus, median, mean, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan kemudian diartikan dengan menggunakan kalimat yang sesuai dengan bahasa kuantitatif, berikut penggolongannya dalam

Tabel 3.1:

Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Baik
60% - <80%	Baik
40% - <60%	Cukup Baik
20% - < 40%	Kurang Baik
0% - < 20%	Sangat Tidak Baik

Sumber : Arikunto, 2010

2. Teknik Analisis Korelasi Sederhana

Rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini dapat dikategorikan asosiatif, sehingga dapat dianalisis melalui teknik analisis korelasi sederhana dengan menggunakan rumusan korelasi Pearson Product Moment (Pearson Correlation), guna mengukur eratnya hubungan yang ada diantara hasil pengamatan yang didapatkan dari populasi yang memiliki dua variabel (bivariate), yaitu variabel profesionalisme dan kinerja pegawai.

Analisis korelasi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan software SPSS version 20. Guna memberi interpretasi terhadap kuatnya korelasi yang terjadi maka digunakan pedoman sebagaimana yang tertera pada Tabel 3.2:

Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

F. Teknik Pengabsahan Data

Adapun teknik pengabsahan data yang digunakan dalam penelitian ialah :

1. Uji Validitas

Validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas isi (*content validity*) akan dilakukan oleh penenliti utnuk menguji apakah konstruk atau karakteristik (variabel laten) dalam penelitian ini yaitu variabel profesionalisme dan kinerja dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*. Didasarkan

bahwa responden penelitian ini adalah berjumlah 78 orang responden yang diambil secara acak, maka pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} product Moment (terlampir). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator atau pernyataan kuesioner dikatakan valid, begitu pula sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji konsistensi butir-butir yang ada pada kuesioner penelitian dengan teknik Bela Dua (*Split Half*) dari Spermans Brown. Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*. Pengujian reliabilitas cukup dengan membandingkan r_{alpha} dengan nilai 0,70. Jika $r_{alpha} > 0,70$ maka indikator atau pernyataan kuesioner dikatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Letak Geografis Kabupaten Soppeng

Kabupaten Soppeng merupakan daerah daratan dan perbukitan dengan luas wilayah 1500 Km². Dengan luas daratan 700 Km² berada pada ketinggian rata-rata kurang lebih 60 M diatas permukaan laut. Perbukitan dengan luasnya 800 Km² berada pada ketinggian rata-rata 200 M di atas permukaan laut. Ibukota Kabupaten Soppeng yaitu Watansoppeng yang berada pada ketinggian 120 M di atas permukaan laut. Kabupaten Soppeng dibagi menjadi 8 Kecamatan terdiri dari 49 Desa, 21 Kelurahan, 124 Dusun, dan 39 Lingkungan. Kabupaten Soppeng terletak antara 4°06'00" sampai 4°32'00" Lintang Selatan dan 119°47'18" sampai 120°06'13" Bujur Timur, dengan batas wilayah :

- Sebelah Utara dengan Kabupaten Sidenreng Rappang dan Wajo
- Sebelah Timur dengan Kabupaten Wajo dan Bone
- Sebelah Selatan dengan Kabupaten Bone
- Sebelah Barat dengan Kabupaten Barru.

2. Profil Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng berlokasi di kantor gabungan SKPD lantai 1 Jalan Salotungo Watansoppeng. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang terbentuk

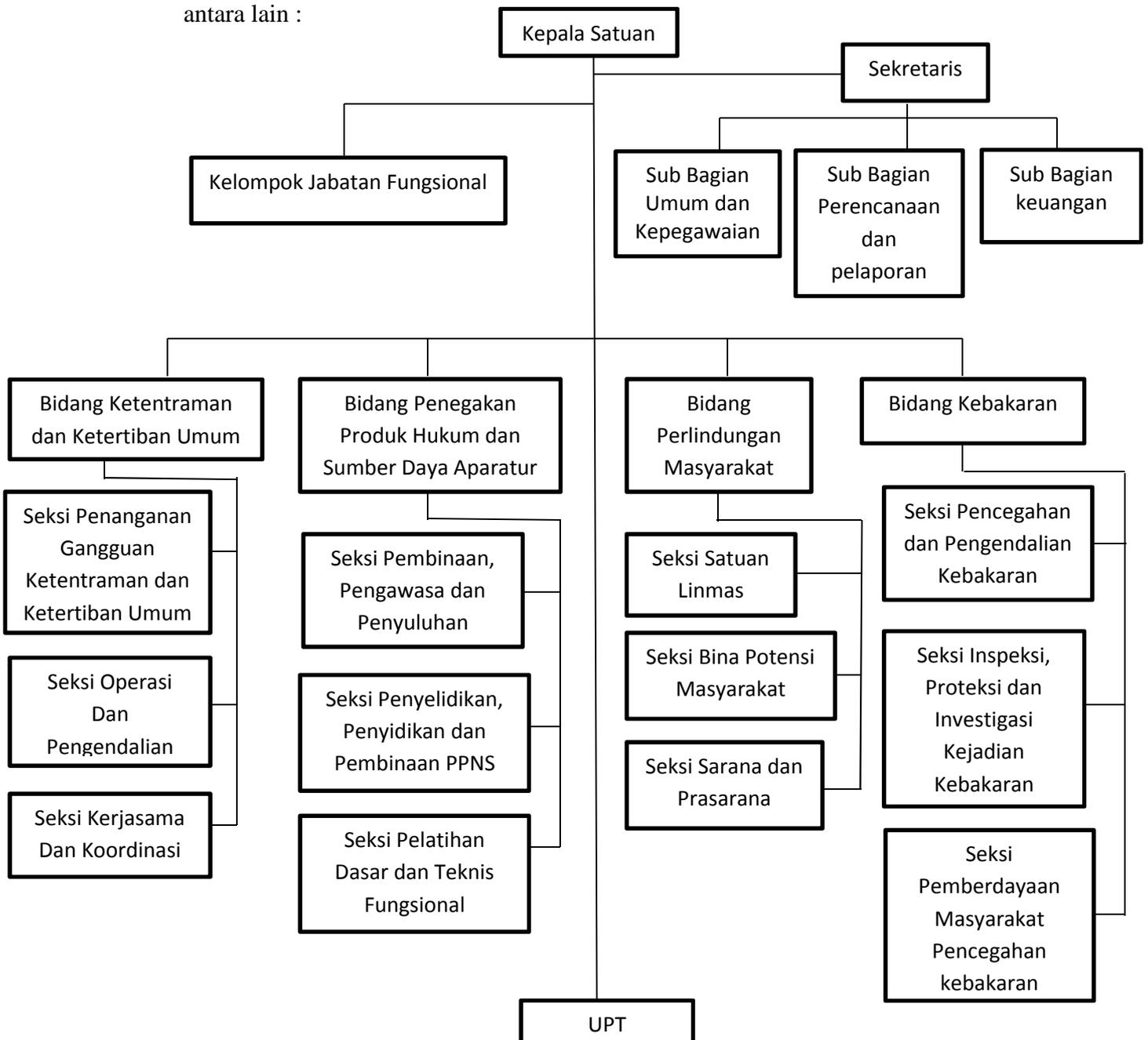
berdasarkan peraturan daerah nomor 5 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat dan urusan kebakaran.

Berdasarkan Peraturan Bupati Soppeng Nomor 55 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng sendiri dipimpin oleh kepala satuan dan terdiri dari 4 (empat) bidang dan 1 Sekretaris. Struktur organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng terdiri dari :

- a. Kepala Satuan
- b. Sekretariat
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
 - 3) Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum
 - 1) Seksi Penanganan Gangguan Ketentraman dan Ketertiban Umum
 - 2) Seksi Operasi dan Pengendalian
 - 3) Seksi Kerjasama dan Koordinasi
- d. Bidang Penegakan Produk Hukum Daerah dan Sumber Daya Aparatur
 - 1) Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan

- 2) Seksi Penyelidikan, Penyidikan dan Pembinaan Pejabat Pegawai Negeri Sipil (PNS)
 - 3) Seksi Pelatihan Dasar dan Teknis Fungsional
- e. Bidang Perlindungan Masyarakat
- 1) Seksi Satuan Linmas
 - 2) Seksi Bina Potensi Masyarakat
 - 3) Seksi Sarana dan Prasarana
- f. Bidang Kebakaran
- 1) Seksi Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran
 - 2) Seksi Inspeksi, Proteksi dan Investigasi Kejadian Kebakaran
 - 3) Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pencegahan Kebakaran
- g. Unit Pelaksana Teknis
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Lebih jelasnya dapat dilihat dalam bagan struktur organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng antara lain :



Gambar 4.1 : Bagan Susunan Organisasi Satpol PP dan PMK Kabupaten Soppeng

Berikut tugas pokok dan fungsi dari struktur organisasi diatas adalah:

1. Kepala Satuan

- a. Mempunyai tugas yaitu membantu Bupati dalam memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, sub urusan kebakaran, serta urusan Satuan Polisi Pamong Praja lainnya yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.
- b. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Satuan mempunyai fungsi yaitu:
 - 1) Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, sub urusan kebakaran serta urusan Satuan Polisi Pamong Praja lainnya yang menjadi kewenangan daerah
 - 2) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, sub urusan kebakaran serta urusan Satuan Polisi Pamong Praja lainnya yang menjadi kewenangan daerah
 - 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, sub urusan kebakaran serta urusan Satuan Polisi Pamong Praja lainnya yang menjadi kewenangan daerah
 - 4) Pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran

2. Sekretaris

- a. Mempunyai tugas yaitu memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan dalam rangka penyelenggaraan dan koordinasi pelaksanaan sub bagian umum dan kepegawaian, perencanaan, pelaporan dan keuangan serta memberikan pelayanan administrasi dan fungsional kepada semua unsur dalam lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran sesuai peraturan perundangan-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.
- b. Dalam menyelenggarakan tugas Sekretaris mempunyai fungsi yaitu:
 - 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang umum, kepegawaian, perlengkapan dan aset, perencanaan dan pelaporan, serta keuangan
 - 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan urusan dibidang umum, kepegawaian, perlengkapan dan aset, perencanaan dan pelaporan, serta keuangan
 - 3) Pembinaan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas dibidang umum, kepegawaian, perlengkapan dan aset, perencanaan dan pelaporan, serta keuangan
 - 4) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan kesekretariatan

3. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian

- a. Mempunyai tugas yaitu memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, ketatausahaan Satuan Polisi Pamong Praja meliputi pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan, protocol, perjalanan dinas, tata

laksana, perlengkapan, kepegawaian dan tugas umum lainnya sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

b. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai fungsi yaitu:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis disub bagian umum dan kepegawaian
- 2) Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas disub bagian umum dan kepegawaian
- 3) Pembinaan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas disub bagian umum dan kepegawaian

4. Sub Bagian Perencanaan Dan Pelaporan

a. Mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi urusan perencanaan dan pelaporan serta melakukan pembinaan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan perencanaan dan pelaporan sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

b. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Sub bagian perencanaan dan pelaporan mempunyai fungsi yaitu:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis disub bagian perencanaan dan pelaporan

- 2) Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas disub bagian perencanaan dan pelaporan
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas disub bagian perencanaan dan pelaporan

5. Sub Bagian Keuangan

- a. Mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengolah dan melaksanakan administrasi keuangan atau penatausahaan keuangan meliputi penyusunan anggaran, verifikasi, perbendaharaan, pembukuan, dan pelaporan keuangan sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas
- b. Dalam menyelenggarakan tugas kepala sub bagian keuangan mempunyai fungsi yaitu:
 - 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis disub bagian keuangan
 - 2) Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas disub bagian keuangan
 - 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas disub bagian keuangan

6. Bidang Ketentraman Dan Ketertiban Umum

- a. Mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, membina, mengoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan bidang ketentramana dan ketertiban umum, operasi dan pengendalian, kerjasama dan koordinasi sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

- b. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Bidang ketentraman dan ketertiban umum mempunyai fungsi yaitu:
 - 1) Perumusan kebijakan teknis, perencanaan, monitoring evaluasi dan pelaporan kegiatan pelaksanaan tugas dibidang penanganan gangguan ketentraman dan ketertiban umum, operasi dan pengendalian, kerjasama dan koordinasi
 - 2) Pemberian dukungan atas penyelenggraan pemerintahan daerah dibidang penanganan gangguan ketentraman dan ketertiban umu, operasi dan pengendalian, kerjasama dan koordinasi
 - 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang penanganan gangguan ketentraman dan ketertiban umum, operasi dan pengendalian, kerjasama dan koordinasi
7. Bidang Penegakan Produk Hukum Daerah Dan Sumber Daya Aparatur
- a. Mempunyai tugas yaitu memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, membina, mengoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan bidang penegakan produk hukum daerah dan sumber daya aparatur yang meliputi pembinaan, pengawasan dan penyuluhan, penyelidikan, penyidikan dan pembinaan PPNS, pelatihan dasar dan teknis fungsional, sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
 - b. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala bidang penegakan hukum daerah dan sumber daya aparatur mempunyai fungsi yaitu:

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang pembinaan, pengawasan dan penyuluhan, penyelidikan, penyidikan dan pembinaan PPNS, pelatihan dasar dan teknis fungsional
- 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pembinaan, pengawasan dan penyuluhan, penyelidikan, penyidikan dan pembinaan PPNS, pelatihan dasar dan teknis fungsional
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pembinaan, pengawasan dan penyuluhan, penyelidikan, penyidikan dan pembinaan PPNS, pelatihan dasar dan teknis fungsional.

8. Bidang Perlindungan Masyarakat

- a. Mempunyai tugas yaitu memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas, penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, membina, mengoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan bidang perlindungan masyarakat yang meliputi satuan Linmas, bina potensi masyarakat, sarana dan prasarana sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas
- b. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala bidang perlindungan masyarakat mempunyai fungsi yaitu:
 - 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang satuan linmas, bina potensi masyarakat, sarana dan prasarana
 - 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang satuan linmas, bina potensi masyarakat, sarana dan prasarana

- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang satuan linmas, bina potensi masyarakat, sarana dan prasarana
- 4) Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang satuan linmas, bina potensi masyarakat, sarana dan prasarana.

9. Bidang Kebakaran

- a. Mempunyai tugas yaitu memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, membina, mengoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan bidang kebakaran yang meliputi pencegahan dan pengendalian kebakaran, inspeksi, proteksi dan investigasi kejadian kebakaran, pemberdayaan masyarakat pencegahan kebakaran sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas
- b. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala bidang kebakaran mempunyai fungsi yaitu:
 - 1) Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan tugas seksi pencegahan dan pengendalian kebakaran, inspeksi, proteksi dan investigasi kejadian kebakaran, pemberdayaan masyarakat pencegahan kebakaran
 - 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah seksi pencegahan dan pengendalian kebakaran, inspeksi, proteksi dan investigasi kejadian kebakaran, pemberdayaan masyarakat pencegahan kebakaran

- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas seksi pencegahan dan pengendalian kebakaran, inspeksi, proteksi dan investigasi kejadian kebakaran, pemberdayaan masyarakat pencegahan kebakaran
- 4) Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan seksi pencegahan dan pengendalian kebakaran, inspeksi, proteksi dan investigasi kejadian kebakaran, pemberdayaan masyarakat pencegahan kebakaran.

Adapun Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng ialah sebagai berikut :

1. Visi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng

Menjadikan Sat. Pol. PP dan PMK sebagai penegak perda yang humanis dan berwibawa, guna mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat serta penanggulangan kebakaran yang melayani lebih baik.

2. Misi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng

- 1) Mengoptimalkan pelaksanaan penegakan perda, peraturan bupati dan keputusan bupati
- 2) Memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dalam mengantisipasi gangguan ketentraman dan ketertiban
- 3) Mendekatkan pelayanan pemadam kebakaran ke masyarakat.

B. Karakteristik Responden Penelitian

Kuesioner yang disebarakan sebanyak 78 eksemplar dan semua kuesioner memenuhi kriteria serta dibagikan secara acak. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, pendidikan dan usia. Penyajian data meliputi data-data tentang identitas responden dan distribusi jawaban pegawai terhadap pernyataan yang akan diuraikan dalam table frekuensi.

1. Identitas responden menurut jenis kelamin

Jenis kelamin laki-laki dan perempuan responden yang merupakan pegawai pada Satpol PP jumlahnya sangat beda jauh, hal ini dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 4.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	58	74
2	Perempuan	20	26
	Jumlah	78	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Dari data pada tabel 4.1 diatas dapat kita ketahui bahwa pegawai laki-laki yang menjadi responden adalah 58 orang (74%) dan pegawai perempuannya sebanyak 20 orang (26%).

2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dalam penelitian ini, pegawai yang menjadi responden berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SD	-	0
2	SMP	-	0
3	SMA	28	36
4	S1	46	59
5	S2	4	5
6	S3	-	0
Jumlah		78	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan tingkat pendidikan SMA adalah sebanyak 28 orang (36%), kemudian tingkat pendidikan S1 adalah sebanyak 46 orang (59%), dan tingkat pendidikan S2 adalah sebanyak 4 orang (5%). Dari tabel tersebut kita dapat melihat bahwa tidak ada pegawai dengan tingkat pendidikan SD, SMP dan S3 yang menjadi responden dalam penelitian ini.

3. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini, pegawai yang menjadi responden berada pada tingkat umur yang berbeda-beda, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	21-30 tahun	24	31
2	31-40 tahun	30	38
3	41-50 tahun	15	19
4	51-60 tahun	9	12
Jumlah		78	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, pegawai yang paling banyak adalah pegawai yang berada pada kelompok usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 30 orang (38%), kemudian kelompok usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 24 orang (31%), setelah itu

kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang (19%) dan kelompok usia 51-60 tahun yaitu sebanyak 9 orang (12%).

C. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif Profesionalisme Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng

Analisis deskriptif merupakan suatu proses analisis yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mendeskripsikan hasil jawaban penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini, untuk mengetahui sejauh mana tanggapan mereka tentang hubungan profesionalisme dengan kinerja. Pada penelitian ini indikator yang digunakan pada Profesionalisme (X), peneliti menggunakan 4 indikator berdasarkan teori dari Royen (2007) yang terdiri dari *Performance*, akuntabilitas aparatur, loyalitas pegawai, dan kemampuan aparatur pegawai.. Berikut analisis data dari kedua variabel serta masing-masing indikator.

a. Performance

Performance adalah prestasi kerja atau hasil kerja dari seorang pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng. *Performance* dalam penelitian ini adalah bagian dari indikator dalam variabel profesionalisme di Satpol PP Kabupaten Soppeng. Maka untuk mengetahui indikator *Performance* diukur melalui sub indikator dalam 4 (empat) pernyataan yang berkaitan dengan :

- 1) Selalu memberikan hasil kerja yang melebihi target yang diberikan oleh instansi
- 2) Mampu memahami tugas-tugas rutin yang anda kerjakan setiap hari di kantor

- 3) Tingkat pencapain kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan instansi
- 4) Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari ke 78 (tujuh puluh delapan) responden terhadap indikator *Performance* yang telah diberikan oleh para pegawai untuk kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng, maka dapat dilihat pada Tabel 4.4 :

Tabel 4.4 Pernyataan Responden Terhadap Indikator *Performance*

No.	Item Pernyataan	SS (%)	S (%)	R (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Anda selalu memberikan hasil kerja yang melebihi target yang diberikan oleh instansi	28,2	65,4	3,8	2,6	0	100
2.	Mampu memahami tugas-tugas rutin yang anda kerjakan setiap hari di kantor	30,8	69,2	0	0	0	100
3.	Tingkat pencapaian kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi	30,8	67,9	1,3	0	0	100
4.	Anda fokus dalam menyelesaikan pekerjaan	33,3	66,7	0	0	0	100
Rata-rata (%)		30,8	67,3	1,3	0,6	0	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Hasil analisis deskriptif profesionalisme dengan indikator *Performance* mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 30,8% sangat setuju, 67,3% setuju, 1,3% ragu-ragu, 0,6% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.4, maka profesionalisme pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan indikator *Performance* mendapat 4 (empat) pernyataan penilaian rata-rata dari 78 (tujuh puluh delapan) responden yaitu 30,8% atau 24 (dua puluh empat) orang responden yang memberikan pernyataan

sangat setuju, 67,3% atau 52 (lima puluh dua) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 1,3% atau 1 (satu) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu, dan 0,6% atau 1 (satu) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju atas *Performance* yang dimiliki oleh para pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng telah memiliki *Performance* yang baik karena *Performance* para pegawai dalam bekerja mampu memberikan hasil kerja yang melebihi dari target yang telah ditentukan oleh instansi dengan cara mampu memahami tugas-tugas rutin yang diberikan oleh kantor dan para pegawai fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tingkat pencapaian kerjanya dapat meningkat seperti dengan apa yang diharapkan oleh kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, yaitu dengan melihat adanya penilaian rata-rata responden sebesar 67,3% yang memberikan pernyataan setuju.

b. Akuntabilitas Aparatur

Akuntabilitas aparatur adalah suatu kewajiban seorang pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng untuk memberikan tanggungjawab kepada pihak-pihak tertentu dalam hal ini warga masyarakat dan pihak lainnya. Maka untuk mengetahui indikator akuntabilitas aparatur diukur melalui sub indikator dalam 4 (empat) item pernyataan yang berkaitan dengan :

- 1) Bertanggungjawab terhadap pekerjaan
- 2) Mampu menerangkan dan menjawab seluruh bentuk pelaksanaan tugas yang diberikan

- 3) Melaporkan seluruh laporan pelaksanaan tugas yang diberikan
- 4) Menjalankan tugas sesuai dengan prosedur

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan ke 78 (tujuh puluh delapan) responden terhadap indikator akuntabilitas aparatur yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng, maka dapat dilihat pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Akuntabilitas Aparatur

No.	Item Pernyataan	SS (%)	S (%)	R (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Anda bertanggungjawab terhadap pekerjaan	52,6	47,4	0	0	0	100
2.	Anda mampu menerangkan dan menjawab seluruh bentuk pelaksanaan tugas yang diberikan	25,6	71,8	2,6	0	0	100
3.	Melaporkan seluruh laporan pelaksanaan tugas yang diberikan	32,1	67,9	0	0	0	100
4.	Menjalankan tugas sesuai dengan prosedur	38,5	60,2	1,3	0	0	100
Rata-rata (%)		37,2	61,8	1,0	0	0	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Hasil analisis deskriptif profesionalisme dengan indikator akuntabilitas aparaturnya mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 37,2% sangat setuju, 61,8% setuju, 1,0% ragu-ragu, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.5, maka profesionalisme pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan indikator akuntabilitas aparatur mendapat 3 (tiga) pernyataan penilaian rata-rata dari 78 (tujuh puluh delapan) responden, yaitu 37,2% atau 29 (dua puluh sembilan) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 61,8% atau 48 (empat puluh delapan) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, dan 1,0% atau 1 (satu) orang responden

yang memberikan pernyataan ragu-ragu atas indikator akuntabilitas aparatur yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng telah memiliki pegawai yang baik karena akuntabilitas aparatur pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng dalam melaksanakan pekerjaannya mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan seperti mampu menerangkan, menjawab dan melaporkan seluruh bentuk pelaksanaan tugas sehingga dalam pelaksanaan tugasnya telah sesuai dengan prosedur yang ada di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, yaitu dengan melihat adanya penilaian rata-rata responden sebesar 61,8% yang memberikan pernyataan setuju.

c. Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai adalah suatu bentuk kesetiaan terhadap pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng terhadap apa yang telah diberikan kepadanya atau apa yang telah ditugaskan kepadanya. Maka untuk mengetahui indikator loyalitas pegawai diukur melalui sub indikator dalam 4 (empat) pernyataan yang berkaitan dengan :

- 1) Mampu loyal terhadap tugas dan instansi
- 2) Pemberian reward/bonus kepada pegawai yang loyal dalam bekerja
- 3) Menghabiskan sisa karir di instansi
- 4) Dapat menjaga komitmen terhadap instansi

Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 78 (tujuh puluh delapan) responden terhadap indikator loyalitas pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng, maka dapat dilihat dalam tabel 4.6

Tabel 4.6 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Loyalitas Pegawai

No.	Item Pernyataan	SS (%)	S (%)	R (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Anda mampu loyal terhadap tugas dan instansi	38,5	60,2	1,3	0	0	100
2.	Pemberian reward/bonus kepada pegawai yang loyal dalam bekerja	48,7	35,9	14,1	0	1,3	100
3.	Menghabiskan sisa karir anda di instansi ini	9,0	51,3	32,0	6,4	1,3	100
4.	Dapat menjaga komitmen terhadap instansi	34,6	65,4	0	0	0	100
Rata-rata (%)		32,7	53,2	11,9	1,6	0,6	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Hasil analisis deskriptif profesionalisme dengan indikator loyalitas pegawai mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 32,7% sangat setuju, 53,2% setuju, 11,9% ragu-ragu, 1,6% tidak setuju dan 0,6% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.6, maka profesionalisme pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan indikator loyalitas pegawai mendapat 5 (lima) pernyataan penilaian rata-rata dari 78 (tujuh puluh delapan) responden, yaitu 32,7% atau 25 (dua puluh lima) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 53,2% atau 41 (empat puluh satu) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 11,9% atau 9 (sembilan) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu, 1,6% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju dan 0,6% atau 1 (satu) orang responden yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju kepada loyalitas para pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng telah memiliki loyalitas pegawai yang baik terhadap instansi

karena para pegawai mampu loyal terhadap tugas dan pada instansi, mampu menjaga komitmen terhadap instansi sehingga sikap loyalitas tersebut mendapat bonus/reward atau kenaikan pangkat terhadap para pegawai yang loyal dalam bekerja dan mampu menghabiskan sisa karirnya di instansi tersebut dalam hal ini kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, yaitu dengan adanya penilaian rata-rata responden sebesar 53,2% yang memberikan pernyataan setuju.

d. Kemampuan aparatur pegawai

Kemampuan aparatur pegawai adalah suatu bentuk keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng dalam mengemban tugasnya dilapangan. Maka untuk mengetahui indikator kemampuan aparatur pegawai dapat diukur melalui sub indikator dalam 4 (empat) pernyataan, yang berkaitan dengan :

- 1) Dengan pengetahuan yang dimiliki dapat menguasai bidang tugas yang lain
- 2) Menyadari akan pentingnya akurasi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Mampu terampil dalam bekerja
- 4) Instansi memberikan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuan

Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 78 (tujuh puluh delapan) responden terhadap indikator kemampuan aparatur pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng maka dapat dilihat pada tabel 4.7:

Tabel 4.7 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Kemampuan Aparatur Pegawai

No.	Item Pernyataan	SS (%)	S (%)	R (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Dengan pengetahuan yang anda miliki, dapat menguasai bidang tugas yang lain	32,0	62,8	3,9	1,3	0	100
2.	Anda menyadari akan pentingnya akurasi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	35,9	62,8	1,3	0	0	100
3.	Anda mampu terampil dalam bekerja	35,9	60,3	3,8	0	0	100
4.	Instansi memberikan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuan anda	26,9	71,8	1,3	0	0	100
Rata-rata (%)		32,7	64,4	2,6	0,3	0	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Hasil analisis deskriptif profesionalisme dengan indikator kemampuan aparatur pegawai mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 32,7% sangat setuju, 64,4% setuju, 2,6% ragu-ragu, 0,3% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.7, maka profesionalisme pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan indikator kemampuan aparatur pegawai mendapat 4 (empat) pernyataan penilaian rata-rata dari 78 (tujuh puluh delapan) responden, yaitu sebesar 32,7% atau 25 (dua puluh lima) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 64,4% atau 50 (lima puluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 2,6% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu dan 0,3% atau 1 (satu) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju atas indikator kemampuan aparatur pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng telah memiliki kemampuan aparatur pegawai yang baik terhadap instansi karena dengan pengetahuan lebih yang dimiliki oleh para pegawai mampu terampil dalam bekerja, mampu menguasai bidang tugas yang lain dan menyadari akan pentingnya akurasi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga instansi mampu memberikan tugas dan tanggungjawab kepada masing-masing pegawai sesuai dengan kemampuannya masing-masing agar tidak terkendala dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dengan melihat adanya penilaian rata-rata responden sebesar 64,4% yang memberikan pernyataan setuju.

Berdasarkan hasil analisis data pada keempat indikator variabel profesionalisme (X) maka dapat disimpulkan bahwa pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Profesionalisme (X)

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		R		TS		STS		
		%		%		%		%		%	
P 1	22	28,2	51	65,4	3	3,8	2	2,6	-	-	178
P 2	24	30,8	54	69,2	-	-	-	-	-	-	178
P 3	24	30,8	53	67,9	1	1,3	-	-	-	-	178
P 4	26	33,3	52	66,7	-	-	-	-	-	-	178
P 5	41	52,6	37	47,4	-	-	-	-	-	-	178
P 6	20	32,1	53	67,9	-	-	-	-	-	-	173
P 7	25	32,1	53	67,9	-	-	-	-	-	-	178
P 8	30	38,5	47	60,2	1	1,3	-	-	-	-	178
P 9	30	38,5	47	60,2	1	1,3	-	-	-	-	178
P 10	38	48,7	28	35,9	11	14,1	-	-	1	1,3	178
P 11	7	9,0	40	51,3	25	32,0	5	6,4	1	1,3	178
P 12	27	34,6	51	65,4	-	-	-	-	-	-	178
P 13	25	32,0	49	62,8	3	3,9	1	1,3	-	-	178
P 14	28	35,9	49	62,8	1	1,3	-	-	-	-	178
P 15	28	35,9	47	60,3	3	3,8	-	-	-	-	178
P 16	21	26,9	56	71,8	1	1,3	-	-	-	-	178
Total Skor											2.843
Rata-Rata											177,7

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

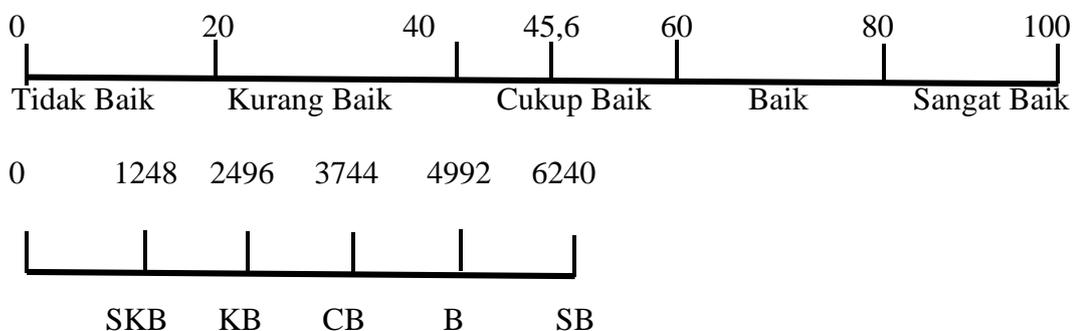
Pada tabel 4.8 diatas, tanggapan responden tentang profesionalisme dengan skor total 2.843 atau dengan rata-rata 177,7 dari 16 item pernyataan yang didapatkan pada keempat indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah dari setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel profesionalisme (X) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{Item Pernyataan} \\ &= 5 \times 78 \times 16 \\ &= 6.240\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian profesionalisme pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan sebanyak 2.843. maka tanggapan dari 78 responden terhadap profesionalisme di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng yaitu :

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% = \frac{2.843}{6.240} \times 100\% = 45,6\%$$

Dari hasil penilaian profesionalisme 45,6% yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



Keterangan:

Sangat Kurang Baik (SKB)	= 1	= $1 \times 70 \times 18 = 1248$
Kurang Baik (KB)	= 2	= $2 \times 70 \times 18 = 2496$
Cukup Baik (CB)	= 3	= $3 \times 70 \times 18 = 3744$
Baik (B)	= 4	= $4 \times 70 \times 18 = 4992$
Sangat Baik (SB)	= 5	= $5 \times 70 \times 18 = 6240$

Berdasarkan hasil penelitian di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng sebesar 45,6% yang menunjukkan bahwa sikap profesionalisme pegawai berada pada penilaian yang cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme pegawai sehingga dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik. Menurut pengamatan peneliti, yang menjadi salah satu faktor penghambat pelaksanaan sikap profesionalisme yaitu dimana dalam sistem piket yang diterapkan di kantor masih belum berjalan dengan baik seperti masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam piket serta faktor lain yang menghambat pelaksanaan sikap profesionalisme pegawai yaitu dimana para pegawai belum mampu menguasai masing-masing tugas bidangnya dengan baik sehingga dalam pelaksanaan tugasnya masih terdapat pegawai yang ingin melaksanakan tugasnya secara berkelompok bukan secara individu.

2. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng

Analisis deskriptif merupakan suatu proses analisis yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mendeskripsikan hasil jawaban penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini, untuk mengetahui sejauh mana tanggapan mereka tentang hubungan profesionalisme dengan kinerja. Pada

penelitian ini indikator yang digunakan pada Kinerja Pegawai (Y), peneliti menggunakan 5 indikator berdasarkan teori dari Dwiyanto (2006) yang terdiri dari produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai atau kelompok yang dicapai dalam organisasi dan berorientasi pada tugas yang ada pada Satpol PP Kabupaten Soppeng. Adapun indikator dalam kinerja yaitu :

a. Produktivitas

Produktivitas adalah sikap yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng yang selalu berusaha mempunyai pandangan bahwa kualitas kehidupan sehari-hari harus meningkat dari hari kehari lainnya. Maka untuk mengetahui indikator produktivitas dapat diukur melalui sub indikator dalam 4 (empat) pernyataan yang berkaitan dengan :

- 1) Mampu memanfaatkan fasilitas kantor
- 2) Target pekerjaan dan tugas dari kantor dapat dipenuhi dengan baik dan cermat
- 3) Sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap masalah yang ada
- 4) Menggunakan fasilitas kantor untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari responden terhadap indikator produktivitas yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng, maka dapat dilihat pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Produktivitas

No.	Item Pernyataan	SS (%)	S (%)	R (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Anda mampu memanfaatkan fasilitas kantor	29,5	67,9	2,6	0	0	100
2.	Target pekerjaan dan tugas anda dari kantor dapat anda penuhi dengan baik dan cermat	23,1	75,6	1,3	0	0	100
3.	Anda sadar akan tugas dan tanggung dalam memberikan solusi terhadap masalah yang ada	38,5	52,5	9,0	0	0	100
4.	Menggunakan fasilitas kantor untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan anda	25,6	68,0	3,8	2,6	0	100
Rata-rata (%)		29,2	66	4,2	0,6	0	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Hasil analisis deskriptif kinerja dengan indikator produktivitas mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 29,2% sangat setuju, 66% setuju, 4,2% ragu-ragu, 0,6% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.9, maka kinerja pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan indikator produktivitas mendapat 4 (empat) pernyataan penilaian rata-rata dari 78 (tujuh puluh delapan) responden, yaitu 29,2% atau 23 (dua puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 66% atau 51 (lima puluh satu) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 4,2% atau 3 (tiga) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu dan 0,6% atau 1 (satu) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju atas indikator produktivitas yang dimiliki oleh para pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng telah memiliki pegawai yang produktivitasnya baik karena para pegawai mampu memanfaatkan fasilitas kantor dan untuk menunjang kualitas pekerjaan pegawai, dan pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng juga sadar akan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan solusi terhadap masalah yang ada sehingga target pekerjaan dan tugas pegawai dapat terpenuhi dengan baik yaitu dengan melihat adanya penilaian rata-rata responden sebesar 66% yang memberikan pernyataan setuju.

b. Kualitas Layanan

Kualitas layanan adalah kemampuan yang dimiliki organisasi dengan melihat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng. Maka untuk mengetahui indikator kualitas layanan dapat diukur melalui sub indikator dalam 4 (empat) pernyataan yang berkaitan dengan :

- 1) Melayani kebutuhan masyarakat
- 2) Persyaratan pelayanan dan jenis pelayanan yang diberikan sesuai dengan aturan instansi
- 3) Pelayanan yang diberikan memuaskan hati masyarakat
- 4) Memiliki sikap sopan, jujur, dan mampu melayani masyarakat dengan tanggap

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan responden terhadap indikator kualitas layanan yang dilakukan oleh para pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng, maka dapat dilihat pada tabel 4.10 :

Tabel 4.10 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Kualitas Layanan

No.	Item Pernyataan	SS (%)	S (%)	R (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Anda melayani kebutuhan masyarakat	33,3	65,4	1,3	0	0	100
2.	Persyaratan dan jenis pelayanan yang anda berikan sesuai dengan aturan instansi	37,2	60,2	2,6	0	0	100
3.	Pelayanan yang anda berikan memuaskan hati masyarakat	30,8	64,1	5,1	0	0	100
4.	Anda memiliki sikap sopan, jujur, dan mampu melayani masyarakat dengan tanggap	38,5	60,2	1,3	0	0	100
Rata-rata (%)		34,9	62,5	2,6	0	0	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Hasil analisis deskriptif kinerja pegawai dengan indikator kualitas layanan mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 34,9% sangat setuju, 62,5% setuju, 2,6% ragu-ragu, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.10, maka kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan indikator kualitas layanan mendapat 3 (tiga) pernyataan penilaian rata-rata dari 78 (tujuh puluh delapan) responden yaitu 34,9% atau 27 (dua puluh tujuh) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 62,5% atau 49 (empat puluh sembilan) orang responden yang memberikan pernyataan setuju dan 2,6% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu atas kualitas layanan yang diberikan oleh para pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng telah memiliki kualitas layanan yang baik karena para pegawai mampu melayani kebutuhan masyarakat seperti persyaratan dan jenis pelayanan yang yang diberikan kepada masyarakat telah sesuai dengan aturan instansi, dan para

pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng memiliki sikap sopan, jujur dan mampu melayani masyarakat dengan tanggap sehingga pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat dapat memuaskan hati masyarakat yang dilayani, yaitu dengan melihat adanya penilaian rata-rata responden sebesar 62,5% yang memberikan pernyataan setuju.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng untuk mengembangkan program-program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Maka untuk mengetahui indikator responsivitas dapat diukur melalui sub indikator dalam 4 (empat) pernyataan yang berkaitan dengan :

- 1) Kemampuan dalam hal melayani publik
- 2) Pengembangan program-program
- 3) Kesanggupan dalam pemberian layanan
- 4) Ketepatan waktu pelayanan (disiplin waktu)

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari responden terhadap indikator responsivitas yang dimiliki oleh para pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, maka dapat dilihat pada tabel 4.11 :

Tabel 4.11 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Responsivitas

No.	Item Pernyataan	SS (%)	S (%)	R (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Kemampuan dalam hal melayani publik	30,8	64,1	5,1	0	0	100
2.	Pengembangan program-program	21,8	74,4	3,8	0	0	100
3.	Kesanggupan dalam pemberian layanan	30,8	65,4	2,5	1,3	0	100
4.	Ketepatan waktu pelayanan (disiplin waktu)	41,0	56,4	2,6	0	0	100
Rata-rata (%)		31,1	65,1	3,5	0,3	0	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Hasil analisis deskriptif kinerja dengan indikator responsivitas mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 31,1% sangat setuju, 65,1% setuju, 3,5% ragu-ragu, 0,3% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.11, maka kinerja pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan indikator responsivitas mendapat 4 (empat) pernyataan penilaian rata-rata dari 78 (tujuh puluh delapan) orang responden yaitu 31,1% atau 24 (dua puluh empat) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 65,1% atau 51 (lima puluh satu) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 3,5% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu dan 0,3% atau 1 (satu) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju atas indikator responsivitas yang dimiliki oleh para pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng telah memiliki sikap responsivitas yang baik seperti yang dilakukan oleh para pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng memiliki kemampuan dalam hal

melayani publik dengan cara mampu mengembangkan program-program, kesanggupan dalam pemberian layanan dan ketepatan waktu dalam hal ini disiplin waktu yang baik dalam melayani publik atau masyarakat yaitu dengan melihat adanya penilaian rata-rata responden sebesar 65,1% yang memberikan pernyataan setuju.

d. **Responsibilitas**

Responsibilitas adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng yang telah sesuai dengan peraturan atau kebijakan yang diterapkan di suatu organisasi tersebut. Maka untuk mengetahui indikator responsibilitas dapat diukur melalui sub indikator dalam 4 (empat) pernyataan yang berkaitan dengan :

- 1) Sesuai dengan peraturan dan kebijakan
- 2) Efektivitas pemanfaatan waktu
- 3) Memperhatikan lingkungan sekitar sebagai wujud tanggungjawab social
- 4) Ramah dalam pelaksanaan tugas

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari responden terhadap indikator responsibilitas yang dimiliki oleh para pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, maka dapat dilihat pada tabel 4.12 :

Tabel 4.12 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Responsibilitas

No.	Item Pernyataan	SS (%)	S (%)	R (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Sesuai dengan peraturan dan kebijakan	43,6	53,8	2,6	0	0	100
2.	Efektivitas pemanfaatan waktu	34,6	62,8	2,6	0	0	100
3.	Memperhatikan lingkungan sekitar sebagai wujud tanggungjawab social	32,1	62,8	3,8	1,3	0	100
4.	Ramah dalam pelaksanaan tugas	48,7	50	1,3	0	0	100
Rata-rata (%)		39,7	57,4	2,6	0,3	0	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Hasil analisis deskriptif kinerja dengan indikator responsibilitas mendapat penilaian dari responden sebesar 39,7% sangat setuju, 57,4% setuju, 2,6% ragu-ragu, 0,3% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.12, maka kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan indikator responsibilitas mendapat 4 (empat) pernyataan penilaian rata-rata dari 78 (tujuh puluh delapan) orang responden, yaitu 39,7% atau 31 (tiga puluh satu) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, 57,4% atau 44 (empat puluh empat) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 2,6% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu dan 0,3% atau 1 (satu) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju atas indikator responsibilitas yang dimiliki pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng telah memiliki pegawai yang memiliki sikap responsibilitas yang baik seperti yang dilakukan oleh para pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng dalam

menjalankan tugasnya telah sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang ada di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, mampu memanfaatkan waktu dengan efektif, sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat dilakukan secara ramah dan mampu memperhatikan lingkungan sekitarnya sebagai wujud tanggungjawab sosial, yaitu dengan melihat adanya penilaian rata-rata responden sebesar 57,4% yang memberikan pernyataan setuju.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah suatu bentuk tugas atau pertanggungjawaban yang harus dilakukan oleh seorang pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng agar semua orang dapat mengetahui apakah semua telah dilaksanakan sesuai dengan yang semestinya. Maka untuk mengetahui indikator akuntabilitas dapat diukur melalui sub indikator dalam 4 (empat) pernyataan yang berkaitan dengan :

- 1) Bentuk pertanggungjawaban terhadap atasan dan bawahan
- 2) Transparansi dalam berbagai hal umum
- 3) Pengambilan keputusan oleh pimpinan dilakukan secara terbuka
- 4) Adanya pengawasan dalam bekerja

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari responden terhadap indikator akuntabilitas yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng, maka dapat dilihat pada tabel 4.13 :

Tabel 4.13 Pernyataan Responden Terhadap Indikator Akuntabilitas

No.	Item Pernyataan	SS (%)	S (%)	R (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
1.	Bentuk pertanggungjawaban terhadap atasan dan bawahan	52,5	44,9	2,6	0	0	100
2.	Transparansi dalam berbagai hal umum	35,9	56,4	7,7	0	0	100
3.	Pengambilan keputusan oleh pimpinan dilakukan secara terbuka	50	48,7	1,3	0	0	100
4.	Adanya pengawasan dalam bekerja	46,1	52,6	0	1,3	0	100
Rata-rata (%)		46,1	50,7	2,9	0,3	0	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Hasil analisis deksriptif kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan indikator akuntabilitas mendapat penilaian dari responden sebesar 46,1% sangat setuju, 50,7% setuju, 2,9% ragu-ragu, 0,3% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada tabel 4.13, maka kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan indikator akuntabilitas mendapat 4 (empat) pernyataan penilaian rata-rata dari 78 (tujuh puluh delapan) orang responden, yaitu 46,1% atau 36 (tiga puluh enam) orang yang memberikan pernyataan sangat setuju, 50,7% atau 39 (tiga puluh Sembilan) orang responden yang memberikan pernyataan setuju, 2,9% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan ragu-ragu dan 0,3% atau 1 (satu) orang responden yang memberikan pernyataan tidak setuju atas indikator akuntabilitas yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng telah memiliki akuntabilitas yang baik seperti yang dilakukan oleh para pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng dalam melaksanakan tugasnya mampu

bertanggungjawab terhadap atasan dan bawahan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan instansi dilakukan secara terbuka sehingga dalam berbagai hal dilakukan secara transparansi dan adanya pengawasan dalam bekerja sehingga para pegawai dapat sering ditinjau kinerjanya, yaitu dengan melihat adanya penilaian rata-rata responden sebesar 50,7% yang memberikan pernyataan setuju.

Berdasarkan hasil analisis data pada kelima indikator variabel Kinerja Pegawai (Y) maka dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		R		TS		STS		
		%		%		%		%		%	
P 1	23	29,5	53	67,9	2	2,6	-	-	-	-	178
P 2	18	23,1	59	75,6	1	1,3	-	-	-	-	178
P 3	30	38,5	41	52,5	7	9,0	-	-	-	-	178
P 4	20	25,6	53	68,0	3	3,8	2	2,6	-	-	178
P 5	26	33,3	51	65,4	1	1,3	-	-	-	-	178
P 6	29	37,2	47	60,2	2	2,6	-	-	-	-	178
P 7	24	30,8	50	64,1	4	5,1	-	-	-	-	178
P 8	30	38,5	47	60,2	1	1,3	-	-	-	-	178
P 9	24	30,8	50	64,1	4	5,1	-	-	-	-	178
P 10	17	21,8	58	74,4	3	3,8	-	-	-	-	178
P 11	24	30,8	51	65,4	2	2,5	1	1,3	-	-	178
P 12	32	41,0	44	56,4	2	2,6	-	-	-	-	178
P 13	34	43,6	42	53,8	2	2,6	-	-	-	-	178
P 14	27	34,6	49	62,8	2	2,6	-	-	-	-	178
P 15	25	32,1	49	62,8	3	3,8	1	1,3	-	-	178
P 16	38	48,7	39	50	1	1,3	-	-	-	-	178
P 17	41	52,5	35	44,9	2	2,6	-	-	-	-	178
P 18	28	35,9	44	56,4	6	7,7	-	-	-	-	178
P 19	39	50	38	48,7	1	1,3	-	-	-	-	178
P 20	36	46,1	41	52,6	-	-	1	1,3	-	-	178
Total Skor											3.560
Rata-Rata											178

Sumber: Kuesinoer Penelitian 2018

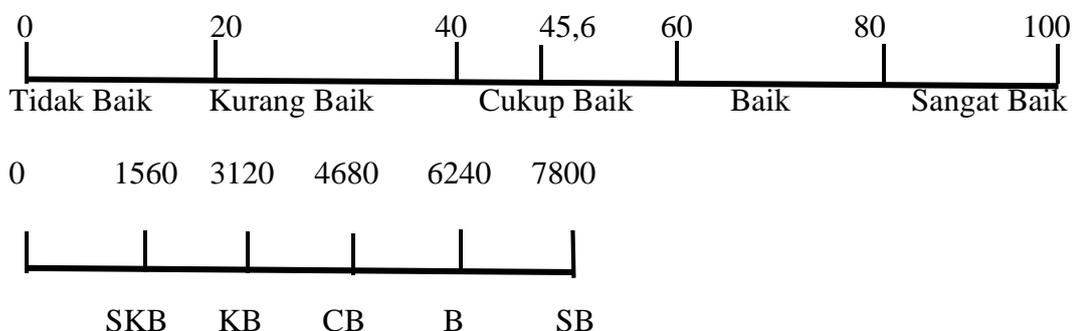
Pada tabel 4.14 diatas, tanggapan responden tentang kinerja dengan total skor 3.560 atau dengan rata-rata skor 178 dari 20 item pernyataan yang didapatkan pada kelima indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{Item pernyataan} \\ &= 5 \times 78 \times 20 \\ &= 7.800\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan sebesar 3.560. Maka tanggapan dari 78 responden terhadap Kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng yaitu:

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% = \frac{3.560}{7.800} \times 100\% = 45,6\%$$

Dari hasil pelaksanaan kinerja pegawai yaitu sebesar 45,6%, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Keterangan:

Sangat Kurang Baik (SKB)	= 1	= $1 \times 78 \times 20 = 1560$
Kurang Baik (KB)	= 2	= $2 \times 78 \times 20 = 3120$
Cukup Baik (CB)	= 3	= $3 \times 78 \times 20 = 4680$
Baik (B)	= 4	= $4 \times 78 \times 20 = 6240$
Sangat Baik (SB)	= 5	= $5 \times 78 \times 20 = 7800$

Berdasarkan hasil penelitian di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng sebesar 45,6% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja pegawai berada pada penilaian cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng sehingga tingkat pencapaian hasil kerja pegawai belum sepenuhnya baik dan meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan instansi. Salah satu faktor yang menjadi penghambat kinerja pegawai yaitu adanya pegawai yang masih kurang mampu memanfaatkan waktu dalam bekerja yang mengakibatkan tugas tersebut tertunda untuk segera diselesaikan. Faktor lain yang menjadi penghambat kinerja pegawai yaitu adanya pegawai yang kurang tanggap dalam memberikan solusi terhadap masalah yang ada sehingga menyebabkan harus menunggu arahan dari atasan.

3. Hasil Analisis Deskriptif Korelasi Sederhana

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai profesionalisme di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng ditemukan bahwa pada kantor tersebut memiliki sikap profesionalisme yang baik dan diterapkan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang ditemukan oleh peneliti dilapangan bahwa sikap profesionalisme para pegawai pada lokasi penelitian ini masih dominan menganggap mampu

memahami tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan berdasarkan dari hasil tanggapan responden mengenai kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng ditemukan bahwa pada kantor tersebut telah memiliki kinerja yang baik. Maka untuk melihat hasil hubungan profesionalisme dengan kinerja pada responden sebanyak 78 orang yang dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana dengan bantuan SPSS versi 20.0. Adapun hasil analisis pengujian koefisien korelasi dari korelasi *product moment* dapat diperoleh seperti pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Korelasi *Product Moment*

Correlations			
		Profesionalisme	Kinerja Pegawai
Profesionalisme	Pearson Correlation	1	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,815 antara Profesionalisme (X) dengan Kinerja Pegawai (Y). nilai pada tabel correlations tersebut adalah 0,815 ini dapat menggambarkan bahwa koefisien korelasinya dapat di tandai pada jumlah bintangnya ada 2 (dua) **. Hal ini menunjukkan dengan jumlah bintang 2 (dua) berarti koefisien korelasinya sangat signifikan, hal ini membuktikan bahwa tingkat signifikan koefisien korelasi di bawah 0,05, jadi untuk arah positif korelasi variabel profesionalisme dengan variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa signifikan positif. Dengan nilai sebesar 0,815 menggambarkan sejauh mana

hubungan antara kedua variabel tersebut dengan nilai 0,815 dipersenkan bernilai 81,5%. Jadi korelasi antara kedua variabel ini dapat dinyatakan positif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi atau baik, sebaliknya jika semakin rendah profesionalisme maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah. Untuk memberikan interpretasi koefisien, dapat dibandingkan dengan tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Interpretasi Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2013)

Mengacu pada tabel 4.16 pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka antara profesionalisme (X) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sangat kuat. Karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,815 yang tergolong interval 0,80-1.000. korelasi antara variabel profesionalisme (X) dan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,815 artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara variabel X dengan variabel Y, dengan arah positif. Dari perbandingan tersebut r_{Hitung} ternyata menunjukkan angka sebesar 0,815 lebih besar dari pada r_{Tabel} ($dk = n-2 = 78-2 = 76$), sehingga menunjukkan angka sebesar 0,220. Jadi jika $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara Profesionalisme (X) dengan Kinerja Pegawai (Y).

4. Uji Persyaratan Statistik

a. Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk mengukur keabsahan dan kehandalan data. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pada penelitian ini menggunakan responden sebanyak 78 orang sehingga r tabel yang didapat 0,22. Hasil uji validitas variabel Profesionalisme (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme (X)

No. Item	Signifikan 2 tailed	rKritis	rHitung	rTabel	Keputusan
1	0,000	0,05	0,498	0,22	Valid
2	0,001	0,05	0,368	0,22	Valid
3	0,000	0,05	0,580	0,22	Valid
4	0,000	0,05	0,539	0,22	Valid
5	0,000	0,05	0,407	0,22	Valid
6	0,000	0,05	0,431	0,22	Valid
7	0,000	0,05	0,437	0,22	Valid
8	0,000	0,05	0,448	0,22	Valid
9	0,000	0,05	0,536	0,22	Valid
10	0,001	0,05	0,537	0,22	Valid
11	0,000	0,05	0,419	0,22	Valid
12	0,000	0,05	0,457	0,22	Valid
13	0,000	0,05	0,583	0,22	Valid
14	0,000	0,05	0,530	0,22	Valid
15	0,000	0,05	0,678	0,22	Valid
16	0,000	0,05	0,590	0,22	Valid

Sumber : Kuesioner Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, pengujian validitas instrument penelitian yang valid sebanyak 16 item pernyataan. Berikut hasil uji validitas untuk instrument variabel Kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Signifikan 2 tailed	rKritis	rHitung	rTabel	Keputusan
1	0,000	0,05	0,586	0,22	Valid
2	0,000	0,05	0,589	0,22	Valid
3	0,000	0,05	0,548	0,22	Valid
4	0,000	0,05	0,410	0,22	Valid
5	0,000	0,05	0,624	0,22	Valid
6	0,000	0,05	0,629	0,22	Valid
7	0,000	0,05	0,522	0,22	Valid
8	0,000	0,05	0,533	0,22	Valid
9	0,000	0,05	0,641	0,22	Valid
10	0,000	0,05	0,555	0,22	Valid
11	0,000	0,05	0,660	0,22	Valid
12	0,000	0,05	0,543	0,22	Valid
13	0,000	0,05	0,585	0,22	Valid
14	0,000	0,05	0,748	0,22	Valid
15	0,000	0,05	0,500	0,22	Valid
16	0,000	0,05	0,583	0,22	Valid
17	0,000	0,05	0,537	0,22	Valid
18	0,000	0,05	0,498	0,22	Valid
19	0,001	0,05	0,360	0,22	Valid
20	0,000	0,05	0,496	0,22	Valid

Sumber : Kuesioner Penelitian 2018

Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas yang menunjukkan bahwa jumlah pernyataan yang valid pada instrumen penelitian variabel Y sebanyak 20 pernyataan.

b. Hasil Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pernyataan dikatakan reliabilitas atau handal apabila jawaban seseorang terdapat pernyataan adalah konsisten. Teknik dalam menguji reliabilitas kuesioner dalam kuesioner ini adalah menggunakan rumus koefisien korelasi *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas pada variabel Profesionalisme (X) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme (X)

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Profesionalisme (X)	0.739	0.700	Reliabel

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Berdasarkan pada tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme (X) memiliki *cronbach alpha* 0,739. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,70. Maka dari tabel diatas nilai *cronbach alpha* lebih besar dari standar reliabilitas yaitu $0,739 > 0,70$ sehingga instrumen tersebut reliabel. Sedangkan untuk hasil uji reliabel variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.881	0.700	Reliabel

Sumber : Kuesioner Penelitian 2018

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja pegawai (Y) memiliki *cronbach alpha* 0,881. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,70. Maka dari tabel diatas nilai *cronbach alpha* lebih besar dari standar reliabilitas yaitu $0,881 > 0,70$ sehingga instrumen tersebut reliabel.

Berdasarkan dari kedua hasil uji reliabilitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel. Karena memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur instrumen pada penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Profesionalisme Kerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng

Dari jawaban responden dapat dijelaskan bahwa variabel Profesionalisme (X) memiliki 4 indikator yang masing-masing di dalam indikator memperoleh 4 sub indikator yang dapat dijelaskan melalui *performance* yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Performance

Penilaian rata-rata responden yang memberikan pernyataan setuju dan yang memberikan pernyataan sangat setuju dapat dikategorikan kedalam kategori baik. Artinya *Performance* pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng sudah dapat dikatakan baik. Dari 4 (empat) item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator *Performance* pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, mulai dari hasil kerja yang diberikan oleh pegawai selalu melebihi target, mampu memahami tugas-tugas rutin yang diberikan setiap hari dikantor, fokus dalam menyelesaikan pekerjaan serta tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan instansi, yang sebagian besar memberikan pernyataan baik kepada *Performance* pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng maka dapat dinyatakan bahwa memang benar adanya dan telah sesuai dengan hasil observasi peneliti dilapangan yang menemukan bahwa para pegawai telah mencapai seluruh target yang ditetapkan oleh instansi guna untuk meningkatkan pencapaian kerjanya dengan cara mampu memahami masing-masing tugas yang telah diberikan dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sesuai dengan teori yang dikatakan oleh Gibson (2003), dimana *Performance* atau prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku seorang pegawai. Prestasi kerja dapat ditinjau dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan serta pernyataan atau pendapat yang disampaikan. Yang artinya profesionalisme sangat memiliki hubungan terkait dengan *performance* atau hasil kerja yang biasa diartikan dengan kinerja pegawai, maka hal ini sejalan dengan salah satu penelitian terdahulu yang telah dikemukakan oleh Siahaan (2010) yang menemukan bahwa antara profesionalisme dengan kinerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan, seperti yang terdapat dalam penelitian tentang “pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja auditor”.

b. Akuntabilitas Aparatur

Penilaian rata-rata responden yang memberikan pernyataan setuju dan yang memberikan pernyataan sangat setuju dapat dikategorikan kedalam kategori baik. Artinya akuntabilitas aparatur pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng sudah baik. Dari 4 (empat) item pernyataan yang digunakan untuk mengukur akuntabilitas aparatur pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, mulai dari bertanggungjawab terhadap pekerjaan, mampu menerangkan dan menjawab seluruh bentuk pelaksanaan tugas yang diberikan, mampu melaporkan seluruh laporan pelaksanaan tugas yang diberikan dan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang sebagian besar memberikan pernyataan baik kepada akuntabilitas aparatur pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng maka dapat dinyatakan bahwa memang benar adanya dan telah sesuai dengan hasil observasi peneliti dilapangan

yang menemukan bahwa para pegawai telah bertanggungjawab terhadap tugas-tugasnya dan mengerjakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Sesuai dengan teori yang dikatakan oleh Royen (2016), yang mengatakan bahwa akuntabilitas merupakan suatu kewajiban untuk memberikan tanggungjawab terhadap kinerja kepada pihak-pihak tertentu seperti bertanggungjawab kepada pimpinan dan atasan atas pekerjaan yang telah diberikan dan dilaksanakan. Hal ini juga telah sesuai dengan salah satu penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa antara profesionalisme memiliki hubungan dengan kualitas pelayanan public. Yang artinya bahwa profesionalisme juga berkaitan dengan akuntabilitas aparatur dalam hal ini kualitas layanan yang diberikan oleh pihak pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng terhadap masyarakat sudah tergolong cukup baik, maka hal ini telah sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Switika Bonde (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Dengan Kualitas Pelayanan Public”, yang dimana terdapat hubungan yang sangat signifikan antara profesionalisme dengan kualitas pelayanan publik.

c. Loyalitas Pegawai

Penilaian rata-rata responden yang memberikan pernyataan setuju dan yang memberikan pernyataan sangat setuju dapat dikategorikan kedalam kategori baik. Artinya loyalitas pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng sudah baik. Dari 4 (empat) item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator loyalitas pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, mulai dari pegawai mampu

loyal terhadap tugas dan instansi, dapat menjaga komitmen terhadap instansi, serta pemberian bonus/reward kepada pegawai yang loyal dalam bekerja bahkan menghabiskan sisa karirnya terhadap instansi, sebagian besar memberikan pernyataan baik terhadap loyalitas pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng maka dapat dinyatakan bahwa memang benar adanya dan telah sesuai dengan hasil observasi peneliti dilapangan yang menemukan bahwa para pegawai telah mampu loyal terhadap tugas dan instansi serta mampu menjaga komitmen terhadap instansi akan tetapi ada juga sebagian pegawai yang tidak ingin menghabiskan sisa karirnya di instansi tersebut dalam hal ini di Kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng karena para pegawai menganggap bahwa masa depan mereka tidak selamanya berada di kantor tersebut.

Sesuai dengan teori yang dikatakan oleh Royen (2016), yang mengatakan bahwa loyalitas pegawai merupakan kesetiaan pegawai diberikan kepada konstitusi, pimpinan, bawahan serta rekan sekerja dalam mengemban suatu amanah dari instansi. Hal ini juga telah sesuai dengan salah satu penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa profesionalisme memiliki kaitan dengan loyalitas pegawai dalam hal ini memiliki komitmen dalam organisasi. Yang artinya bahwa loyalitas pegawai berhubungan dengan komitmen organisasi sehingga penelitian ini telah sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Yohana Sara Kristin dan Arja Sadjarto (2013), yang menemukan bahwa secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat signifikan antara profesionalisme dengan kinerja pegawai, dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan

Profesionalisme, komitmen organisasi, iklim organisasi, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai”.

d. Kemampuan Aparatur Pegawai

Penilaian rata-rata responden yang memberikan pernyataan setuju dan yang memberikan pernyataan sangat setuju dapat dikategorikan kedalam kategori baik. Artinya indikator kemampuan aparatur pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng sudah dikatakan baik. Dari 4 (empat) item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator kemampuan aparatur pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, mulai dari mampu terampil dalam bekerja, dengan pengetahuan yang dimiliki dapat menguasai bidang tugas lain dan menyadari akan pentingnya akurasi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan agar instansi dapat memberikan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuan pegawai, yang sebagian besar memberikan pernyataan baik terhadap kemampuan aparatur pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng maka dapat dinyatakan bahwa memang benar adanya dan telah sesuai dengan hasil observasi peneliti dilapangan yang menemukan bahwa para pegawai telah mampu terampil dalam bekerja dan menyadari akan pentingnya akurasi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menguasai bidang tugas yang lain sehingga instansi pun dapat memberikan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Sesuai dengan teori yang dikatakan oleh Thoah (2010), yang mengatakan bahwa kemampuan aparatur pegawai merupakan suatu unsur kematangan yang berhubungan dengan keterampilan dan pengetahuan yang didapatkan dari

pendidikan dan pelatihan serta pengalaman seorang pegawai. Hal ini juga telah sesuai dengan salah satu penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa antara kemampuan aparatur pegawai sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Yang artinya bahwa antara kemampuan aparatur pegawai memiliki hubungan sehingga penelitian ini telah sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Siahaan (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme terhadap komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja auditor”, dimana dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara profesionalisme dengan komitmen organisasi yang berpengaruh pula pada kinerja pegawainya.

2. Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng

Dari jawaban responden dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja pegawai (Y) memiliki 5 indikator yang masing-masing di dalam indikator memperoleh 4 sub indikator yang dapat dijelaskan melalui produktivitas yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Produktivitas

Penilaian rata-rata responden yang memberikan pernyataan setuju dan yang memberikan pernyataan sangat setuju dapat dikategorikan kedalam kategori baik. Artinya indikator produktivitas pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng sudah dapat dikatakan baik. Dari 4 (empat) item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator produktivitas pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, mulai dari mampu memanfaatkan fasilitas kantor untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan, target dan tugas yang diberikan dari kantor dapat

dipenuhi dengan baik dan cermat serta sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap masalah yang ada, yang sebagian besar memberikan pernyataan baik kepada produktivitas pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng maka dapat dinyatakan bahwa memang benar adanya dan telah sesuai dengan hasil observasi peneliti dilapangan yang menemukan bahwa para pegawai telah mampu memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik guna untuk menunjang kualitas pekerjaan serta sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap masalah yang ada sehingga target pekerjaan dapat dipenuhi dengan baik.

Sesuai dengan teori Dwiyanto (2013), yang mengatakan bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi namun juga mengukur efektivitas pelayanan. Hal ini juga telah sesuai dengan salah satu penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan kinerja pegawai. Yang artinya bahwa produktivitas ini mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan melihat kualitas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai sehingga penelitian ini telah sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Nani Dewi Sunengsih (2015), dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa adanya hubungan yang sangat signifikan antara profesionalisme dengan kinerja guru (pegawai) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Profesionalisme, Iklim Sekolah dan Integritas dengan Kinerja Guru”.

b. Kualitas Layanan

Penilaian rata-rata responden yang memberikan pernyataan setuju dan yang memberikan pernyataan sangat setuju dapat dikategorikan kedalam kategori baik. Artinya kualitas layanan yang ada di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng sudah

dapat dikatakan baik. Dari 4 (empat) item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator kualitas layanan yang ada di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, mulai dari pegawai mampu melayani kebutuhan masyarakat, persyaratan pelayanan dan jenis pelayanan yang diberikan sesuai dengan aturan instansi sehingga pelayanan yang diberikan dapat memuaskan hati masyarakat dengan memiliki sikap sopan, jujur, dan mampu melayani masyarakat dengan tanggap, yang sebagian besar memberikan pernyataan baik terhadap kualitas layanan yang ada di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng maka dapat dinyatakan bahwa memang benar adanya dan telah sesuai dengan hasil observasi peneliti dilapangan yang menemukan bahwa para pegawai telah melakukan pelayanan yang baik seperti melayani masyarakat dengan memberikan jenis pelayanan sesuai kebutuhan masyarakat dan mampu memuaskan hati masyarakat dengan memiliki sikap sopan, jujur dan tanggap dalam memberikan pelayanan di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Sesuai dengan teori Dwiyanto (2013), yang mengatakan bahwa kualitas layanan merupakan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh pegawai. Hal ini telah sesuai dengan salah satu penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kualitas layanan sangat berkaitan dengan kinerja pegawai. Yang artinya bahwa kualitas layanan ini mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dengan melihat pelayanan yang diberikan oleh pegawai dan layanan yang diterima oleh masyarakat, sehingga penelitian ini telah sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Switika Bonde (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Profesionalisme Aparatur Pemerintah

Dengan Kualitas Pelayanan Publik”, dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya hubungan yang sangat signifikan antara profesionalisme dengan kualitas layanan publik yang dilakukan oleh para pegawai atau instansi tersebut.

c. Responsivitas

Penilaian rata-rata responden yang memberikan pernyataan setuju dan yang memberikan pernyataan sangat setuju dapat dikategorikan kedalam kategori baik. Artinya indikator responsivitas pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng sudah dapat dikatakan baik. Dari 4 (empat) item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator responsivitas pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, mulai dari kesanggupan dalam pemberian layanan, kemampuan dalam melayani publik, ketepatan waktu pelayanan (disiplin waktu) serta mampu mengembangkan program-program yang ada di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, yang sebagian besar memberikan pernyataan baik kepada responsivitas pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng maka dapat dinyatakan bahwa memang benar adanya dan telah sesuai dengan hasil observasi peneliti dilapangan yang menemukan bahwa para pegawai telah mampu dan sanggup dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan selalu memperhatikan kedisiplinan waktu dalam pelayanan atau ketepatan waktu dalam pelayanan sehingga para pegawai juga mampu mengembangkan program-program yang ada di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Sesuai dengan teori Dwiyanto (2013), yang mengatakan bahwa responsivitas merupakan keahlian birokrasi untuk mengenali keinginan masyarakat, mengatur agenda dan prioritas pelayanan, serta dapat menguraikan program-program

pelayanan publik yang sesuai dengan keinginan masyarakat. Hal ini juga telah sesuai dengan salah satu penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa responsivitas berkaitan dengan kinerja pegawai. Yang artinya bahwa responsivitas ini mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan melihat adanya pegawai yang mampu mengatur agenda dan prioritas pelayanan yang dilakukan kepada masyarakat sehingga penelitian ini telah sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Yohana Sara dan Arja Sadjiarto (2013) yang ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara profesionalisme dengan kinerja pegawai, dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Profesionalisme, komitmen organisasi, iklim organisasi, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai”.

d. Responsibilitas

Penilaian rata-rata responden yang memberikan pernyataan setuju dan yang memberikan pernyataan sangat setuju dapat dikategorikan kedalam kategori baik. Artinya indikator responsibilitas pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng sudah dapat dikatakan baik. Dari 4 (empat) item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator responsibilitas pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng, mulai dari efektivitas pemanfaatan waktu, ramah dalam menjalankan tugas serta memperhatikan lingkungan sekitar sebagai wujud tanggungjawab sosial yang harus sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang ada di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, yang sebagian besar memberikan pernyataan baik kepada responsibilitas pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng maka dapat dinyatakan bahwa memang benar adanya dan telah sesuai dengan hasil observasi peneliti dilapangan yang menemukan bahwa para pegawai telah melakukan segala sesuatu

bentuk tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang ada di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng seperti memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, ramah dalam pelaksanaan tugas serta memperhatikan lingkungan sekitar sebagai wujud tanggungjawab sosial.

Sesuai dengan teori Dwiyanto (2013), yang mengatakan bahwa responsibilitas merupakan kegiatan birokrasi public yang dapat dilakukan sesuai dengan dasar-dasar administasi yang benar dan kebijakan birokrasi. Hal ini telah sesuai dengan salah satu peneliti terdahulu yang mengatakan bahwa responsibilitas berkaitan dengan kinerja pegawai yang memiliki hubungan dengan profesionalisme kerja pegawai. Yang artinya bahwa responsibilitas ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan melihat tugas dan tanggungjawab pegawai kepada masyarakat sehingga penelitian ini telah sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Yohana Sara dan Arja Sadjarto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Profesionalisme, komitmen organisasi, iklim organisasi, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai”.

e. Akuntabilitas

Penilaian rata-rata responden yang memberikan pernyataan setuju dan yang memberikan pernyataan sangat setuju dapat dikategorikan kedalam kategori baik. Artinya indikator akuntabilitas pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng sudah dapat dikatakan baik. Dari 4 (empat) item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator akuntabilitas pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, mulai dari bentuk pertanggungjawaban terhadap atasan dan bawahan,

transparansi dalam berbagai hal umum, pengambilan keputusan oleh pimpinan dilakukan secara terbuka serta adanya pengawasan dalam bekerja, yang sebagian besar memberikan pernyataan baik kepada akuntabilitas pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng maka dapat dinyatakan bahwa memang benar adanya dan telah sesuai dengan hasil observasi peneliti dilapangan yang menemukan bahwa para pegawai telah melakukan transparansi dalam berbagai hal umum serta pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan telah dilakukan secara terbuka dan bentuk pertanggungjawaban dilakukan kepada atasan dan bawahan sehingga dilakukan juga pengawasan dalam bekerja agar dapat diketahui apakah tugas tersebut telah terlaksana dengan baik atau belum serta apakah telah sesuai dengan target instansi atau belum.

Sesuai dengan teori Dwiyanto (2013), yang mengatakan bahwa akuntabilitas merupakan seberapa besar tanggungjawab pegawai terhadap kebijakan dan kegiatan birokrasi publik. Hal ini telah sesuai dengan salah satu penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan bagaimana bentuk akuntabilitas pegawai. Yang artinya bahwa akuntabilitas ini memiliki hubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan melihat segala bentuk pertanggungjawaban pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng baik itu kepada atasan maupun kepada bawahan serta kepada masyarakat, sehingga penelitian ini telah sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Yohana Sara dan Arja Sadjarto (2013), dimana ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara profesionalisme dengan kinerja pegawai, dalam penelitiannya

yang berjudul “Hubungan Profesionalisme, komitmen organisasi, iklim organisasi, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai”.

3. Hubungan Profesionalisme Dengan Kinerja Pegawai Pada Satpol PP Kabupaten Soppeng

Berdasarkan tanggapan responden mengenai profesionalisme dengan kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Soppeng ditemukan bahwa para pegawai memiliki sikap profesionalisme yang baik sehingga kinerja pegawai juga baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara profesionalisme dengan kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Soppeng. Artinya semakin baik profesionalisme pegawai maka semakin baik pulalah kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Soppeng.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikatakan sebelumnya, yang mengatakan bahwa adanya hubungan antara profesionalisme dengan kinerja pegawai. Selain itu untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya secara terus menerus, mengembangkan strategi-strategi baru dalam tindakannya melalui proses pembelajaran yang terus menerus pula. Profesionalisme dapat dimaknai sebagai mutu kualitas, dan tindak-tanduk yang salah satunya menggambarkan ciri suatu profesi dan orang yang professional atau sifat yang professional. Kinerja pegawai dapat dimaknai sebagai hasil kerja seorang pegawai dalam organisasi yang tidak bisa dijauhkan dari sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi yang digerakkan pegawai yang aktif sebagai aktor pegawai dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Sehingga profesionalisme sangat erat kaitannya dengan kinerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini disebabkan

karena kualitas kerja tercermin melalui profesionalisme tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakannya. Semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin profesionalismenya pun harus semakin baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan profesionalisme dengan kinerja pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Profesionalisme pegawai pada kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng dapat dikatakan sudah tergolong cukup baik, karena hal ini telah sesuai dengan indikator yang digunakan yakni *performance*, akuntabilitas aparatur, loyalitas pegawai dan kemampuan aparatur pegawai. Dengan menunjukkan bahwa sikap profesionalisme kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng berada dalam kategori tinggi. Ada aspek lain yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan sikap profesionalisme kerja pegawai yaitu menghargai jam kerja yang telah diterapkan dikantor serta memahami masing-masing tugas yang diberikan.
2. Kinerja pegawai pada kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng dapat dikatakan sudah tergolong baik, karena hal ini telah sesuai dengan indikator yang digunakan yakni kualitas layanan, produktivitas, responsivitas, akuntabilitas, dan tanggungjawab. Dengan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng sudah cukup baik. Oleh karena itu, masih perlu ditingkatkan lagi kinerja pegawai pada kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng agar menjadi kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh banyak orang.

3. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment, profesionalisme berhubungan dengan kinerja pegawai pada kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan korelasi diperoleh r Hitung yaitu sebesar 0,815 atau 81,5% yang berarti ada hubungan yang signifikan antara profesionalisme dengan kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Soppeng dengan tingkat hubungan sangat kuat.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Diperoleh hasil bahwa profesionalisme kerja pegawai pada kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng sudah diterapkan dengan baik, tapi para pegawai masih harus senantiasa meningkatkan sikap profesionalisme dalam bekerja agar para pegawai mampu membedakan mana kepentingan pribadi dan mana kepentingan organisasi atau kantor itu sendiri dalam hal ini kantor Satpol PP Kabupaten Soppeng. Seperti pada indikator loyalitas pegawai tergolong masih rendah maka dari itu perlu ditingkatkan lagi bentuk loyalitas pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng.
2. Kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Soppeng juga telah dikatakan baik, namun untuk meningkatkan kinerjanya pegawai masih perlu memperhatikan tugas-tugas yang ada baik itu yang menjadi tugas pokok maupun yang menjadi tugas secara individu, agar masyarakat yang dilayani dapat merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan dan disediakan oleh Satpol PP Kabupaten Soppeng. Seperti pada indikator responsibilitas dan akuntabilitas

yang tergolong masih rendah maka dari itu masih perlu lagi ditingkatkan
responsibilitas pegawai dan akuntabilitas pegawai Satpol PP Kabupaten
Soppeng.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya jika ingin mengambil penelitian yang sama dengan penelitian ini maka perlu mengambil informasi atau sumber data dari berbagai pihak baik itu dari pegawai itu sendiri dan dari masyarakat yang dilayani agar data yang terkumpul dapat memperkuat peneliti pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto dan Ratih Sulistyastuti, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Social*, Yogyakarta: Gava Media
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- B. Uno dan Lamatenggo., 2014. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan, 2008. *Kinerja Staf Dan Organisasi*, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Dwiyanto, Agus, 2006. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Public*, Yogyakarta: UGM Press
- Fahmi, Irham, 2010. *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada
- Kusnadi, H, dkk. 2002. *Pengantar Manajemen (Konseptual dan Perilaku)*. Malang: Unibraw
- Moehersono, 2012. *Perencanaan, Aplikasi Dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis Dan Publik*, Jakarta: Rajawali Pers
- Pabundu Tika, Moh., 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi aksara
- Pasolong, harbani, 2013. *Teori administrasi publik*. Bandung: Alfabeta
- Poltak Sinambela, Ijan, 2012. *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rum, Royen. 2007. *Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa*, Medan: USU (<http://Repository.USU.ac.id>, diakses tanggal 15 April 2018)
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana

Sugiyono, 2010. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo, 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta :Rajawali Pers

Yusuf Hamali, arif, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service)

Peraturan-peraturan :

PP No. 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.

Peraturan Bupati No. 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Soppeng

Jurnal :

Aisyah, 2009. Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pns Di Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Jurnal administrasi Negara, vol 15 no.4. hal : 52-63*

Ambarwati, Melda, 2014. Profesionalisme Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penegakkan Peraturan Daerah Di Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Vol 2 No.2 hal : 2650-2662*.

Bonde, Switika, 2013. Hubungan Profesionalisme Aparatur Pemerintah dengan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Di Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa), *Jurnal Administrasi public, Vol. 1 No. 2*.

Dewi Sunengsih, Nani, 2015. Hubungan Profesionalisme, Iklim Sekolah, dan Integritas Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Di Kota Administrasi Jakarta Timur, *Jurnal Manajemen, Vol XIX No. 02 hal : 190-204*

Malik, 2015. Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat Pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Kabupaten Tulang Bawang, *Jurnal Kebijakan Dan Pelayanan Public, Vol.1 No.1 Hal 43-57*

- Salama, dkk, 2017. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng, *Jurnal Mirai Management, Vol 2 No.1. hal : 164-17*
- Yohana Sara Kristin dan Arja Sadjarto, 2013. Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *Accout Representative* Di KPP Pratama Surabaya Rungkut, *Jurnal TAX & ACCOUNTING REVIEW, Vol.3 No.2. hal : 1-12*
- Zulfardiansyah, vinceratnawati, yessimutiabasri, 2014. Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Indragiri Hilir, *JOM FEKON vol.1 No. 2*

Internet :

<http://news.rakyatku.com/read/39693/2017/02/23/bupati-soppeng-satpol-pp-harus-terlatih> (diakses pada tanggal 16 April 2018 pukul 13.40 wita)

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN PROFESIONALISME DENGAN
KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN SOPPENG

Kepada responden yang terhormat

Saya mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar

Nama : Rahmiati

NIM : 10561 05178 14

Melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Profesionalisme Dengan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng”**. Oleh karena itu, saya membutuhkan partisipasi Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner dibawah ini sebagai data penelitian yang akan saya olah nanti. Dalam penelitian ini tidak akan berpengaruh terhadap hasil kerja Bapak/ibu melainkan hanya sebagai kepentingan akademis peneliti.

Atas kerja sama dan perhatian Bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

1. Identitas Responden

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda check (✓) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia.

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Perempuan

Pendidikan	: SD	<input type="checkbox"/>	S1	<input type="checkbox"/>
	SMP	<input type="checkbox"/>	S2	<input type="checkbox"/>
	SMA	<input type="checkbox"/>	S3	<input type="checkbox"/>

Usia	: 21 - 30 tahun	<input type="checkbox"/>
	31 - 40 tahun	<input type="checkbox"/>
	41 - 50 tahun	<input type="checkbox"/>
	51 - 60 tahun	<input type="checkbox"/>

2. Petunjuk Pengisian

Untuk pernyataan dibawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/ibu paling tepat dengan cara memberikan tanda centang (✓) di kolom skala yang telah disediakan, isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

1. Sangat setuju : SS
2. Setuju : S
3. Ragu – ragu : R
4. Tidak Setuju : TS
5. Sangat Tidak Setuju : STS

Indikator-Indikator Tiap Variabel :**Variabel Profesionalisme**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Performance						
1.	Anda selalu memberikan hasil kerja yang melebihi target yang diberikan oleh instansi	5	4	3	2	1
2.	Mampu memahami tugas-tugas rutin yang anda kerjakan setiap hari di kantor	5	4	3	2	1
3.	Tingkat pencapaian kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi	5	4	3	2	1
4.	Anda Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
Akuntabilitas Aparatur						
5.	Anda bertanggungjawab terhadap pekerjaan	5	4	3	2	1
6.	Anda mampu menerangkan dan menjawab seluruh bentuk pelaksanaan tugas yang diberikan	5	4	3	2	1
7.	Melaporkan seluruh laporan pelaksanaan tugas yang diberikan	5	4	3	2	1
8.	Menjalankan tugas sesuai dengan prosedur	5	4	3	2	1
Loyalitas Pegawai						
9.	Anda mampu loyal terhadap tugas dan instansi	5	4	3	2	1
10.	Pemberian bonus/reward kepada pegawai yang loyal dalam bekerja	5	4	3	2	1
11.	Menghabiskan sisa karir anda di instansi ini	5	4	3	2	1
12.	Dapat menjaga komitmen terhadap instansi	5	4	3	2	1
Kemampuan Aparatur Pegawai						

13.	Dengan pengetahuan yang anda dimiliki, dapat menguasai bidang tugas yang lain	5	4	3	2	1
14.	Anda menyadari akan pentingnya akurasi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
15.	Anda mampu terampil dalam bekerja	5	4	3	2	1
16.	Instansi memberikan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuan anda	5	4	3	2	1

Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Produktivitas						
17.	Anda mampu memanfaatkan fasilitas kantor	5	4	3	2	1
18.	Target pekerjaan dan tugas anda dari kantor dapat anda penuhi dengan baik dan cermat	5	4	3	2	1
19.	Anda sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap masalah yang ada	5	4	3	2	1
20.	Menggunakan fasilitas kantor untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan anda	5	4	3	2	1
Kualitas Layanan						
21.	Anda melayani kebutuhan masyarakat	5	4	3	2	1
22.	Persyaratan pelayanan dan jenis pelayanan yang anda berikan sesuai dengan aturan instansi	5	4	3	2	1
23.	Pelayanan yang anda berikan memuaskan	5	4	3	2	1

	hati masyarakat					
24.	Anda memiliki sikap sopan, jujur, dan mampu melayani masyarakat dengan tanggap	5	4	3	2	1
Responsivitas						
25.	Kemampuan dalam hal melayani publik	5	4	3	2	1
26.	Pengembangan program-program	5	4	3	2	1
27.	Kesanggupan dalam pemberian layanan	5	4	3	2	1
28.	Ketepatan waktu pelayanan (disiplin waktu)	5	4	3	2	1
Responsibilitas						
29.	Sesuai dengan peraturan dan kebijakan	5	4	3	2	1
30.	Efektivitas pemanfaatan waktu	5	4	3	2	1
31.	Memperhatikan lingkungan sekitar sebagai wujud tanggungjawab sosial	5	4	3	2	1
32.	Ramah dalam pelaksanaan tugas	5	4	3	2	1
Akuntabilitas						
33.	Bentuk pertanggungjawaban terhadap atasan dan bawahan	5	4	3	2	1
34.	Transparansi dalam berbagai hal umum	5	4	3	2	1
35.	Pengambilan keputusan oleh pimpinan dilakukan secara terbuka	5	4	3	2	1
36.	Adanya pengawasan dalam bekerja	5	4	3	2	1

Lampiran 2

1. Tabulasi Data Variabel Profesionalisme (X)

No. Resp	Item Pernyataan																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	68
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	69
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	74
6	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	65
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
9	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	70
10	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	70
11	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	2	4	4	4	64
12	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	72
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
14	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	68
15	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
16	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	70
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
18	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	70
19	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	63
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
21	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	74
22	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	69
23	4	5	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5	4	4	65
24	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	71
25	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	2	4	4	5	5	3	67
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	61
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	77
28	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	70
29	2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	67
30	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	67
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	78
32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	69
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	61
34	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
36	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	67

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
38	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	70
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	66	
40	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	73
41	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	1	5	4	5	4	4	67
42	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	68
43	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	69
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	66
45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
46	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	70
47	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	69
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	64
49	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	74
50	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	70
51	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	73
52	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	74
53	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	77
54	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	74
55	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	74
56	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	70
57	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	71
58	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	70
59	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	71
60	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	70
61	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	70
62	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	69
63	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	69
64	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	71
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	63
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	65
67	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	67
68	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	66
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	64
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	63
71	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	72
72	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	70
73	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	72
74	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	72
75	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	73
76	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	64
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	62

2. Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Resp	Item Pernyataan																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	90
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	81
4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	5	78
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	95
6	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	75
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	87
10	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	87
11	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	84
12	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	87
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	85
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	95
16	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	88
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
18	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	82
21	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
22	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	85
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	82
25	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	86

26	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	74
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	96
28	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	87
29	4	4	4	2	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	79
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	84
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
32	4	4	3	2	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	85
33	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	74
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	80
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
36	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	83
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
38	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	89
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
40	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	83
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	88
43	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	92
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	82
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	84
46	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	92
47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	96
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	84
49	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	93
50	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	96
51	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	93
52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	97
53	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	93
54	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	95

55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	99
56	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	90
57	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	88
58	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	90
59	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	88
60	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	91
61	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	89
62	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	89
63	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	91
64	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	90
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	84
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	84
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	82
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	83
69	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	82
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	83
71	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	89
72	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	90
73	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	90
74	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	89
75	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	90
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	85
77	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	85
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	78

Lampiran 3

1. Uji Validitas

Variabel Profesionalisme (X)

Correlations

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Jumlah
Item01 Pearson Correlation	1	-.072	.580**	.263*	-.037	.282*	.097	-.023	.098	.061	.156	.122	.287*	.280*	.273*	.229*	.498**
Item01 Sig. (2-tailed)		.530	.000	.020	.751	.012	.399	.839	.392	.595	.173	.288	.011	.013	.015	.044	.000
Item01 N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Item02 Pearson Correlation	-.072	1	.053	.530**	.411**	.143	.197	.168	.059	-.324**	.019	.099	.229*	.370**	.220	.110	.368**
Item02 Sig. (2-tailed)	.530		.645	.000	.000	.212	.084	.142	.609	.004	.869	.389	.043	.001	.052	.337	.001
Item02 N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Item03 Pearson Correlation	.580**	.053	1	.244*	.048	.316**	.149	.023	.232*	.063	.206	.058	.276*	.425**	.373**	.291**	.580**
Item03 Sig. (2-tailed)	.000	.645		.031	.674	.005	.192	.839	.041	.582	.070	.615	.015	.000	.001	.010	.000
Item03 N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Item04 Pearson Correlation	.263*	.530**	.244*	1	.290**	.057	.155	.231*	.285*	-.169	.046	.343**	.247*	.325**	.334**	.195	.539**

	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.280*	.370**	.425**	.325**	.246*	.094	.074	.149	.349**	-.137	.121	.142	.264*	1	.252*	.224*	.530**
Item14	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000	.004	.030	.411	.522	.194	.002	.233	.293	.213	.019		.026	.049	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.273*	.220	.373**	.334**	.183	.357**	.354**	.404**	.218	-.138	.297**	.414**	.386**	.252*	1	.284*	.678**
Item15	Sig. (2-tailed)	.015	.052	.001	.003	.110	.001	.001	.000	.055	.230	.008	.000	.000	.026		.012	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.229*	.110	.291**	.195	.137	.080	.448**	.301**	.301**	.063	.277*	.352**	.229*	.224*	.284*	1	.590**
Item16	Sig. (2-tailed)	.044	.337	.010	.087	.231	.487	.000	.007	.007	.583	.014	.002	.044	.049	.012		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.498**	.368**	.580**	.539**	.407**	.431**	.437**	.448**	.536**	.071	.419**	.457**	.583**	.530**	.678**	.590**	1
Jumlah	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.537	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel uji validitas variabel profesionalisme (X)

No. Item	Signifikan 2 tailed	rKritis	rHitung	rTabel	Keputusan
1	0,000	0,05	0,498	0,22	Valid
2	0,001	0,05	0,368	0,22	Valid
3	0,000	0,05	0,580	0,22	Valid
4	0,000	0,05	0,539	0,22	Valid
5	0,000	0,05	0,407	0,22	Valid
6	0,000	0,05	0,431	0,22	Valid
7	0,000	0,05	0,437	0,22	Valid
8	0,000	0,05	0,448	0,22	Valid
9	0,000	0,05	0,536	0,22	Valid
10	0,001	0,05	0,537	0,22	Valid
11	0,000	0,05	0,419	0,22	Valid
12	0,000	0,05	0,457	0,22	Valid
13	0,000	0,05	0,583	0,22	Valid
14	0,000	0,05	0,530	0,22	Valid
15	0,000	0,05	0,678	0,22	Valid
16	0,000	0,05	0,590	0,22	Valid

Item2 0	Pearson Correlation	.265*	.285*	.180	.431**	.303**	.352**	-.113	.238*	.262*	.233*	.211	.123	.419**	.439**	.049	.382**	.387**	.053	.019	1	.496**
	Sig. (2-tailed)	.019	.011	.114	.000	.007	.002	.323	.036	.021	.040	.064	.284	.000	.000	.668	.001	.000	.643	.871		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Jumla h	Pearson Correlation	.586**	.589**	.548**	.410**	.624**	.629**	.522**	.533**	.641**	.555**	.660**	.543**	.585**	.748**	.500**	.583**	.537**	.498**	.360**	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Signifikan 2 tailed	rKritis	rHitung	rTabel	Keputusan
1	0,000	0,05	0,586	0,22	Valid
2	0,000	0,05	0,589	0,22	Valid
3	0,000	0,05	0,548	0,22	Valid
4	0,000	0,05	0,410	0,22	Valid
5	0,000	0,05	0,624	0,22	Valid
6	0,000	0,05	0,629	0,22	Valid
7	0,000	0,05	0,522	0,22	Valid
8	0,000	0,05	0,533	0,22	Valid
9	0,000	0,05	0,641	0,22	Valid
10	0,000	0,05	0,555	0,22	Valid
11	0,000	0,05	0,660	0,22	Valid
12	0,000	0,05	0,543	0,22	Valid
13	0,000	0,05	0,585	0,22	Valid
14	0,000	0,05	0,748	0,22	Valid
15	0,000	0,05	0,500	0,22	Valid
16	0,000	0,05	0,583	0,22	Valid
17	0,000	0,05	0,537	0,22	Valid
18	0,000	0,05	0,498	0,22	Valid
19	0,001	0,05	0,360	0,22	Valid
20	0,000	0,05	0,496	0,22	Valid

2. Uji Reliabilitas

Variabel Profesionalisme (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	16

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme (X)

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Profesionalisme (X)	0.739	0.700	Reliabel

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	20

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.881	0.700	Reliabel

Sumber : Kuesioner Penelitian 2018

3. Uji Korelasi Product Moment

Hasil Uji Korelasi Hubungan Variabel Profesionalisme (X) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations	
		Profesionalisme	Kinerja Pegawai
Profesionalisme	Pearson Correlation	1	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221
 Telp. 0411 - 866972 Pa. 25 Faks. (0411) 865588



Nomor : 1076/FSP/A.1-VIII/VII/1439 H/2018 M
 Lamp. : 1 (satu) Eksemplar
 Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.
 Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan
 Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh
 Di –
 - Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Rahmiati
 S t a m b u k : 10561 05178 14
 J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara
 Lokasi Penelitian : Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten
 Soppeng
 Judul Skripsi : **“Hubungan Profesionalisme dengan Kinerja Satuan
 Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng”**

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 20 Juli 2018

D e k a n,
 Ub. Wakil Dekan I

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si
 NBM : 1084 366



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 3678/S.01/PTSP/2018
 Lampiran :
 Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.
 Bupati Soppeng

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1737/Izn-5/C.4-VIII/VII/37/2018 tanggal 21 Juli 2018 perihal tersebut diatas; mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : RAHMIATI
 Nomor Pokok : 10561 05178 14
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" HUBUNGAN PROFESIONALISME DENGAN KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SOPPENG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **07 Agustus s/d 29 September 2018**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 25 Juli 2018

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
 PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Bidang Administrasi Pelayanan Perizinan Terpadu



A. E. YAMIN, SE., MS.

*Pangkat : Pembina Utama Madya
 No. 15610513 199002 1 002

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
 2. Peninggal.



SRN CO0002939

PEMERINTAH KABUPATEN SOPPENG
DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Salotungga No. 2 Tlp. 0484 - 23743 Watansoppeng 90812

IZIN PENELITIAN

Nomor : 303/IP/DPM-PTSP/VIII/2018

DASAR 1. Surat Permohonan **RAHMIATI** Tanggal **03-08-2018**
 2. Rekomendasi dari **BAPPELITBANGDA**
 Nomor **303/IP/REK-T.TEKNIS/BAP/VIII/2018** Tanggal **03-08-2018**

MENGIZINKAN

KEPADA
 NAMA : **RAHMIATI**
 UNIVERSITAS/ : **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
 LEMBAGA
 Jurusan : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**
 ALAMAT : **JL. DG. TATA LAMA NO. 10, MALENGKERI MAKASSAR**
 UNTUK : melaksanakan Penelitian dalam Kabupaten Soppeng dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **HUBUNGAN PROFESIONALISME DENGAN KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SOPPENG**

LOKASI PENELITIAN : **SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SOPPENG**

JENIS PENELITIAN : **KUANTITATIF**

LAMA PENELITIAN : **07 Agustus 2018 s.d 29 September 2018**

a. Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
 b. Izin ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Ditetapkan di : Watansoppeng

Pada Tanggal : 02-08-2018

an. **BUPATI SOPPENG**
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SOPPENG



FIRMAN, SP, MM

Pangkat : **PEMBINA**

NIP : **19621012 198603 1 027**

Biaya : Rp. 0,00



PEMERINTAH KABUPATEN SOPPENG
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN
JALAN SALOTUNGO GABUNGAN SKPD LANTAI 1 TLP (0484 21071) WATANSOPPENG 90812

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 400/ POL.PP&PMK/ VIII/ 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HAMZAH,S.Sos,M.Si
 NIP : 19621231 198602 01 067
 Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda (IV/c)
 Jabatan : Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Dan PMK Kab.Soppeng

Dengan ini menerangkan bahwa:

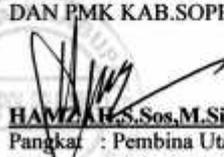
Nama : RAHMIATI
 No. Mahasiswa : 1056-1051-7814
 Program/Tingkat : S 1
 Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 Alamat Perguruan Tinggi : Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar
 Untuk : Mengadakan Penelitian dengan judul Hubungan Profesionalisme dengan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan surat dari Kepala Dinas Penanam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Soppeng Nomor: 303/IP/DPM-PTSP/VIII/2018 tanggal 02 Agustus 2018, telah melaksanakan penelitian mulai tanggal 07 Agustus 2018 sampai dengan tanggal 29 September 2018 pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan PMK.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Watansoppeng, 13 Agustus 2018

KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
 DAN PMK KAB.SOPPENG


HAMZAH,S.Sos,M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Muda
 NIP. : 19621231 198602 1 067

Lampiran 5

Dokumentasi



Apel pagi pegawai



Pemberian arahan kepada pegawai



Pengisian kuesioner oleh pegawai satpol pp



Pengisian kuesioner oleh pegawai satpol pp



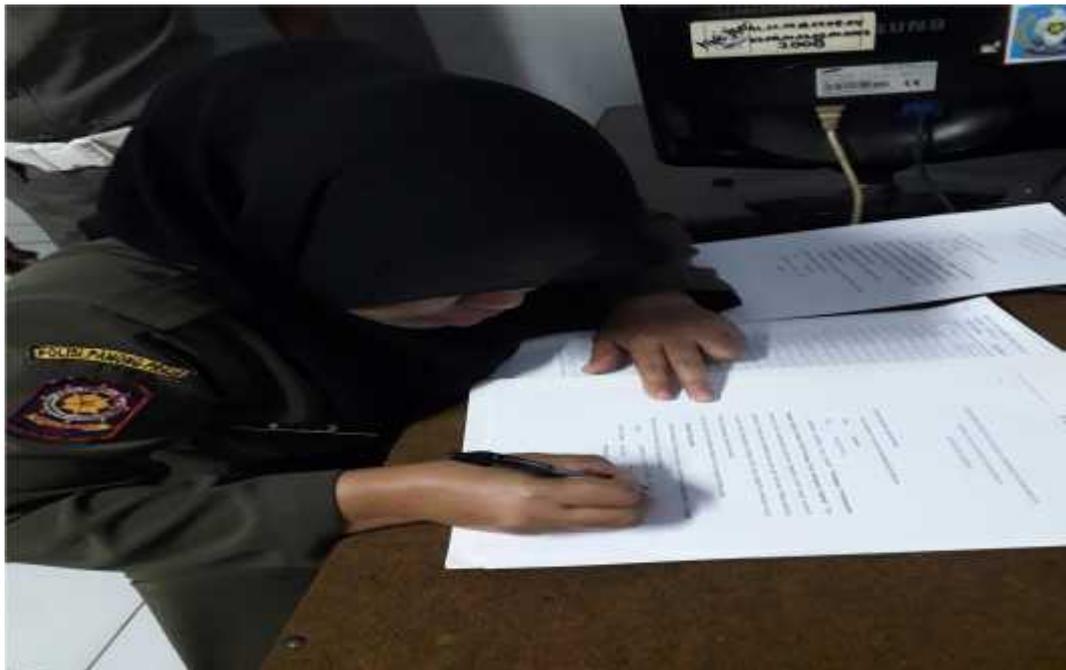
Pemberian penjelasan mengenai cara mengisi kuesioner dan pegawai mengisi kuesioner yang telah dibagikan



Pengisian kuesioner oleh para pegawai satpol pp



Pelaksanaan tugas oleh para pegawai



Pengisian kuesioner

RIWAYAT HIDUP



Rahmiati, lahir pada tanggal 13 Mei 1997 di Lakatan, Kecamatan Galang, Kabupaten Tolitoli Sulawesi Tengah. Merupakan anak kedua dari empat bersaudara, buah cinta dari pasangan Nurali dan Hj. Mariati Azis. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SDN 4 Lakatan mulai tahun 2003 sampai tahun 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Galang dan tamat tahun 2011. Kemudian pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Tolitoli dan tamat tahun 2014. Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik strata 1 (S1). Dalam organisasi intra kampus penulis juga merupakan salah satu pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Makassar (IMM) sebagai Departemen bidang Tikom tahun 2015-2016 dan juga merupakan salah satu pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara (HUMANIERA) sebagai Departemen Kajian Rutin Bidang Pengkajian Ilmu Pengetahuan (PIP) tahun 2015-2016 dan melanjutkan kepengurusan di tahun 2016-2017 sebagai Ketua Bidang Pengkajian Ilmu Pengetahuan (PIP). Pada tahun 2019 penulis berhasil mempertanggung jawabkan hasil karya ilmiah di depan penguji yang berjudul “Hubungan Profesionalisme Dengan Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng” dan mendapatkan gelar S.Sos.