

Pengaruh Prestasi Kerja, Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat

Mira Permata Sari, S.AP, M.A²

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

mirapermata83@gmail.com

Rahadi Pratomo Singgih, S.AP, M.A¹

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

rahadipratomo@gmail.com

Abstrak

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di Kecamatan Johar Baru masih terlihat beberapa fenomena: Perangkat kelurahan belum menjalankan tugas dan kewenangan yang dimiliki secara profesional, Masih ada pegawai yang memiliki kinerja dan dedikasi yang tinggi tidak mendapatkan penghargaan sesuai dengan pengabdianya tersebut, Koordinasi antar unit belum bahkan relatif kurang mendukung sistem pelayanan yang memuaskan. Hal ini terlihat pada waktu menangani pelayanan, para petugas teknis masih melakukan kegiatan-kegiatan di tempat tinggalnya, sehingga proses koordinasi sulit dilakukan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif prestasi kerja, koordinasi dan profesionalisme kerja pegawai bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Melalui uji signifikansi dengan menggunakan distribusi F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (20,057) $> F_{table}$ sebesar (2,78) sehingga berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama prestasi kerja, koordinasi dan profesionalisme kerja pegawai bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. 54,6% keragaman variabel kinerja pegawai disebabkan oleh perbedaan variabel prestasi kerja, koordinasi dan profesionalisme kerja pegawai, sisanya sebanyak 45,4% disebabkan oleh faktor lain.

Kata kunci: prestasi kerja, koordinasi, profesionalisme dan kinerja pegawai.

Abstract:

From the observations made by the author in Johar Baru District, there are still several phenomena: Village officials have not performed their duties and authorities in a professional manner, There are still employees who have high performance and dedication who do not receive awards according to their dedication, coordination between units has not even relatively less supportive of a satisfactory service system. This can be seen when handling services, technical officers are still carrying out activities in their homes, so the coordination process is difficult. The research

approach used in this study is a quantitative approach. The population in this study were all employees in the Johar Baru District Office in Central Jakarta totaling 54 people. The sampling technique of this study was taken using a saturated sample technique. Saturated sampling is a sample that represents the population. Based on the results of the study found that there is a positive influence of work performance, coordination and professionalism of employee work together on employee performance in Johar Baru District, Central Jakarta. Through the significance test using the F distribution, a Fcount value of (20,057) > F_{table} of (2.78) was obtained so that based on the results obtained, Ho was rejected and H4 was accepted. This shows that together work performance, coordination and professionalism of employees work together on employee performance in Johar Baru District, Central Jakarta. 54.6% of the diversity of employee performance variables is caused by differences in work performance, coordination and work professionalism variables, the remaining 45.4% is caused by other factors.

Keywords: work performance, coordination, and employee professionalism, employee performance

Pendahuluan

Prestasi kerja para pegawai pemerintah Kecamatan Johar Baru yang masuk di dalam Wilayah Kota Administrasi Jakarta Pusat, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat, yang membantu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini disebabkan karena ketidaksiapan dan juga kemampuan para pegawai kelurahan belum dimiliki secara obyektif. Hal ini terlihat pada kedisiplinan para pegawai kelurahan dalam menjalankan tugasnya juga belum diterapkan dengan baik oleh para pegawai. Kedisiplinan lurah yang lemah dalam mengawasi atau mengontrol pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh para pegawainya menyebabkan kinerja dari para pegawai kelurahan tidak dapat ditingkatkan. Hal tersebut dilihat dari kekosongan para pegawai pada jam-jam kerja atau para pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Sehingga masyarakat yang membutuhkan bantuan pelayanan publik tidak dapat mengurus keperluan yang mereka butuhkan, karena tidak adanya pegawai yang bertugas dalam

bidangnya untuk membantu masyarakat tersebut.

Koordinasi merupakan salah satu yang dapat dilakukan untuk menyelaraskan berbagai pelaksanaan kegiatan pembangunan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan kegiatan pembangunan mulai dari bawah sampai tingkat atas, sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan pelaksanaan pembangunan. Upaya koordinasi sangat dibutuhkan mengingat setiap individu memiliki motivasi yang berlainan satu sama lain dalam setiap kegiatan agar tidak mengakibatkan gejolak yang negative dan menimbulkan hambatan yang berarti pada kelancaran pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi.

Jelas manfaat koordinasi sangat menentukan terselenggaranya usaha yang telah diprogramkan untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam hal pencapaian prestasi kerja pegawai. Tetapi apabila koordinasi tidak melaksanakan atas departementasi dan pembagian kerja, akan menimbulkan organisasi yang berjalan sendiri-sendiri

tanpa ada kesatuan arah. Untuk mencapai prestasi kerja pegawai yang optimal diperlukan adanya integrasi antara kesatuan kerja, komunikasi, disiplin, dan pembagian kerja. Dimana jika keseluruhan faktor tersebut sudah terarah maka pegawai dapat mencapai prestasi yang diharapkan oleh instansi pemerintahan.

Profesionalisme merupakan kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, skill, waktu, tenaga, sumber daya, serta sebuah strategi pencapaian yang bisa memuaskan semua bagian/elemen. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai dkk., 2008:15).

Berkaitan dengan profesionalisme birokrasi Harits (2006: 6) menyatakan bahwa: Profesionalisme birokrasi yang andal dimaksud aparatur atau pegawai yang bekerja pada setiap unit pelayanan pemerintahan dalam berbagai level, memiliki keahlian dan keterampilan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya dan memiliki tanggungjawab moral atau etika profesi dalam memberikan pelayanan kepada publik dan lingkungannya sebagai bagian dari kewajiban kebijakannya.

Kinerja pegawai dimaksud berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, baik secara perorangan maupun organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar hukum sesuai dengan aturan moral dan etika organisasi.

Kecamatan dibentuk untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan di perkotaan dalam rangka

mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan profesionalisme kinerja perangkat di lingkungan Kecamatan dalam memberikan pelayanan masyarakat yang merupakan bagian dari pelayanan publik. Namun realita yang terjadi di lapangan banyak kasus yang menunjukkan perangkat Kecamatan belum menjalankan tugas dan kewenangan yang dimiliki secara profesional. Diantaranya masih banyak pungutan liar dalam pengelolaan dokumen kependudukan masyarakat, kinerja perangkat Kecamatan yang tidak maksimal karena sering mangkir dan melakukan aktivitas lain tidak sesuai tugasnya.

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di Kecamatan Johar Baru masih terlihat beberapa fenomena: Perangkat kelurahan belum menjalankan tugas dan kewenangan yang dimiliki secara profesional, Masih ada pegawai yang memiliki kinerja dan dedikasi yang tinggi tidak mendapatkan penghargaan sesuai dengan pengabdianya tersebut, Koordinasi antar unit belum bahkan relatif kurang mendukung sistem pelayanan yang memuaskan. Hal ini terlihat pada waktu menangani pelayanan, para petugas teknis masih melakukan kegiatan-kegiatan di tempat tinggalnya, sehingga proses koordinasi sulit dilakukan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.
4. Untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh Prestasi Kerja Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah: 1. Aspek Akademik, Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan masalah yang berhubungan tentang Prestasi Kerja Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap kinerja pegawai. 2. Aspek Kebijakan, Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh Prestasi Kerja Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap kinerja pegawai. 3. Aspek Praktisi, Sebagai masukan yang bermanfaat bagi instansi terkait dalam menentukan kebijakan mengenai Pengaruh Prestasi Kerja Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

Kajian Literatur

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno, (2011:149) mendefinisikan Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Selanjutnya A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian prestasi kerja, bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi

kerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan atau dibuktikan secara nyata oleh pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya.

2. Pengertian Koordinasi

Handoko (2016 : 193) menuliskan, “Koordinasi (*coordination*) adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.”

Menurut Brech dalam Hasibuan (2014:85), “Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri. “

Dari definisi-definisi koordinasi di atas, dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah adalah suatu usaha, kegiatan-kegiatan, kerjasama dan kesepakatan bersama secara teratur serasi, selaras, seimbang dan serempak dalam mencapai suatu tujuan tertentu serta mencegah terjadinya konflik, kekacauan, percekocokan, kekosongan pekerjaan dan sebagainya dalam suatu organisasi.

3. Pengertian Profesionalisme

Andrias Harefa (2014: 137) mengemukakan bahwa soal sikap yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, Keterampilan tinggi, bantuan jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas masalah kerja dan sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.

Menurut Andrias Harefa (2014:137) profesionalisme adalah soal sikap yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa profesionalisme menunjukkan hasil kerjayang sesuai sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi.

4. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Simanjuntak (2015:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2015:210).

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta

Empiris. Pada penelitian ini Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Berdasarkan analisa yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah:

- H₁: prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
- H₂: Koordinasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
- H₃: profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₄: Prestasi Kerja, Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat. Metode kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan mengukur variabel, melakukan proses sampling, dan pembuktian hipotesis secara statistik inferensia.

Metode kuantitatif berawal dari beberapa konsep dan teori yang digunakan sebagai dasar untuk membuat pertanyaan penelitian hipotesis dan mengukur hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian, dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi dari masing-masing variabel. Reliabilitas dan Validitas merupakan syarat mutlak yang harus di penuhi dalam menggunakan pendekatan ini (Syofian Siregar, 2013:30).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dan

bagaimana beberapa variabel independen menjelaskan hubungannya dengan variabel dependen yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian sebagai berikut:

1. Teknik Kuesioner

Metode ini merupakan tehnik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan format pertanyaan (kuesioner) yang sudah disusun sedemikian rupa yang berhubungan dengan objek penelitian untuk memperoleh informasi mengenai Pengaruh Prestasi Kerja Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

Menurut Sugiyono (2013:162), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya".

Jenis pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pertanyaan tertutup, artinya pernyataan dengan variasi jawaban yang telah ditentukan dan disusun terlebih dahulu, sehingga responden tidak memiliki kebebasan untuk memilih jawaban selain yang diberikan. Data yang dikumpulkan meliputi identitas responden serta tanggapan responden terhadap Pengaruh Prestasi Kerja Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

Jawaban kuesioner dan untuk mengukur pendapat responden, digunakan skala Likert yaitu skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat

persetujuan atau tidak setuju terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek simultan dalam penelitian ini skala yang digunakan terdiri dari lima angka yaitu dari angka 5 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk pendapat sangat tidak setuju (STS).

2. Observasi

Menurut Djam'an Satori (2011:105) observasi adalah Pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian untuk mengetahui keberadaan objek, situasi, konteks dan maknanya dalam upaya mengumpulkan data penelitian.

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan dan pencatatan pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

3. Studi kepustakaan

Studi pustaka, menurut Nazir (2013: 93) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan prakteknya di lapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan browsing di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan.

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data berupa data sekunder yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan, teknik pengumpulan data sekunder tersebut melalui studi kepustakaan berupa pengumpulan informasi-informasi yang membahas mengenai pengaruh profesionalisme, prestasi kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai.

Populasi menurut Sugiyono (2013:90). "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat sebanyak 54 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2013:127), jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian.

Menurut Suharsimi Arikunto (2012: 125), dalam bukunya Manajemen Penelitian: Apabila objek atau populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya apabila objeknya besar dapat diambil antara 10 % sampai dengan 15 % atau 25 % sampai 30 %.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, penulis menentukan jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 54 orang.

Menurut Sugiyono (2013:81) mengemukakan teknik sampling adalah sebagai berikut: Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi.

Hasil dan Pembahasan

1. Variable Prestasi Kerja

Tabel 1 Statistik Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

	Descriptive Statistics				Std. Deviation
	N	Min	Max	Mean	
PK1	54	2	5	3.96	.726
PK2	54	3	5	3.83	.575
PK3	54	3	5	3.85	.656
PK4	54	2	5	3.80	.683
PK5	54	2	5	3.83	.720
PK6	54	3	5	3.69	.577
PK7	54	2	5	3.43	.767
PK8	54	3	5	3.80	.626
PK9	54	3	5	3.98	.714
PK10	54	3	5	3.98	.658
Prestasi Kerja	54	30	47	38.15	4.302
Valid N (listwise)	54			3,82	0,43

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Penjelasan pada table di atas mengenai hasil perhitungan statistik diuraikan sebagai berikut. Dari hasil pengujian statistik deskriptif, rata - rata variable Prestasi Kerja adalah 3,82. Dimana standar deviasi dari variable Prestasi Kerja adalah 0,43. Dengan nilai minimum 2 dan maksimum 5. Dapat dilihat bahwa rata - rata variable Prestasi Kerja sudah baik, karena memiliki nilai mean lebih dari nilai 3.

2. Variable Koordinasi

Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel Koordinasi

	Descriptive Statistics				Std. Deviation
	N	Min	Max	Mean	
K1	54	2	5	3.94	.738
K2	54	3	5	3.81	.585

K3	54	3	5	4.07	.669
K4	54	2	5	3.80	.711
K5	54	3	5	3.93	.610
K6	54	3	5	4.02	.687
K7	54	3	5	3.98	.629
K8	54	3	5	4.06	.656
K9	54	3	5	3.74	.589
K10	54	2	5	4.00	.700
K11	54	3	5	3.98	.629
K12	54	3	5	4.15	.656
K13	54	3	5	3.96	.699
Koordinasi	54	41	62	51.44	5.204
Valid N (listwise)	54			3,96	0,40

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Penjelasan pada table di atas mengenai hasil perhitungan statistik diuraikan sebagai berikut. Dari hasil pengujian statistik deskriptif, rata - rata variable Koordinasi adalah 3,96. Dimana standar deviasi dari variable Koordinasi adalah 0,40. Dengan nilai minimum 2 dan maksimum 5. Dapat dilihat bahwa rata - rata variable Koordinasi sudah baik, karena memiliki nilai mean lebih dari nilai 3.

3. Variable Profesionalisme Kerja

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Profesionalisme Kerja
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
P1	54	3	5	3.85	.529
P2	54	2	5	3.76	.612
P3	54	3	5	3.91	.486
P4	54	3	5	3.96	.582
P5	54	3	5	3.89	.718
P6	54	3	5	3.76	.612
P7	54	3	5	3.91	.680
P8	54	2	5	3.72	.596
Profesionalisme	54	25	37	30.76	2.926
Valid N (listwise)	54			3,84	0,36

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Penjelasan pada table di atas mengenai hasil perhitungan statistik diuraikan sebagai berikut. Dari hasil pengujian statistik deskriptif, rata - rata variable Profesionalisme Kerja adalah 3,84. Dimana standar deviasi dari variable Profesionalisme Kerja adalah 0,36. Dengan nilai minimum 2 dan

maksimum 5. Dapat dilihat bahwa rata - rata variable Profesionalisme Kerja sudah baik, karena memiliki nilai mean lebih dari nilai 3.

Kinerja Pegawai

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
KP1	54	3	5	3.91	.652
KP2	54	2	5	3.70	.537
KP3	54	3	5	3.76	.547
KP4	54	3	5	3.67	.549
KP5	54	3	5	3.76	.612
KP6	54	3	5	3.57	.536
KP7	54	3	5	3.65	.619
KP8	54	2	5	3.61	.738
KP9	54	3	5	3.89	.718
KP10	54	3	5	3.69	.543
KP11	54	3	5	3.87	.646
KP12	54	3	5	3.78	.604
Kinerja	54	36	56	44.85	4.306
Valid N (listwise)	54			3,74	0,36

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Penjelasan pada table di atas mengenai hasil perhitungan statistik diuraikan sebagai berikut. Dari hasil pengujian statistik deskriptif, rata - rata variable kinerja pegawai adalah 3,74. Dimana standar deviasi dari variable kinerja pegawai adalah 0,36. Dengan nilai minimum 2 dan maksimum 5. Dapat dilihat bahwa rata - rata variable kinerja pegawai sudah baik, karena memiliki nilai mean lebih dari nilai 3.

Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis Prestasi Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5 Uji t Penelitian Prestasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.669	3.879		4.813	.000

Prestasi Kerja	.686	.101	.686	6.792	.000
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka thitung sebesar 6,792 > ttable sebesar 2,006 Selain itu dengan membandingkan angka signifikansi penelitian $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Ada hubungan linier antara Prestasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 6 Uji Besarnya Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.460	3.165

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Selanjutnya berdasarkan table model summary di atas, nilai Komponen regresi yang diperoleh adalah berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas, diperoleh nilai koefisien regresi (b) yaitu sebesar 0,47. Nilai ini merupakan besarnya pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membawa arti bahwa setiap perubahan variabel Prestasi Kerja akan diimbangi dengan perubahan variabel Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Karena nilai $b = 0,47$ ternyata positif, maka tiap pertambahan pada variabel Prestasi Kerja akan diimbangi dengan pertambahan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,47 atau 47%.

- 2) Uji Hipotesis Koordinasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7 Uji t Penelitian Koordinasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.306	4.523		
	Koordinasi	.535	.087	.647	6.120

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka thitung sebesar 6,120 > ttable sebesar 2,006 Selain itu dengan membandingkan angka signifikansi penelitian $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya Ada hubungan linier antara Koordinasi dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 8 Uji Besarnya Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.408	3.315

a. Predictors: (Constant), Koordinasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Selanjutnya berdasarkan table model summary di atas, nilai Komponen regresi yang diperoleh adalah berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas, diperoleh nilai koefisien regresi (b) yaitu sebesar 0,419. Nilai ini merupakan besarnya pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membawa arti bahwa setiap perubahan variabel Koordinasi akan diimbangi dengan perubahan variabel Kinerja Pegawai. Karena nilai $b = 0,419$ ternyata positif, maka tiap pertambahan pada variabel Koordinasi akan diimbangi dengan pertambahan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh

- Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,419 atau 41,9%.
- 3) Uji Hipotesis Profesionalisme Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 9 Uji t penelitian Profesionalisme

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.350	4.658		3.081	.003
	Profesionalisme	.992	.151	.674	6.577	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 24 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t hitung sebesar 6,577 > t table sebesar 2,006. Selain itu dengan membandingkan angka signifikansi penelitian $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Ada hubungan linier antara Profesionalisme dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 10 Uji Besarnya Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.444	3.212

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Selanjutnya berdasarkan table model summary di atas, nilai Komponen regresi yang diperoleh adalah berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas, diperoleh nilai koefisien regresi (b) yaitu sebesar 0,454. Nilai ini merupakan besarnya pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membawa arti bahwa setiap perubahan variabel profesionalisme

akan diimbangi dengan perubahan variabel Kinerja Pegawai. Karena nilai $b = 0,454$ ternyata positif, maka tiap pertambahan pada variabel profesionalisme akan diimbangi dengan pertambahan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,454 atau 45,4%.

Uji Hipotesis Prestasi Kerja, Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11 Uji Besarnya Prestasi Kerja, Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.519	2.987

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Koordinasi, Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Besarnya angka R square (r^2) adalah 0,546. Angka tersebut mempunyai arti bahwa Prestasi Kerja, Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 54,6% adapun sisanya sebesar 45,4% ($100\% - 54,6\%$) dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon).

Untuk mengetahui apakah model regresi tersebut sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan angka F sebagaimana tertera dalam table di bawah ini.

**Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis
Hubungan Linier Antar Variabel
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.771	3	178.924	20.057	.000 ^b
	Residual	446.043	50	8.921		
	Total	982.815	53			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Koordinasi, Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka Fhitung dengan Ftable, dimana Fhitung dari SPSS sebesar 20,057 > Ftable sebesar 2,78 dan selanjutnya dengan membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil penghitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Sehingga berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya ada hubungan linier antara Prestasi Kerja, Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

Pembahasan

1. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6,792 > t_{table}$ sebesar 2,006 atau H_0 ditolak H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara Prestasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Johar Baru

Jakarta Pusat. Sedangkan dari hasil pengukuran dengan koefisien korelasi, pengaruh variabel Prestasi Kerja dengan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan tersebut mempunyai keterkaitan hubungan yang erat dan searah. Nilai regresi (b_1) sebesar 0,470. Penambahan dan atau pengurangan setiap 0,470 akan mempengaruhi penambahan atau pengurangan sebesar 0,470 terhadap variabel Y yaitu Kinerja Pegawai. Artinya, apabila terjadi peningkatan dalam Prestasi Kerja, akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Demikian halnya apabila terjadi penurunan pada Prestasi Kerja pegawai maka akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

2. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6,120 > t_{table}$ sebesar 2,006 atau H_0 ditolak H_2 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Sedangkan dari hasil pengukuran dengan koefisien korelasi, pengaruh variabel Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan tersebut mempunyai keterkaitan hubungan yang erat dan searah. Nilai regresi (b_2) sebesar 0,419. Penambahan dan atau pengurangan setiap 0,419 akan mempengaruhi penambahan atau pengurangan sebesar 0,419 terhadap

variabel Kinerja Pegawai. Artinya, apabila terjadi peningkatan dalam Koordinasi akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Demikian halnya apabila terjadi penurunan pada Koordinasi pegawai maka akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa angka t_{hitung} 6,577 > t_{table} sebesar 2,006 atau H_0 ditolak H_3 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Sedangkan dari hasil pengukuran dengan koefisien korelasi, pengaruh variabel Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan tersebut mempunyai keterkaitan hubungan yang erat dan searah. Nilai regresi (b_3) sebesar 0,454. Penambahan dan atau pengurangan setiap 0,454 akan mempengaruhi penambahan atau pengurangan sebesar 0,454 terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya, apabila terjadi peningkatan dalam Profesionalisme antar pegawai maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Demikian halnya apabila terjadi penurunan pada Profesionalisme pegawai maka akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

4. Pengaruh Prestasi Kerja, Koordinasi Dan Profesionalisme

Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa angka F_{hitung} 20,057 > F_{table} sebesar 2,78 atau H_0 ditolak H_4 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif antara Prestasi Kerja, Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima, yakni Prestasi Kerja, Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil pengukuran dengan koefisien korelasi, pengaruh variabel Prestasi Kerja, Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan tersebut mempunyai keterkaitan hubungan yang erat dan searah.

Nilai regresi r square sebesar 0,546. Penambahan dan atau pengurangan setiap 0,546 akan mempengaruhi penambahan atau pengurangan sebesar 0,546 terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya, apabila terjadi peningkatan dalam Prestasi Kerja, Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja akan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Demikian halnya apabila terjadi penurunan pada Prestasi Kerja, Koordinasi Dan Profesionalisme Kerja akan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

Berdasarkan hasil penelitian,

dari ketiga variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan dua variabel lainnya, hal ini membuktikan bahwa Prestasi Kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penutup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara prestasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Besarnya pengaruh variabel Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 47%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara koordinasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Besarnya pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 41,9% .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Besarnya pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 45,4%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara prestasi kerja, koordinasi dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima, yakni prestasi kerja, koordinasi dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh prestasi kerja, koordinasi dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 54,6%.

Berdasarkan uraian dari kesimpulan di atas maka dapat penulis memberikan saran sebagai berikut:

Sistem penilaian prestasi kerja Pada Kecamatan Johar Baru yang selama ini dilaksanakan sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan lagi baik dari sisi penilaiannya maupun prosedur penilaiannya, supaya kinerja pegawai lebih terantau lagi. Agar respon pegawai terhadap penilaian prestasi kerja yang dilakukan instansi tersebut lebih baik lagi, instansi sebaiknya memberikan penjelasan mengenai sistem penilaian prestasi kerja yang dilakukan yang transparan, agar pegawai tersebut mengerti akan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh instansi serta penilaian yang dilakukan harus jujur dan objektif.

Model komunikasi antara pimpinan dan bawahan tidak harus formal namun dapat dilaksanakan secara konsisten, meskipun dalam pelaksanaan tugas tidak terlepas dari adanya kepentingan-kepentingan tertentu yang mempengaruhinya.

Instansi Kecamatan Johar Baru perlu menerapkan budaya profesionalisme kerja yang diiringi

dengan penciptaan iklim komunikasi organisasi yang dinamis.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Agung, Kurniawan. 2015. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Penerbit Pembaharuan.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Dwiyanto, Agus. 2002, *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*, PSKK-UGM, Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harefa, Andrias. 2014. *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, Mohammad. 2016. *Metode Penelitian Praktis Kualitatif & Kuantitatif*. Jakarta: Publica Press.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2011. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Oerip, P. dan Oetomo Tatag, 2012. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- 2013. *Teori administrasi publik*. Bandung: Alfabeta

- Payaman J. Simanjuntak. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI
- 2012, *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
-2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta : PT Grasindo.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sobur, Alex. 2001. *Etika Pers, Profesionalisme Dengan Nurani*. Bandung: Humaniora Utama Press.
- Soewarno Handyaningrat, 2006, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung
-1989. *Manajemen Konflik*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Siagian P, Sondang. 2000. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stoner, James A.F. 2006. *Manajemen*. Jilid I. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Suharsimi Arikunto,
- Wibowo . 2014 . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Sumber lain:
- Maskun, Sumitro. 1997. *Profesi Aparatur Negara dalam Birokrasi Indonesia*. Makalah disajikan pada Seminar Nasional Ilmu-Ilmu sosial 1997 Medan, 19 Maret 1999.
- Nurbaiti. 2013. *Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Pt*.

Perusahaan Listrik Negara
(PLN) Kabupaten Nagan Raya.
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu
Politik Universitas Teuku
Umar Meulaboh - Aceh Barat.

Gofur

Abdul, Fakultas Ilmu
Administrasi, Institut Ilmu

Sosial Dan Manajemen
STIAMl, Jakarta, Indonesia.
Jurnal Pengaruh Kualitas
Pelayanan Dan Harga
Terhadap Kepuasan
Pelanggan