

PENGARUH PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU

H.R. Marwan Indra Saputra
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat
E-mail: marwan@stieindragiri.ac.id

Abstract: *This research is at the Batang Cenaku Sub-District Office in Indragiri Hulu Regency. The purpose of this study is to determine the effect of professionalism and work discipline on employee performance at the Batang Cenaku District Head Office in Indragiri Hulu Regency, both simultaneously and partially. To collect all the data, this research used interview and questionnaire using multiple linear regression analysis methods. The sampling method using purposive sampling method with a total sample of 35 respondents. The results of this study are: Constants of -2.669 means that this constant value indicates that if there is no professionalism variable (X1) and work discipline (X2) or the value is 0, then employee performance (Y) decreases by 2,669. The regression coefficient of professionalism variable (X1) is 1.049. This means that if professionalism rises by one unit while the work discipline variable is stable, then employee performance increases by 1,049. Regression coefficient of work discipline variable (X2) is 0.324 meaning that if the variable professionalism is stable and work discipline has a one unit increase, then employee performance (Y) rises by 0.324. The Fsimultan Test Result states that the Fcount results obtained are 19,720 with a significance value of 0.002. So $F_{count} > F_{table}$ ($19,720 > 3.29$) or $Sig F < 5\%$ ($0.002 < 0.05$) Because the significance value of the F test is smaller than the significant level of 0.05, and $F_{count} > F_{table}$ then H_0 is rejected and H_a is accepted so it means that Simultaneously professionalism and work discipline have a significant effect on employee performance. Obtained R number equal to 0.743 means close to 1, so here it can be said that the influence of professionalism and work discipline on employee performance has a strong and positive relationship. Meanwhile, based on the analysis table above, the number R^2 (R Square) is obtained or the coefficient of determination is 0.552. meaning 55.2%. shows the percentage of contribution of independent variables (professionalism and work discipline) to the dependent variable (employee performance) Or the variation of the independent variables used in the model (professionalism and work discipline) is able to explain 55.2% of the variation of the dependent variable (employee performance). While the remaining 44.8% is influenced by other variables not examined in this study*

Keywords: *Professionalism, Work Discipline, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Berbagai bentuk yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan pegawai dengan profesionalisme dan kompetensi kerja. Selain itu sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam membangun sebuah organisasi karena yang mengatur segala urusan adalah pegawai itu sendiri serta didukung dengan fasilitas yang memadai. Maka dari itu sumber daya manusia ini dituntut kedisiplinannya dalam bekerja dimana kedisiplinannya itu yang akan menciptakan suatu kondisi yang di bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman,

keteraturan, dan ketertiban terhadap suatu pekerjaan.

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan organisasi. Dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal, khususnya tenaga kerja yang dimiliki untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang organisasi harus lebih kompetitif.

Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang serius untuk mendapatkan perhatian. Karena keberhasilan suatu organisasi tergantung

pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Pada hakekatnya kegiatan organisasi merupakan upaya bersama antar pelaku dalam usaha tersebut yang diarahkan baik untuk pertumbuhan organisasi maupun kesejahteraan masyarakat termasuk pegawai. Seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang pegawai yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki.

Tabel 1 : Jumlah pegawai dan Absensi/ Tingkat Kehadiran pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah ketidakhadiran pegawai (Absensi)			Jumlah
		Izin	Sakit	Alpa	
2014	32	39	18	-	57
2015	36	45	13	-	58
2016	32	54	20	-	74
2017	34	58	14	-	72
2018	35	67	18	-	85

Sumber : Kantor Camat Batang Cenaku, Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2014 dengan jumlah pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku sebanyak 32 orang, jumlah absensi sebanyak 57 hari. Pada tahun 2015 dengan jumlah pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku sebanyak 36 orang, jumlah absensi sebanyak 58 hari. Kemudian pada tahun 2016 dengan jumlah pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku sebanyak 32 orang dan jumlah absensi sebanyak 74 hari dan pada tahun 2017 mencapai dengan jumlah pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku 34 orang dan jumlah absensi sebanyak 72 hari. Dan pada tahun 2018 dengan jumlah pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku sebanyak 35 orang, jumlah absensi sebanyak 85 hari.

Pegawai yang profesional diharapkan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Instansi. Penyelenggaraan itu sendiri terdiri dari berbagai kegiatan yang menunjang peningkatan terhadap komitmen organisasi seperti mengerjakan tugas tepat waktu. Selain meningkatkan profesionalisme sehubungan dengan hal tersebut perlu juga adanya pegawai yang berkompetensi dalam menjalankan tugasnya dan mampu

menyalurkan ide, pendapat serta keahliannya dalam memajukan organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor persepsi. Motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Oleh sebab itu dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan. (Notoatmodjo, 2015:125).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Veithzal, 2009 : 28).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2007 : 25).

Indikator kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Sarwoto, 2006 : 10).

1. Kualitas, Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari

setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja, Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Profesionalisme

Profesionalisme yaitu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang (Kusnandar, 2007:46).

Profesionalitas dalam suatu pekerjaan/jabatan harus memenuhi tiga faktor sebagai berikut : (Nawawi,2006:172)

1. Menguasai seperangkat keahlian yang dipersiapkan melalui program pendidikan atau pelatihan keahlian sebagai spesialisasi.
2. Memiliki kemampuan untuk memperbaiki/ meningkatkan keterampilan dan/ atau keahlian khusus yang dikuasai sesuai perkembangan dan kemajuan ilmu dan teknologi di bidangnya, sehingga keahlian atau spesialisasinya selalu terkini (*up to date*).
3. Dihargai dengan penghasilan yang memadai sebagai imbalan profesi berdasarkan keahlian khusus yang dikuasai.

Dalam Profesionalisme terdapat lima indikator profesionalisme sebagai berikut: (Anoraga, 2009:73)

- a) Profesionalisme menghendaki kesempurnaan hasil sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
- b) Profesionalisme menuntut kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan
- c) Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat yang tak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai

- d) Profesionalisme membutuhkan integritas yang tinggi yang tidak tergoyahkan
- e) Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat bagi manajemen untuk menjalankan operasional instansi agar selaras dengan kebijakan dan perangkat peraturan yang telah ditentukan. Karyawan dalam berperilaku disiplin dituntut memiliki kesadaran dan kesediaan diri untuk mematuhi segenap peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku dimana ia berada, termasuk dalam instansi (Hasibuan, 2007:193).

Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan dalam Nurhayati, 2018:133).Pengertian lainnya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, 2012:134). Kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2008:305).

Beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut: (Hasibuan, 2012:194)

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.
2. Daftar Kehadiran. Tingkat kehadiran karyawan yang menunjukkan gejala seringnya karyawan tidak masuk kerja atau absen, terlambat masuk kerja, dan seringnya keluar pada waktu bukan jam istirahat.

3. Teladan Pimpinan. Pimpinan harus memberikan teladan yang baik terhadap bawahannya. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.
4. Balas Jasa. Memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan baik pula.
5. Keadilan. Dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan.
6. Waskat. Tindakan yang nyata dan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
7. Sanksi Hukuman. Harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.
8. Ketegasan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang disiplin sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
9. Hubungan Kemanusiaan. Menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya yang akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Kantor Camat Batang Cenaku.

Jenis dan sumber data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Sekunder : Data yang diperoleh dari Instansi terkait seperti Jumlah pegawai, Struktur Organisasi, dan data organisasi.

2. Data Primer : Data yang diperoleh dari responden langsung

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Batang Cenaku yaitu berjumlah 35 orang pada tahun ke 5 penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

- a. *Questionery*: yaitu pengumpulan data dengan menyusun daftar pertanyaan yang digunakan kepada responden
- b. *Interview*: yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan responden guna melengkapi hasil *questionery*.

Analisis Data

Analisa data menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasi, maka penulis menggunakan metode korelasi regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Disiplin Kerja

$$\sum Y = a.n + b_1.\sum X_1 + b_2.\sum X_2$$

$$\sum X_1.Y = a.\sum X_1 + b_1.\sum X_1^2 + b_2.\sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2.Y = a.\sum X_2 + b_1.\sum X_1 X_2 + b_2.\sum X_2^2$$

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dilakukan uji f dengan cara sebagai berikut :

1. F tabel

Perhitungan F tabel dengan penentuan taraf nyata (α) = 5 % dan $df = (k-1)(n-k)$. Dengan demikian F tabel adalah sebesar $F_d(k-1)(n-k)$.

2. F hitung

Secara matematis F hitung dapat diperoleh dengan rumus :

$$F = \frac{R^2(k-1)}{1-R^2(n-k)}$$

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 \cdot Y + b_2 \sum X_2 \cdot Y}{\sum Y}$$

Dimana :

- R^2 = Koefisien Korelasi Berganda
- Y = Kinerja Pegawai
- n = periode waktu
- X_1 = Profesionalisme
- X_2 = Disiplin Kerja

Beberapa kemungkinan-kemungkinan dalam penggunaan rumus koefisien korelasi dimana R mendekati antara -1,0 dan 1 antara lain adalah ;

1. Jika nilai $R = 1$ atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel x dengan variabel y dikatakan sangat kuat atau sangat positif pengaruhnya.
2. Jika nilai $R = 0$ atau mendekati 0 maka hubungan antara variabel x dengan variabel y dikatakan sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali
3. Jika nilai $R = -1$ atau mendekati -1 maka hubungan antara variabel x dengan variabel y dikatakan sangat kuat dan negatif.

HASIL

Untuk membuktikan dan menjelaskan tentang permasalahan yang dijadikan rumusan masalah ini sesuai dengan data yang telah dihimpun maka peneliti akan melakukan uji dalam Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 21 for windows.

Persamaan Regresi

Berikut adalah hasil nilai estimasi koefisien regresi berganda yang dihasilkan:

Tabel 2. Koefisien Korelasi Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	-2.669	3.720			-.718	.478
1 PROFESIONALISME	1.049	.284	.541		3.696	.001
DISIPLIN	.324	.168	.282		1.930	.063

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -2.669 + 1.049X_1 + 0.324X_2$$

Persamaan Regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -2.669. artinya nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel profesionalisme(X_1) dan disiplin kerja (X_2) atau nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) menurun sebesar 2.669.
- b. Koefisien regresi variabel profesionalisme (X_1) sebesar 1.049. Artinya jika profesionalisme naik sebesar satu satuan sementara variabel disiplin kerja tetap, maka kinerja pegawai naik sebesar 1.049.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja(X_2) sebesar 0.324. artinya jika variabel profesionalisme nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0.324.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R square)

Beberapa kemungkinan-kemungkinan dalam penggunaan rumus koefisien korelasi R dimana R mendekati antara -1,0 dan 1 antara lain adalah;

1. Jika nilai $R = 1$ atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel x dengan variabel y dikatakan sangat kuat atau sangat positif pengaruhnya.
2. Jika nilai $R = 0$ atau mendekati 0 maka hubungan antara variabel x dengan variabel y dikatakan sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali

3. Jika nilai $R = -1$ atau mendekati -1 maka hubungan antara variabel x dengan variabel y dikatakan sangat kuat dan negatif.

Koefisien determinasi atau *R Square* menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Berikut adalah nilai *R-Square* yang diperoleh dari hasil analisis:

Tabel 3: Koefisien Determinasi (*R square*)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.552	.524	4.51887	2.027

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PROFESIONALISME
b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R yang disebut juga dengan koefisien Korelasi antara profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.743 berarti mendekati 1, maka disini dapat dikatakan bahwa pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang kuat dan positif.

Sedangkan berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) atau disebut koefisien determinasi adalah sebesar 0.552. artinya 55.2%. menunjukkan persentase sumbangan variabel independen (profesionalisme dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (profesionalisme dan disiplin kerja) mampu menjelaskan sebesar 55.2% dari variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 44.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis dengan uji F

Tabel 4: Uji F Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

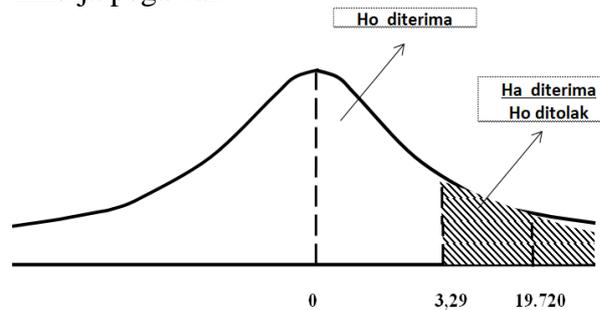
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	805.362	2	402.681	19.720	.000 ^b
	Residual	653.446	32	20.420		
	Total	1458.808	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PROFESIONALISME

Berdasarkan tabel di atas menunjukan nilai F_{hitung} sebesar 19.720 dengan nilai

signifikansi sebesar 0.002. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.720 > 3,29$) atau $Sig F < 5\%$ ($0.002 < 0,05$) Karena nilai signifikansi uji F lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diartikan bahwa secara Simultan profesionalismedan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji F Variabel X

Maka dari hasil uji diatas disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menduga bahwa terdapat pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya

SIMPULAN

1. Diperoleh Persamaan Regresi Linier Bergandanya adalah Konstanta sebesar -2.669 artinya nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel profesionalisme (X_1) dan disiplin kerja (X_2) atau nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) menurun sebesar 2.669. Koefisien regresi variabel profesionalisme (X_1) sebesar 1.049. Artinya jika profesionalisme naik sebesar satu satuan sementara variabel disiplin kerja tetap, maka kinerja pegawai naik sebesar 1.049. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.324 artinya jika variabel profesionalisme nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,324.
2. Hasil Uji F simultan menyatakan bahwa diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 19.720 dengan nilai signifikansi

sebesar 0.002. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.720 > 3,29$) atau $Sig F < 5\%$ ($0.002 < 0,05$) Karena nilai signifikansi uji F lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diartikan bahwa secara Simultan profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Diperoleh angka R sebesar 0.743 berarti mendekati 1, maka disini dapat dikatakan bahwa pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang kuat dan positif.
4. Sedangkan berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) atau disebut koefisien determinasi adalah sebesar 0.552. artinya 55.2%. menunjukkan persentase sumbangan variabel independen (profesionalisme dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (profesionalisme dan disiplin kerja) mampu menjelaskan sebesar 55.2% dari variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 44.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Pandji, 2009, *Manajemen Bisnis*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Farah Niba, 2012. Pengaruh Disiplin dan profesionalisme Terhadap Produktivitas Organisasional dan Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di PT. Certi Mutiara Ponorogo
- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian*, Rajawali Press, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Kusnandar, 2007, *Guru Profesional*, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Lenny hasan, 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi
- Mangkunegara, Anwar P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2006, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S, 2010, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurmanto, 2011. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angin Sejuk Cimahi
- Rahmawaty, 2011. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Studi Pada Internal Auditor BUMN di Kota Banda Aceh.
- Sarwoto, 2006, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, P Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Veithzal, Rivai, 2007, *Manajemen Tenaga Kerja*, BPFE – UGM, Yogyakarta.