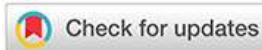


PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WALIKOTA BANDAR LAMPUNG (STUDI PADA BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN)



¹Farah Adila Rahma, ^{2*}Berlintina Permatasari, ³Ade Candra

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat - Indonesia

e-mail:

¹adilarahma2304@gmail.com

^{2*}berlintina@teknokrat.ac.id (*corresponding author*)

³adecandra@teknokrat.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of job satisfaction and professionalism on employee performance in the Bandar Lampung Mayor's Office, especially the Protocol and Leadership Communication section. Job satisfaction reflects an employee's positive attitude towards their work, while professionalism is related to skills and responsibilities in carrying out duties. The study uses a quantitative method with sampling using the purposive sampling technique. Data was collected through a questionnaire distributed to 60 respondents. The results of the study show that job satisfaction and professionalism have a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that to improve performance, organizations need to pay attention to employee job satisfaction and professionalism factors.

Keywords: *Job Satisfaction; Profesionalism; Employee Performance*

Diterima (Received) : 18-10-2024

Direvisi (Revised) : 02-11-2024

Disetujui (Approved) : 05-11-2024

Dipublikasi (Published) : 11-11-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang - Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia (Vernanda & Rojuaniah, 2024). Hal ini memegang peranan penting dalam keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan (Vernanda & Rojuaniah, 2024). Oleh karena itu, setiap perusahaan senantiasa memantau kinerja karyawannya agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya (Jufrizen & Hadi, 2021). Tingkat pengetahuan dan pengalaman setiap karyawan berhubungan langsung dengan berhasil tidaknya seluruh perusahaan. Mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat sangat penting bagi setiap organisasi bisnis untuk mencapai tujuannya (Maharani & Pasaribu, 2022).

Kota Bandar Lampung senantiasa berkomitmen untuk mempercepat implementasi kebaikan bersama dalam operasional pemerintah daerah. Kebaikan bersama ini dapat dicapai dengan meningkatkan pelayanan masyarakat, memberdayakan dan mendorong masyarakat untuk berpartisipasi, serta meningkatkan daya saing daerah. Semua aspek tersebut akan dicapai dengan memperhatikan prinsip-prinsip demokrasi, kesetaraan, keadilan, dan identitas daerah dalam sistem negara kesatuan Republik Lampung. Pemerintah Kota Bandar Lampung membutuhkan tenaga profesional yang dapat diandalkan dan cakap, termasuk pekerja kontrak dan pejabat sipil, untuk menjalankan fungsi pemerintahan demi kepentingan masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah jabatan bagi PNS yang bekerja di instansi pemerintah dan pegawai pemerintah dengan kontrak kerja, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Selain itu, undang-undang tersebut mengatur pegawai negeri sipil dan kontrak kerja (PPPK) bagi warga negara Indonesia yang bekerja sebagai pegawai pemerintah berdasarkan kontrak kerja jangka waktu tetap setelah memenuhi kualifikasi tertentu (Rediansyah & Aditiarno, 2023).

Faktor tambahan yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan di tempat kerja termasuk motivasi di tempat kerja, tingkat stres di tempat kerja, ruang kerja fisik, gaji, dan faktor teknis dan ekonomi lainnya, seperti faktor perilaku (Hanafi & Novitasari, 2022). Cara seseorang merasa tentang pekerjaan mereka secara umum adalah ukuran kepuasan kerja mereka (Tarjo, 2019). Bekerja melibatkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan pedoman organisasi, memenuhi persyaratan kinerja, dan sering bertahan dengan kondisi kerja yang kurang ideal (Nabawi, 2019).

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan telah lama diperhatikan oleh praktisi. Dalam bekerja, setiap orang harus memiliki profesionalisme. Karena profesionalisme menyangkut keahlian atau keahlian dalam mengoptimalkan pengetahuan, pengetahuan, waktu, dan tenaga (Fausiah, 2022). Menurut Khikmah (2015), profesionalisme mempunyai makna ganda berdasarkan makna bahasa. Pertama, profesionalisme mengacu pada pengetahuan khusus, adanya kualifikasi tertentu, dan pengalaman yang sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme mengacu pada standar kerja: prinsip moral dan etika kerja. Ketiga, profesionalisme berarti moralitas.

Selain pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan juga menjadi faktor penting kepuasan kerja pegawai. Banyak masyarakat yang mengeluhkan pelayanan publik, mengenai buruknya kualitas pelayanan yang diberikan pemerintah. Berbagai keluhan masyarakat mengenai kinerja pejabat pemerintah muncul di surat kabar, media elektronik, dan jejaring sosial, serta demonstrasi yang menuntut akuntabilitas atas kebijakan yang dianggap merugikan oleh berbagai sektor masyarakat. Reformasi birokrasi yang dilakukan saat ini meliputi perubahan pola pikir dan budaya kerja, penetapan peraturan perundang-undangan, pembentukan dan penguatan organisasi, pembentukan kepengurusan, pembentukan sistem kepegawaian organisasi, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan peningkatan kualitas

pelayanan publik. Diperlukan kebijakan reformasi birokrasi tersebut diharapkan dapat meringankan kekecewaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Paradigma reformasi birokrasi ini diterima dengan baik oleh seluruh satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat diharapkan dapat mendukung perkembangan suatu organisasi kearah yang lebih baik. Untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat maka harus meningkatkan prestasi kerja/kinerja pegawai (Gandura & Jusuf, 2021).

Bagian Protokol dan Komunikasi Bagian Pimpinan Kota Bandar Lampung menjaga wibawa pimpinan dan menjaga citra organisasi. Aturan protokol ini memastikan bahwa otoritas pimpinan dan citra organisasi terlihat baik di mata orang lain, yang penting untuk menjaga hubungan. Oleh karena itu, para pegawai Departemen Protokol dan Komunikasi Sekretariat Kota Bandar Lampung harus memiliki keterampilan tinggi dan semangat dalam bekerja. Permasalahan yang dihadapi Kantor Walikota bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung antara lain penyelesaian pekerjaan yang tidak efisien, keterlambatan pegawai keluar masuk kantor pada jam kerja, dan pulang lebih awal.

Permasalahan tersebut dapat dihindari jika seluruh karyawan memiliki pemahaman yang jelas. Profesionalisme yang mengikuti aturan. Pegawai negeri atau pemerintah wajib melaksanakan kegiatan dan kebijakan yang ditetapkan pemerintah sebagai bagian dari pembangunan nasional sebagai pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil. Dalam hal ini diperlukan tenaga profesional yang dapat mengemban berbagai tanggungjawab, seperti pekerjaan administratif dan pelayanan kepada masyarakat setempat, sesuai dengan kemampuannya, serta dapat meningkatkan kualifikasi, pengetahuan, dan keterampilannya. Pegawai atau pejabat pemerintah yang profesional mempunyai dampak yang signifikan dan positif terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan instansi pemerintah. Karena PNS merupakan pengambil keputusan, perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan pemerintahan. Kurangnya profesionalisme organisasi dalam pengelolaan pelayanan publik menyebabkan kurangnya kemauan berpartisipasi dalam perencanaan pembangunan dan sikap apatis masyarakat terhadap pemerintah sehingga mengakibatkan masyarakat merasa dikucilkan dari proses penyelenggaraan pemerintahan

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Bandar Lampung (Studi Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan).

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mewakili perasaan individu terhadap pekerjaannya, Hal ini tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerja (Pazrina, 2024). Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, koordinasi antar pegawai, imbalan kerja, keadaan fisik dan psikis gejala yang ditimbulkan oleh ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan dapat berupa keluhan, prestasi kerja yang buruk, kualitas pekerjaan yang dilakukan, disiplin kerja pegawai yang buruk, dan lain-lain. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Afandi (2018) bahwa kepuasan kerja adalah sikap (positif) seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja. Pengakuan ini dapat dilakukan atas pekerjaan seseorang dan dilakukan sebagai

ungkapkan rasa syukur atas pencapaian salah satu nilai penting pekerjaan tersebut. Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini, antara lain (Afandi, 2018):

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,
- 2) Kepuasan terhadap pembayaran,
- 3) Kepuasan terhadap promosi,
- 4) Kepuasan terhadap atasan, dan
- 5) Kepuasan dengan rekan kerja.

Profesionalisme

Profesionalisme mencakup keterampilan dan kemampuan untuk memaksimalkan pengetahuan, wawasan, waktu, dan tenaga, yang berujung pada peningkatan keterampilan, profesionalisme diperlukan di sini untuk secara logis memobilisasi sumber daya manusia yang ada di berbagai tingkat manajemen dalam dewan agar mereka dapat mencapai tujuan yang ingin mereka capai, aspek yang mempengaruhi keterampilan adalah profesionalisme yang juga merupakan promosi suatu bagian yang sangat penting dalam suatu instansi atau perusahaan (Fausiah, 2022).

Indikator profesionalisme menurut Morrow dan Goetz mencakup lima elemen (Abdullah, 2017):

- 1) Komitmen terhadap profesi ditunjukkan melalui penerapan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh.
- 2) Keterlibatan sosial mengakui pentingnya peran profesional dan manfaatnya bagi masyarakat.
- 3) Prasyarat independensi adalah para ahli harus mampu mengambil keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain.
- 4) Percaya pada pengaturan diri dan khususnya bahwa pekerjaan profesional paling baik dievaluasi oleh para profesional yang kompeten di bidang sains dan pekerjaan Hubungan dengan mitra profesional (yang tergabung dalam komunitas profesional), khususnya penggunaan tautan profesional sebagai referensi, termasuk organisasi formal dan *peer group* sebagai sumber utama ide bisnis.

Kinerja Pegawai

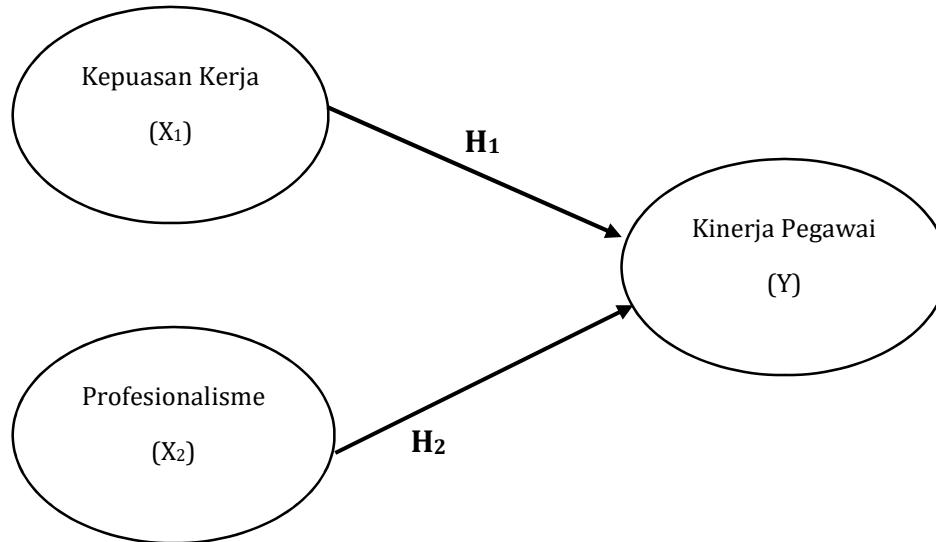
Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja (Silaen, 2021). Wibowo menjelaskan dalam Budiyanto (2020) bahwa tujuan kinerja adalah menyelaraskan harapan individu dengan harapan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, ekspektasi kinerja individu harus selaras dengan tujuan tersebut.

Menurut Fasha dan Lestari (2019), ada empat indikator kinerja karyawan yaitu;

- 1) Kebutuhan akan prestasi, yaitu pegawai merasa ingin bekerja dengan baik di perusahaan tempatnya bekerja,
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu dalam perusahaan,
- 3) Hadiah, merupakan salah satu jenis motivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang maksimal demi kepentingan pegawai, dan
- 4) Kebijakan kepemimpinan, artinya bagaimana pemimpin dapat memberikan kebijakan yang membuat pegawai mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kerangka Penelitian

Gambar berikut menunjukkan model penelitian yang menunjukkan hubungan antara dua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Profesionalisme (X_2), dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Kerangka penelitian pada Gambar 1 menunjukkan pengaruh kepuasan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai.



Sumber: Dikontruksi untuk penelitian ini, 2024

Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Bandar Lampung (Studi Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan)
- H₂ Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Bandar Lampung (Studi Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan)

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019), jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk memperoleh data yang diperoleh di masa lalu dan sekarang tentang keyakinan, pendapat, sikap, perilaku, hubungan antar variabel dan menguji banyak hipotesis tentang hubungan antar variabel.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Walikota Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Dokter Susilo No.02, Sumur Batu, Kec, Teluk Betung Utara, Bandar Lampung. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 60 orang pegawai, yang terdiri dari 40 pegawai ASN dan 30 pegawai kontrak (Sugiyono, 2019). Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *purposive sampling* dimana penentuan sampel ditentukan dengan kriteria tertentu melalui kuesioner yang diberikan secara *online* menggunakan *Google Form* kepada responden mengenai pengaruh kepuasan kerja dan

profesionalisme terhadap pegawai Kantor Walikota Bandar Lampung (Studi pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan). Besar sampel penelitian ini adalah 60 responden yang meliputi pegawai ASN dan pegawai kontrak Kantor Wali Kota Bandar Lampung, Penentuan besar sampel dapat disesuaikan dengan metode pengambilan sampel yang diinginkan. Metode penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu, tergantung tujuan penelitian. Pemilihan *purposive sampling* memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan dari responden yang memenuhi kriteria penelitian yang telah ditetapkan. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa metode ini efektif untuk penelitian yang memerlukan sampel dengan karakteristik tertentu. Selanjutnya, agar data yang terkumpul bermanfaat bagi penelitian, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu menggunakan alat ukur SPSS agar dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Menurut Sugiyono (2019), pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji analisis deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, dan uji parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Bagian ini menyajikan analisis terhadap data yang telah diperoleh selama pelaksanaan penelitian. Data yang telah terkumpul merupakan data primer yaitu data yang berasal dari jawaban responden yang telah disebarkan kepada sampel terpilih yaitu pegawai Kantor Walikota Bandar Lampung sebanyak 60 responden. Dalam hal ini penelitian menggunakan teknik *sampling* jenuh karena seluruh anggota populasi disurvei. Metode pengambilan sampel jenuh sering digunakan ketika ukuran populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan setiap anggota populasi untuk dilibatkan dalam penelitian.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	11	18.3	18.3	18.3
26-30 Tahun	6	10.0	10.0	28.3
31-35 Tahun	16	26.7	26.7	55.0
36-40 Tahun	14	23.3	23.3	78.3
> 40 Tahun	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Output SPSS 24, 2024

Untuk usia responden yang berusia 20-25 Tahun ada sebanyak 11 orang atau sebesar 18,3%, responden yang berusia 26-30 Tahun ada sebanyak 6 orang atau sebesar 10%, responden yang berusia 31-35 Tahun ada sebanyak 16 orang atau sebesar 26,7%, responden yang berusia 36-40 Tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 23,3% dan responden yang berusia > 40 Tahun 13 orang atau sebanyak 21,7%.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	32	53.3	53.3	53.3
Laki-Laki	28	46.7	46.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Output SPSS 24, 2024

Untuk jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa jumlah responden Perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden Laki-Laki yaitu sebanyak 32 responden atau sebesar 53,3% sedangkan untuk responden Laki-Laki sebanyak 28 responden atau sebesar 46,7%

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tipe Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	40	66.7	66.7	66.7
	Karyawan Kontrak	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Output SPSS 24, 2024

Untuk tipe karyawan dapat dilihat bahwa terdapat 40 responden atau sebesar 66,7% merupakan Karyawan Tetap dan 20 Responden atau sebesar 33,3% merupakan Karyawan Kontrak.

Uji Deskriptif

Uji deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang ditinjau dari mean dan standar deviasi. Dalam analisis deskriptif nilai *mean* adalah nilai rata-rata dari keseluruhan responden terhadap variable yang diteliti, sedangkan standar deviasi menunjukkan variasi dari jawaban responden (Sugiyono, 2019).

Tabel 4
Statistik Deskriptif Kepuasan Kinerja (X₁)

No.	pertanyaan	Mean	Std Deviation
1.	Hubungan yang baik antar karyawan dan pemimpin	4.70	0.462
2.	Kesulitan dalam melaksanakan tugas dapat diselesaikan melalui bimbingan pimpinan	3.70	1.280
3.	Pujian dan penghargaan yang didapat atas prestasi kerja	4.10	0.706
4.	Tugas yang diberikan sesuai keahlian dan kemampuan	4.20	0.755
5.	tugas yang diberikan dilaksanakan dengan tanggungjawab	4.70	0.646
6.	Tugas yang diberikan diselesaikan dengan baik	4.60	0.669
7.	Kelengkapan sarana dan prasarana	4.40	0.669
8.	Kompensasi sesuai dengan beban pekerjaan, kemampuan dan keterampilan	3.80	1.260
9.	Kompensasi menjamin kebutuhan sehari-hari	4.40	0.669

Sumber: Data Output SPSS 24, 2024

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa Kepuasan Kinerja atau X₁ memiliki rata-rata jawaban responden sebanyak 4,28 yang berarti bahwa respon menilai setuju dalam mempersepsikan kepuasan kinerja yang baik. Nilai standar deviasi dari seluruh item pernyataan untuk mengukur Kepuasan Kinerja bernilai 0,790, untuk masing-masing pertanyaan memiliki nilai standar deviasi antara 0.462 sampai dengan 1.280. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden yang paling bervariasi adalah item pernyataan yang menyatakan bahwa "kesulitan dalam melaksanakan tugas dapat diselesaikan melalui bimbingan pimpinan" dan jawaban yang paling tidak bervariasi adalah pertanyaan yang menyatakan "hubungan yang baik antar karyawan dan pemimpin".

Tabel 5
Statistik Deskriptif Profesionalisme (X₂)

No.	Penyataan	Mean	Std Deviation
1.	Melakukan rapat evaluasi setiap bulan	4,00	0.902
2.	Mampu berkomunikasi dengan baik	4,80	0.403
3.	Mampu memberikan solusi atas permasalahan yang ada	4,00	0.781

Sumber: Data Output SPSS 24, 2024

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa profesionalisme atau X₂ memiliki rata-rata jawaban responden sebanyak 4,26 yang berarti bahwa respon menilai setuju dalam mempersepsikan profesionalisme yang baik. Nilai standar deviasi dari seluruh item pernyataan untuk mengukur profesionalisme bernilai 0,695, untuk masing-masing pertanyaan memiliki nilai standar deviasi antara 0.403 sampai dengan 0.902. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden yang paling bervariasi adalah item pertanyaan yang menyatakan bahwa “melakukan rapat evaluasi setiap bulan” dan jawaban yang paling tidak bervariasi adalah pernyataan yang menyatakan “mampu berkomunikasi dengan baik”.

Tabel 6
Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

No.	pertanyaan	Mean	Std Deviation
1.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	4.30	0.646
2.	Bekerja sesuai prosedur dan jadwal	4.10	0.838
3.	Kemampuan bekerja sama dengan semua karyawan	4.40	0.807
4.	Mengambil inisiatif dalam bekerja	4.20	0.755
5.	Pertanggungjawaban yang diberikan	4.10	0.838
6.	Mengenali permasalahan yang ada di lingkungan	4.20	0.879
7.	Hadir tepat waktu	4.80	0.403
8.	Bersedia mengambil risiko dan berfikir keras agar dapat bekerja dengan baik	4.60	0.494
9.	Berorientasi pada keberhasilan dalam melakukan tugas atau pekerjaan	4.10	0.706
10.	Berusaha keras meningkatkan prestasi kerja	4.60	0.494

Sumber: Data Output SPSS 24, 2024

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai atau Y memiliki rata-rata jawaban responden sebanyak 4,34 yang berarti bahwa respon menilai setuju dalam mempersepsikan kinerja pegawai yang baik. Nilai standar deviasi dari seluruh item pernyataan untuk mengukur Kinerja Pegawai bernilai 0,686, untuk masing-masing pertanyaan memiliki nilai standar deviasi antara 0.403 sampai dengan 0.879. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden yang paling bervariasi adalah *item* pernyataan yang menyatakan bahwa “mengenali permasalahan yang ada di lingkungan” dan jawaban yang paling tidak bervariasi adalah pernyataan yang menyatakan “hadir tepat waktu”.

Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2019) merupakan suatu prosedur penelitian yang bertujuan untuk menentukan sejauh mana suatu instrumen pengukuran (seperti kuesioner) benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Ghozali (2016), uji validitas dilakukan dengan melihat *r* hitung dan *pearson product moment table* dari setiap

item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika r hitung > *pearson product moment table* (Sugiyono, 2019)

- 1) Untuk mencari kolom nilai kritis korelasi *Pearson Product Moment* ambil nilai signifikansi 0,05 yang 2 arah;
- 2) Untuk baris Nilai Kritis Korelasi r *Pearson Product Moment* diambil sesuai dengan jumlah sampel dan disesuaikan dengan angka pembulatan.

$$N = 0.2108$$

Hasil uji validitas dari setiap *item* pernyataan pada variabel Profesionalisme dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas
Variabel Kepuasan Kerja (X₁)

Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.2	0.616	0.210	Valid
X2.2	0.650	0.210	Valid
X2.3	0.276	0.210	Valid
X2.4	0.232	0.210	Valid
X2.5	0.224	0.210	Valid
X2.6	0.240	0.210	Valid
X2.7	0.633	0.210	Valid
X2.8	0.411	0.210	Valid
X2.9	0.524	0.210	Valid

Sumber: Data Output SPSS 24, 2024

Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 9 *item* pernyataan. Korelasi setiap *item* pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *table*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas
Variabel Profesionalisme (X₂)

Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.910	0.210	Valid
X1.2	0.523	0.210	Valid
X1.3	0.900	0.210	Valid

Sumber: Data Output SPSS 24, 2024

Variabel Profesionalisme terdiri dari 3 *item* pernyataan. Korelasi setiap *item* pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *table*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua *item* pernyataan pada variabel Profesionalisme dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0.947	0.210	Valid
Y2	0.833	0.210	Valid
Y3	0.717	0.210	Valid
Y4	0.534	0.210	Valid
Y5	0.596	0.210	Valid
Y6	0.619	0.210	Valid
Y7	0.619	0.210	Valid
Y8	0.270	0.210	Valid
Y9	0.426	0.210	Valid
Y10	0.436	0.210	Valid

Sumber: Data Output SPSS 24, 2024

Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 10 *item* pernyataan. Korelasi setiap *item* pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *table*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pertanyaan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS (Ghozali, 2016). Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliable apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Malhotra, 2012). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 10

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Criteria	Keterangan
X1.1	1.000	0.210	Valid
X1.2	0.532	0.210	Valid
X1.3	0.532	0.210	Valid

Sumber: Data Output SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kepuasan Kerja (X_1), Profesionalisme (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019) . Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil yang ditampilkan pada Tabel 11.

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.000	.000		.	.
	X1	.000	.000	.000	.	.
	X2	1.000	.000	1.000	.	.

Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 24, 2024

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variabel bebas (β_1, β_2) bertanda positif (+), nilai 0 menandakan berpengaruh signifikan. Hal ini berarti bahwa bila variabel dan kepuasan kerja dan profesionalisme terpenuhi membuktikan bahwa kinerja pegawai baik dan begitu pula sebaliknya.

Uji Parsial

Uji ini digunakan ketika ingin membandingkan perbedaan antara dua pengukuran yang dilakukan pada subjek yang sama (Ghozali, 2016).

Tabel 12
Hasil Uji t (Parsial)

One-Sample Test						
Test Value = 0						
				Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Difference	Lower	Upper
X1	57.147	59	.000	12.800	12.35	13.25
X2	107.267	59	.000	38.600	37.88	39.32
Y	107.267	59	.000	38.600	37.88	39.32

Sumber: Data Output SPSS 24, 2024

Berdasarkan Tabel 12 nilai t hitung yang diperoleh X_1 adalah 57.147 dan X_2 107.267, serta Y 107.267. Karena keseluruhannya $>1,7$. Angka 1,7 yang adalah nilai t-tabel (*t-critical*) yang digunakan sebagai titik potong untuk menentukan apakah hasil uji t yang diperoleh signifikan secara statistik. Nilai t-tabel ini biasanya diperoleh dari tabel distribusi t dengan derajat bebas (df) tertentu dan tingkat signifikansi (α) yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2019), maka berarti hipotesis diterima. Masalah kepuasan kerja dan profesionalisme sangat penting untuk diperhatikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai karena memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini berarti secara keseluruhan variabel kepuasan kerja dan profesionalisme memiliki hubungan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Bandar Lampung (Studi Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan). Dengan memperhatikan kepuasan kerja dan profesionalisme dapat meningkatkan kinerja pegawai serta dapat mempertahankannya.

Disarankan agar para pemimpin mengambil peran yang lebih aktif dalam membantu anggota staf dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian, yang mengungkapkan nilai rata-rata terendah (3,70%) dalam pernyataan mengenai kesulitan dalam melaksanakan tugas yang dapat diselesaikan dengan bimbingan kepemimpinan. Diharapkan bahwa pembinaan yang lebih menyeluruh dan terfokus akan meningkatkan kapasitas pekerja untuk mengelola berbagai masalah di tempat kerja dan, pada akhirnya, meningkatkan produktivitas. Selanjutnya, terkait komponen kompensasi berdasarkan beban kerja, kemampuan, dan keterampilan yang juga memiliki rata-rata rendah 3,80, disarankan agar Kantor Wali Kota Bandar Lampung mempertimbangkan untuk mengubah kebijakan kompensasi agar lebih sejalan dengan beban kerja dan kemampuan karyawan. Kebijakan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, beberapa saran variabel kepuasan kerja dan profesionalisme Mengapa variabel ini penting karena berhubungan erat dengan aspek-aspek yang berpengaruh pada kinerja karyawan, khususnya dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Memahami variabel tambahan ini dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif dan mendalam bagi pihak perusahaan dalam pengelolaan pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, A. (2017). Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. *Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar*.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator . ZanafaPublishing.
- Budiyanto, E & M.M (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. (Pendekatan Riset). CV. AA Rizky.
- Fasha, A. K. R., & Lestari, H. A. (2019). Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees.
https://Papers.Ssrn.Com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract_id=3311306.
- Fausiah, N. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bulukumba. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Gandura, N. , R. A. , Y. Y. A. , R. R. , & Jusuf, A. H. (2021). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. . *The Journal of Business and Management Research*, 4(1).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, K. , P. G. T. , & Novitasari, E. (2022). NSpiritualitas dan Kepuasan Kerja Dalam Kinerja Rumah Sakit.
<https://play.google.com/store/books/details?id=50FAEAAAQBAJ>.
- Jufrizen, & Hadi, P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
<https://doi.org/10.30656/Sm.V7i1.2277>.

- Khikmah, S. N. (2015). Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening. Universitas Diponegoro.
- Maharani, A. , T. H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. . *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41. 4
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>.
- Pazrina, siti. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. . *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(3), 112-123. <https://doi.org/10.36490/Jmdb.V2i3.1122>
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. . *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53-65.
- Vernanda, O. , & Rojuaniah, R. (2024). Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia. . *Nnovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 729-745.