

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI PROFESIONALISME
PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PROBOLINGGO**

Arif Eko Rakhmatullah, Sri Hadiati, Kohar Adi Setia

aera19@yahoo.co.id

Magister Manajemen, Universitas Gajayana Malang

Abstract

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi profesionalisme pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan olah data dengan analisis jalur, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel Profesionalisme (Z_1) adalah variabel kompetensi (X_1) yaitu sebesar 0,526. Etos kerja (X_3) juga merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap Kinerja (Y_1) yaitu sebesar 0,932. Dengan demikian variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel Kinerja pegawai (Y_1) melalui variabel intervening Profesionalisme (Z_1) adalah juga variabel Etos Kerja (X_3) sebesar 0,91946. Sehingga variabel Etos kerja (X_3) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja (Y_1) baik secara langsung maupun dengan melalui perantara Profesionalisme (Z_1). Sedangkan variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh paling kecil terhadap Kinerja (Y) baik secara langsung maupun dengan melalui perantara Profesionalisme (Z_1)

Kata kunci: kompetensi, pengalaman kerja, etos kerja, kinerja pegawai dan profesionalisme

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat haruslah menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan terutama pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo maka pembinaan pegawai sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat, mengingat pentingnya masalah pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat yang belum semuanya merata. Hal ini haruslah menjadi bahan pertimbangan bagi instansi terkait untuk lebih memperhatikan masalah pelayanan kepada masyarakat yang belum sepenuhnya merata, dengan menyusun dan melaksanakan program-program pelayanan dan agar visi dan misi Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo sebagai ujung tombak pelayanan masyarakat dapat tercapai tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para praktisi. Dalam bekerja, setiap manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu, tenaga. Menurut Tjiptohadi dalam Khikmah, (2005:143) profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme

berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesionalisme berarti moral. Sebagai profesional, setiap karyawan harus mampu menunjukkan tanggung jawabnya terhadap klien, rekan se-profesi, maupun atasannya.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Guritno dan Waridin (2005:67), “kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan”. kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia juga dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Menurut Mangkunegara (2005:113) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Lebih lanjut dapat dinyatakan bahwa semakin pegawai memiliki kesesuaian kompetensi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai atau prestasi kerja seseorang.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Boreham (2004:5), yang meneliti mengenai, Teori kompetensi kolektif pengaruhnya terhadap kinerja di tempat kerja, yang menyimpulkan sebagai berikut : Pekerjaan *contemporary* terkait pendidikan dan pelatihan merupakan kebijakan kompetensi kerja sebagai hasil dari kinerja individu di tempat kerja.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Menurut Manullang (2006:71) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja.. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan pegawai semakin meningkat, maka pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan etos kerja pegawai.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai,

keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai (Jansen, 2005:41).

Untuk itu pimpinan pada suatu unit kerja harus terlebih dahulu memerincikan semua tugas dan tanggung jawab instansi sampai pada level aparatur yang paling rendah. Di sini penting dilakukannya pengelompokan tugas-tugas, sehingga dapat ditetapkan siapa akan mengerjakan apa dan kapan harus diselesaikan serta mewajibkan aparatur membuat laporan tentang hasil dan rencana kerja secara berkala, pembagian tugas ini harus diiringi dengan sanksi dan penghargaan (*reward*). Dalam pembagian tugas-tugas itu seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan Tupoksi masing-masing unit kerja yang dilengkapi dengan prosedur atau alur kerja dari setiap bagian sampai kepada personel yang terlibat dalam melakukan setiap kegiatan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo merupakan lembaga pelaksana kewenangan Bupati Probolinggo dalam bidang pendidikan. Oleh sebab itu Renstra 2013-2018 ini tidak lain adalah sebagai tindak lanjut perencanaan pada tingkat SKPD yang bertujuan mendukung dan mewujudkan visi dan misi pemerintah Kabupaten Probolinggo seperti tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Probolinggo 2013-2018, khususnya pada bidang pendidikan dan merujuk juga kepada Rencana strategis Kementerian Pendidikan Nasional, sebab Dinas Pendidikan juga memiliki tugas untuk menyukseskan program-program nasional bidang pendidikan.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu mendorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pemenuhan tanggung jawab tersebut dapat terwujud apabila Satuan Kerja Perangkat Daerah ini mempunyai sumberdaya manusia yang berkompeten, berpengalaman dan memiliki etos kerja yang baik akan bersikap profesional terhadap apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya selaku pegawai sehingga akan meningkat kinerjanya.

Dinamika organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo kurang mendukung untuk mewujudkan sumberdaya yang berkompeten, berpengalaman dan memiliki etos kerja yang baik serta profesional karena adanya perubahan kebijakan seperti Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang sistem kerja yang berdampak pada perubahan regulasi dan struktur organisasi. Perubahan Undang-undang tentang dunia pendidikan yang berdampak pada perubahan strategi pencapaian visi pendidikan yang telah ditetapkan. Perubahan-perubahan tersebut mempengaruhi kinerja pegawai ketika pegawai ditugaskan pada bagian/seksi yang baru tanpa memperhatikan kompetensi, pengalaman dan etos kerja masing-masing

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap profesionalisme pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap profesionalisme.
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai
- H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap profesionalisme.
- H₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai
- H₅ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja terhadap profesionalisme.
- H₆ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai.
- H₇ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai.
- H₈ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme.
- H₉ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme.
- H₁₀ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *causal research* desain, yaitu suatu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2010: 37), tujuan utama *causal research* adalah untuk membuktikan hubungan sebab akibat antar variabel dan membandingkan pengaruh beberapa variabel terhadap suatu variabel sehingga dapat diketahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap suatu variabel. Penggalan data penelitian ini menggunakan teknik survei yang dilakukan dengan kuesioner dan skala pengukuran variabel adalah skala Likert.

Informasi atau data tentang kompetensi, pengalaman kerja, etos kerja, profesionalisme serta kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo diperoleh dari para pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo yang selanjutnya disebut responden dan sumber data. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo Pendidikan Kabupaten Probolinggo.

Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo, yang bukan merupakan tenaga pendidik dan tenaga fungsional dan sampel berjumlah 87 orang, diambil dengan cara sensus. Data yang sudah dikumpulkan melalui angket dianalisis dengan teknik analisis jalur. Perhitungan jalur menjelaskan tentang Kompetensi (X₁), Pengalaman kerja (X₂) dan *etos kerja* (X₃), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai pegawai (Y) melalui

variabel intervening yakni Profesionalisme (Z). Kaidah pengujian signifikan dalam pengujian SPSS (Ridwan dan Kuncoro, 2007:117) adalah:

- a. jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama sampai ketujuh

Untuk mengetahui hipotesis pertama sampai ketujuh yaitu untuk menguji pengaruh secara parsial digunakan uji t. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai signifikan t lebih kecil dari alpha.

Identifikasi sub-struktur dan persamaan.

$$Z = \beta_{X1Z}X_1 + \beta_{X2Z}X_2 + \beta_{X3Z}X_3 + e_i$$

$$Y = \beta_{X1Y}X_1 + \beta_{X2Y}X_2 + \beta_{X3Y}X_3 + \beta_{ZY}Z + e_i$$

Keterangan:

- Z = Profesionalisme
Y = Kinerja
 β = Koefisien jalur
X₁ = Kompetensi
X₂ = Pengalaman Kerja
X₃ = Etos Kerja
e_i = estimasi penyimpangan (*error*)

2. Pengujian hipotesis kedelapan dan kesepuluh

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan mengalikan koefisien regresi pengaruh variabel pertama dengan variabel antara dan pengaruh variabel antara dengan variabel dependen. Identifikasi persamaan pengaruh tidak langsung.

$$Y = \beta_{X1Z}\beta_{X1Y}X_1 + \beta_{X2Z}\beta_{X2Y}X_2 + \beta_{X3Z}\beta_{X3Y}X_3 + \beta_{ZY}Z + e_i$$

Keterangan:

- Z = Profesionalisme
Y = Kinerja
 β = Koefisien jalur
X₁ = Kompetensi
X₂ = Pengalaman Kerja
X₃ = Etos Kerja
e_i = estimasi penyimpangan (*error*)

Identifikasi pengaruh total.

Pengaruh total dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung. Menghitung Pengaruh total (*Total Effect* atau TE)

$$\begin{aligned} Total\ Effect &= Direct\ Effect + Indirect\ Effect \\ TE &= DE + IE \end{aligned}$$

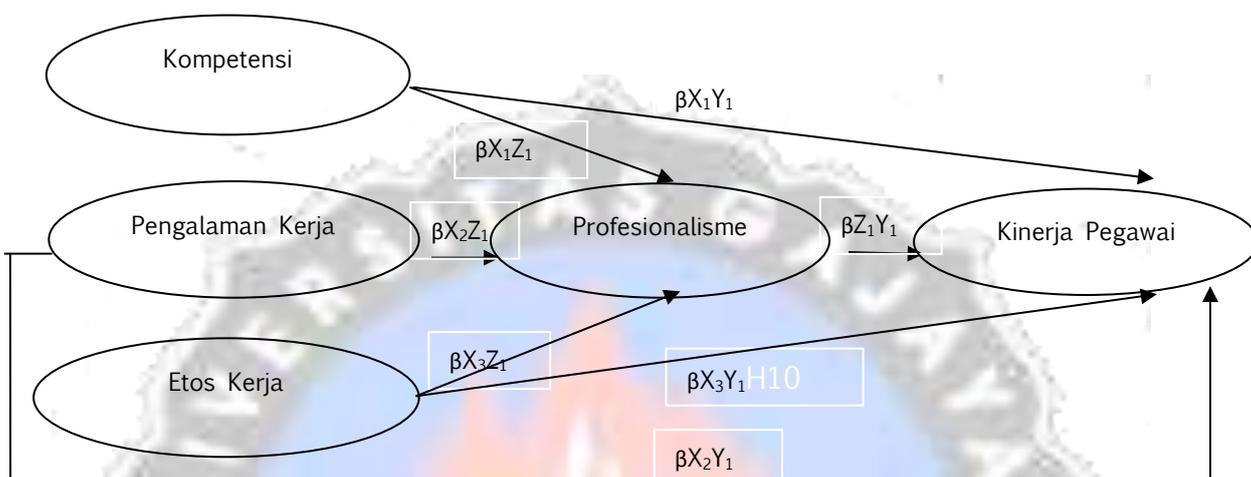
3. *Theory Trimming*

Uji validitas koefisien pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p pada uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel-variabel

secara parsial. Berdasarkan *Theory Trimming* maka jalur-jalur yang tidak signifikan dibuang sehingga diperoleh data empirik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Diagram jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur

Keterangan:

- $\beta_{X_1 Z_1}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Z_1
- $\beta_{X_1 Y_1}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Y_1
- $\beta_{X_2 Z_1}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Z_1
- $\beta_{X_2 Y_1}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y_1
- $\beta_{X_3 Z_1}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X_3 terhadap Z_1
- $\beta_{X_3 Y_1}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X_3 terhadap Y_1
- $\beta_{Z_1 Y_1}$ = koefisien jalur pengaruh langsung Z_1 terhadap Y_1

Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan dengan *software* SPSS 22 for windows, diperoleh koefisien dari masing-masing jalur pengaruh langsung yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Ringkasan Koefisien Jalur

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta (β)	p-value	Keterangan
1.	Kompetensi (X_1)	Profesionalisme (Z_1)	0.526	0.000	Signifikan
2.	Kompetensi (X_1)	Kinerja (Y_1)	-0.041	0.623	Tidak Signifikan
3.	Pengalaman Kerja (X_2)	Profesionalisme (Z_1)	0.324	0.000	Signifikan
4.	Pengalaman Kerja (X_2)	Kinerja (Y_1)	0.025	0.722	Tidak Signifikan
5.	Etos Kerja (X_3)	Profesionalisme (Z_1)	0.165	0.017	Signifikan
6.	Etos Kerja (X_3)	Kinerja (Y_1)	0.932	0.000	Signifikan
7.	Profesionalisme (Z_1)	Kinerja (Y_1)	-0.076	0.410	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1 di atas, dari ketujuh jalur pada model hipotesis tidak seluruhnya jalur menghasilkan pengaruh yang signifikan. Regresi pertama Kompetensi (X_1) memiliki hasil yang signifikan terhadap Profesionalisme (Z_1). Untuk Pengalaman Kerja (X_2) memiliki hasil yang signifikan terhadap Profesionalisme (Z_1). Demikian juga dengan variabel Etos Kerja (X_3) juga memiliki hasil yang signifikan terhadap Profesionalisme (Z_1). Regresi kedua Kompetensi (X_1) memiliki hasil yang tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_1). Sedangkan Pengalaman Kerja (X_2) memiliki hasil yang tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_1). Sedangkan Etos Kerja (X_3) memiliki hasil yang signifikan terhadap Kinerja (Y_1). Sedangkan Profesionalisme (Z_1) memiliki hasil yang tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_1).

Uji Hipotesis

Uji signifikansi digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria uji signifikansi diperoleh dari perbandingan antara nilai signifikansi hasil analisis dengan *level of significant* (α) 5% atau 0,050.

- Apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- Apabila signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel berikutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Beta (β)	Sig.	Keterangan
1.	Kompetensi (X_1) \rightarrow Profesionalisme (Z_1)	0.526	0.000	Signifikan, H_a diterima
2.	Kompetensi (X_1) \rightarrow Kinerja (Y_1)	-0.041	0.623	Tidak Signifikan, H_a ditolak
3.	Pengalaman Kerja (X_2) \rightarrow Profesionalisme (Z_1)	0.324	0.000	Signifikan, H_a diterima
4.	Pengalaman Kerja (X_2) \rightarrow Kinerja (Y_1)	0.025	0.722	Tidak Signifikan, H_a ditolak
5.	Etos Kerja (X_3) \rightarrow Profesionalisme (Z_1)	0.165	0.017	Signifikan, H_a diterima
6.	Etos Kerja (X_3) \rightarrow Kinerja (Y_1)	0.932	0.000	Signifikan, H_a diterima
7.	Profesionalisme (Z_1) \rightarrow Kinerja (Y_1)	-0.076	0.410	Tidak Signifikan, H_a ditolak

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, Hasil uji hipotesis ini dapat diartikan bahwa model yang telah dibuat dalam penelitian ini, yakni etos kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui profesionalisme dapat dipakai untuk memprediksi pencapaian kinerja. Artinya semakin tinggi tinggkat etos kerja, maka akan semakin baik pula tingkat profesionalisme seorang pegawai, yang pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengalaman kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme. Begitu juga variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,050. Sedangkan variabel kompetensi, pengalaman kerja dan

profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,050

Menghitung Jalur

Berdasarkan tabel 2, terdapat jalur yang koefisiennya tidak signifikan sehingga diperlukan tindakan *trimming*. Hasil pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total seperti tabel dibawah ini :

Tabel 3 Ringkasan Koefisien Jalur

No.	Jalur	Pengaruh Langsung	Jalur	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1.	(X ₁)→ (Z ₁)	0,526	(X ₁)→ (Z)→ (Y ₁)	0,526 x -0,076 = -0,0039976	-0,0449976
2.	(X ₁)→ (Y ₁)	-0,041			
3.	(X ₂)→ (Z ₁)	0,324	(X ₂)→ (Z)→ (Y ₁)	0,324 x -0,076 = -0,024624	0,000376
4.	(X ₂) → (Y ₁)	0,025			
5.	(X ₃)→ (Z ₁)	0,165	(X ₃)→ (Z)→ (Y ₁)	0,165 x -0,076 =- 0,01254	0,91946
6.	(X ₃)→ (Y ₁)	0,932			
7.	(Z ₁)→ (Y ₁)	-0,076			

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan pada perhitungan di tabel 3, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel Profesionalisme (Z₁) adalah variabel kompetensi (X₁) yaitu sebesar 0,526. Etos kerja (X₃) juga merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap Kinerja (Y₁) yaitu sebesar 0,932. Dengan demikian variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel Kinerja pegawai (Y₁) melalui variabel *intervening* Profesionalisme (Z₁) adalah juga variabel Etos Kerja (X₃) sebesar 0,91946. Sehingga variabel Etos kerja (X₃) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja (Y₁) baik secara langsung maupun dengan melalui perantara Profesionalisme (Z₁). Sedangkan variabel Kompetensi (X₁) berpengaruh paling kecil terhadap Kinerja (Y) baik secara langsung maupun dengan melalui perantara Profesionalisme (Z₁).

Analisa Jalur Model *Trimming*

Uji validitas koefisien pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p pada uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel-variabel secara parsial. Berdasarkan *Theory Trimming* maka jalur-jalur yang tidak signifikan dibuang sehingga diperoleh data empirik. Model *trimming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisa jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Riduwan, 2011:127). Jadi model *trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

Pada hasil analisis jalur pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja tidak signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,623 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,041. Sedangkan untuk pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja juga tidak signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar -0,076 dan nilai koefisien jalur 0,410. Dan pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja juga tidak signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,722 dan koefisien jalur sebesar 0,025. Sehingga diperlukan model *trimming*.

PEMBAHASAN

Adapun pengaruh antar variabel dalam penelitian yang merupakan hasil hipotesis tersebut yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalisme. Untung Sriwidodo (2010:112) mengatakan "kinerja dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan". Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai/sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini sedikit bertolak belakang dengan pendapat para ahli. Menurut Spencer (2003:109) " hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya". Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalisme. Pengalaman Kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh pegawai, maka pegawai akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yakni penelitian yang dilakukan oleh Hartini (2008). Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan. Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut.

Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Tetapi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat terjadi karena ada variabel –variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan hal tersebut berpengaruh dominan terhadap kinerja. Variabel tersebut misalnya kemampuan kerja dimana kemampuan kerja seseorang akan banyak dipengaruhi faktor kesehatan dan usia. Variabel lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor hubungan kerja dengan teman sejawat, suasana kerja dan tersedianya fasilitas kerja, ketiga faktor tersebut juga dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Walaupun pegawai yang bersangkutan telah memiliki pengalaman kerja yang lama terhadap suatu pekerjaan.

5. Pengaruh Etos Kerja terhadap Profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalisme. Apabila pegawai tidak terlalu terikat kepada petunjuk pelaksana dan aturan baku pelaksanaan tugas tapi lebih digerakkan oleh misi yang ingin dicapai oleh organisasi (*mission-driven professionalism*) maka akan terwujud birokrasi profesional yang menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, efisien, inovatif, dan mempunyai etos kerja tinggi (Tjokrowinoto, 2006:191).

Profesionalisme dapat diartikan sebagai perilaku, cara, kualitas, yang menjadi ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Dalam upaya peningkatan pelayanan, baik memeratakan maupun meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat adalah dengan profesionalisme”. Maka dari itu profesionalisme pegawai merupakan salah satu unsur utama dalam membangun suatu pelayanan yang berkualitas.

Sesuai yang dikemukakan oleh Tjokrowinoto (2006:191) bahwa, “Profesionalisme berkaitan dengan kemampuan aparat yang bekerja dengan memiliki inovasi, dan mempunyai etos kerja tinggi. Tentu akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kualitas pelayanan kepada para pengguna jasa”.

Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya seperti suka bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan standar yang di syaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja. Tentu saja perusahaan/organisasi mengharapkan para pegawai memiliki etos kerja tinggi agar dapat memberi kontribusi bagi perkembangan perusahaan/organisasi secara keseluruhan.

6. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Menurut Anoraga dan Sri Suryanti (1995:27),

”Etos kerja merupakan pandangan dan sikap seseorang terhadap kerja”. Karena pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka penilaian bisa positif dan negatif. Etos kerja positif atau tinggi akan menunjukkan penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan, membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita serta sebagai bentuk ibadah. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga jika etos kerjanya tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi.

Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu organisasi maupun instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

7. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini disimpulkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini kurang sejalan dengan pendapat para ahli dimana, menurut Tjiptohadi (1996) dalam Khikmah (2005:143), ”profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya”. Tidak hanya itu, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral. Seseorang yang merasa tidak punya kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tidak puas dalam bekerja (Sorensen dan Sorensen, 1974 dalam Guntur et al., 2002). Locke et al. (1993) dalam Khikmah (2005:151) mengemukakan ”kinerja yang dicapai seseorang dipengaruhi oleh proses pemikirannya”.

8. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Profesionalisme. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2016), yang menyatakan bahwa “kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja”.

Pola hubungan yang menghasilkan perilaku yang kompeten secara sederhana dapat dikatakan sebagai suatu pola yang melibatkan hasrat atau keinginan yang memberikan inspirasi dalam bertindak untuk menghasilkan perilaku yang kompeten. Pegawai dalam suatu lingkungan organisasi adalah sebagai makhluk sosial yang unik, semenjak pertumbuhannya mengalami banyak pembelajaran dengan cara-caranya masing-masing. Pegawai belajar dari tindakannya. Saat mengalami kegagalan dia akan bangkit untuk meraih kemenangan dari kegagalan itu, dan hampir semua hasrat dan keinginannya dipenuhi dengan tindakan demi tindakan. Pegawai yang memiliki kompetensi akan bekerja secara profesional, pegawai yang telah bekerja secara profesional akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula.

9. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja melalui Profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Profesionalisme. Hasil penelitian ini tidak

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartini (2008). Hal ini dapat terjadi karena ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai, misalnya motivasi. Dalam hal ini dimungkinkan pegawai sedang menurun motivasi kerjanya sehingga pegawai tersebut tidak dapat bekerja secara profesional dan hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal lain yang menyebabkan rendahnya tingkat kinerja seorang pegawai adalah faktor kepemimpinan. Sebagai seorang pemimpin harus dibekali banyak pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah atau lama menjadi pemimpin akan memudahkan bagi pimpinan untuk melakukan aktivitas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau lembaga tertentu. (Samsudin, 2003:33), “pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja karena makin banyak variasi pekerjaan”.

10. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja melalui Profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Profesionalisme. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukmana (2010). Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Etos kerja yang dimiliki oleh pegawai bisa saja tidak berkorelasi dengan kinerja dikarenakan ada faktor lain yang menggangukannya, misalnya kondisi lingkungan. Apabila seorang pegawai telah memiliki etos kerja yang tinggi, akan tetapi lingkungan sekitar tidak mendukung untuk terwujudnya kinerja maka akan sangat sulit bagi seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. Faktor lain yang dapat menjadi pengganggu hubungan antara etos kerja dan kinerja adalah faktor kemampuan fisik pegawai. Apabila kemampuan fisik yang dimiliki seorang pegawai rendah, walaupun pegawai tersebut memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut

Chaplin (2001: 102) mengatakan bahwa “etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu”. Maksudnya adalah etos kerja dalam suatu organisasi tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan penciptaan karakter dan watak yang sama diantara sumber daya manusia tersebut maka akan menjamin terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Profesionalisme pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme.
2. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme.
4. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme.
6. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
7. Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
8. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme.

9. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme.
10. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme.

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada seluruh pemangku kepentingan dan disarankan:

1. Bagi Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo, terutama yang berkaitan dengan penerapan profesionalitas pegawai, agar lebih memperhatikan faktor etos kerja pegawai supaya penerapan profesionalitas kerja pegawai dapat lebih efektif karena akan mempunyai dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja. Faktor tersebut penting dalam kondisi era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang ketat dan ketidakpastian lingkungan.
2. Hendaknya Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo agar lebih memperhatikan faktor etos kerja pegawai supaya kinerja pegawai dapat lebih efektif karena akan mempunyai dampak yang positif dalam jalannya organisasi/instansi. Faktor tersebut penting dalam kondisi era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang ketat.
3. Menyusun *carier-path* yang diterapkan bagi seluruh pegawai, sehingga setiap pegawai dapat mengetahui arah dan sasaran karier kedepannya, yang selanjutnya dapat memacu setiap pegawai untuk semakin giat dan meningkatkan kinerjanya masing-masing.
4. Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo disarankan agar lebih meningkatkan kompetensinya dengan cara sering mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (diklat), bimbingan teknis (bimtek) dengan sungguh-sungguh dan lebih menghargai pekerjaan yang telah ditekuni saat ini, sehingga tujuan dan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dicapai.
5. Untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo melalui kompetensi, maka pimpinan dapat menentukan pegawai yang memiliki pengetahuan dibidangnya dan menyesuaikan pekerjaan dengan tingkat pendidikan pegawai, karena pendidikan merupakan salah satu bagian terpenting dari kompetensi.
6. Mendasarkan pada hasil penelitian, maka sebagai implikasi bagi penelitian lebih lanjut mengenai topik kompetensi, etos kerja serta profesionalitas serta kaitannya dengan peningkatan kinerja adalah pengembangan variabel yang dapat dilakukan dengan menambahkan data kuantitatif Kompetensi dan etos kerja, serta profesionalitas, sehingga variabel kompetensi dan etos kerja serta profesionalitas dapat terukur secara kuantitatif dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- David Mc Chelland, Lyle & Signe Spencer. 1990. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta. Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74. Surakarta.
- Hartini, 2008 *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paloma Citra Internatioal*. Surakarta
- Khikmah. 2005. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Manullang, 2006. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Liberty.
- Miftahul Arifin. 2016. *Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso*. Situbondo. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Nick Boreham. 2004. *A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work*. Journal of Management Development Vol. 27 No.1, hal.5-7.
- Pasalong. 2008. *Teori Organisasi*. Jakarta. Arcan.

- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta. Institut Darma Mahardika.
- Sriwidodo dan Agus Budhi. 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Tjokrowinoto, Muljarto. 2006. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Rukmana, Widdi Ega. 2010. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*

