



Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme

Nurul Yaqien¹ Chamariyah² C. Sri Hartati³

^{1),2),3)} Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email : nurulyaqien40@gmail.com¹⁾ Chamariyahs@yahoo.com²⁾ c.srihartati@gmail.com³⁾

(Submit : 11 April 2022, Revised 21 April 2022, Accepted : 9 Mei 2022)

ABSTRACT

Nurul Yaqien, 2022. *The Effect Of Work Ability And Work Discipline On The Performance Of Employees In Ganding District, Sumenep Regency Mediated By Professionalism. Postgraduate Program at Wijaya Putra University, Surabaya.*

This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with a total sample of 64 employees. The purposes of this study are 1) To examine and analyze the significant effect of work ability on the performance of employees in Ganding District, Sumenep Regency. 2) To test and analyze the significant effect of work ability on the professionalism of the employees of Ganding District, Sumenep Regency. 3) To test and analyze the significant effect of work discipline on the professionalism of employees in Ganding District, Sumenep Regency. 4) To test and analyze the significant effect of work discipline on the performance of employees in Ganding District, Sumenep Regency. 5) To test and analyze the significant effect of employee professionalism on employee performance in Ganding District, Sumenep Regency. 6) To test and analyze the significant effect of work ability on the performance of Ganding District employees, Sumenep Regency mediated by professionalism. 7) To test and analyze the significant effect of work discipline on the performance of Ganding District employees, Sumenep Regency mediated by professionalism.

Keywords: Work Ability, Work Discipline, Professionalism, and Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya dalam organisasi dititikberatkan pada faktor sumber daya manusia yang dimiliki organisasi yaitu pegawai/karyawan karena memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda organisasi dan tujuan-tujuan organisasi, sehingga organisasi apapun semakin mendorong perkembangan dan bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan tercapai optimal. Berbagai pendekatan dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkembang mengikuti perkembangan untuk kepentingan organisasi dimasa depan. Untuk mencapai kondisi yang optimal tentunya

dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia agar mampu mewujudkan tujuan tersebut. Dalam hal ini pegawai sebagai sumber daya utama dan salah satu komponen sistem organisasi, didorong memiliki peran aktif, dalam setiap kegiatan organisasi.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas SDM. Untuk mengembangkan kualitas individu/pegawai organisasi melakukan berbagai aktifitas organisasi yang dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, agar menjadi lebih efektif. Program ini diperlukan karena manusia, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah. Perubahan ini disebabkan baik oleh dinamika internal organisasi maupun dinamika eksternal (lingkungan eksternal). Perkembangan teknologi misalnya mempunyai implikasi terhadap syarat atau tuntutan pekerjaan. Kesenjangan antara pegawai dan tuntutan pekerjaan yang berkembang itu lalu berarti diperlukan peningkatan kinerja pegawai pada pengetahuan dan keterampilan serta sikap para pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Menyadari kondisi tersebut, pihak organisasi baik di lingkungan pemerintah, BUMN maupun swasta, dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja individu, keterampilan dan keahlian, menyelenggarakan program pelatihan dan meningkatkan kedisiplinan yang diperuntukkan bagi semua pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai lama.

Handoko, (2015), mengemukakan bahwa sumberdaya manusia merupakan aset terbesar dari sebuah organisasi, oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai

sumber daya terpenting. Sedangkan, Adam, (2015) Menyatakan pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi, maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi. Oleh karena itu sumberdaya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius agar sasaran organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan.

Siagian, (2017:198), menyatakan bahwa tuntutan yang terasa kuat untuk pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena empat alasan utama: (1). Pengetahuan pegawai yang perlu pemutakhiran, (2). Kadaluarsa dan keterampilan pegawai, terjadi apabila pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman, (3). Tidak dapat disangkal lagi bahwa dimasyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai budaya. Agar tetap mampu bersaing, semua pegawai mutlak memahami perubahan yang terjadi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Seperti misalnya: pola kerja, cara berpikir, cara bertindak dan dalam hal kemampuan.

Salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia guna menunjang kebutuhan perusahaan dimasa depan membangun pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus dan mampu meningkatkan kompetensinya, hal ini dibutuhkan peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku,

koreksi terhadap kekurangan- kekurangan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kemampuan kerja, disiplin kerja. Dan profesionalisme.

Dalam pencapaian tujuan organisasi tentunya tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan pegawai. Agar kinerja meningkat, maka seorang pimpinan harus membuat bawahan merasa mereka juga merupakan bagian dari pencapaian keberhasilan tujuan dasar dari organisasi dimana mereka sebagai anggotanya. Dengan demikian kedudukan pegawai didalam sebuah organisasi adalah sangat penting. Dalam hal ini faktor-faktor yang harus di pandang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor-faktor internal individu pegawai yang meliputi kemampuan kerja, disiplin kerja dan profesionalisme yang telah terbentuk.

Menurut Setiawan dan Waridin, (2013:83), kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah hasil kerja yang optimal yaitu hasil kerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Upaya peningkatan kinerja pegawai juga bisa dilakukan dengan adanya kemampuan kerja. Kemampuan kerja sangat penting bagi organisasi karena kemampuan kerja merupakan salah satu faktor utama bagi anggota organisasi dengan pegawai untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lumban Gaol, (2015:55).

Kemampuan kerja mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi adalah salah satu proses motivasi

yang dilakukan oleh pemimpin. Siagian, (2016:72) menyatakan bahwa. Keberhasilan atau kegagalan yang di alamisebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kemampuan manajerial yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi itu.

Dari perspektif strategi, kemampuan manajerial berasal dari dua sumber utama; keahlian domain dan keahlian sumber daya. Keahlian domain mengacu padapemahaman pimpinan mengenai lingkungan kerja dan strategi organisasi, pasar, lingkungan tugas, dan rutinitas. Keahlian sumberdaya diwujudkan melalui pengalaman dengan proses manajemen sumberdaya (Simeon *et al.* 2013:66). Kemampuan manajerial pimpinan dapat membentuk lingkup persaingan dan menciptakan kemampuan organisasi untuk mencapai ljujan melalui proses penilaian terhadap ruang lingkup persaingan dengan menggunakan kemampuan organisasi.

Sementara itu, salah satu permasalahan yang paling mendasar dan sedang dihadapi oleh organisasi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi perbaikan sarana dan prasarana lainnya, serta peningkatan mutu manajemen organisasi. Disadari atau tidak, sumber daya manusia/pegawai yang handal dalam organisasi tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan pegawai harus diseimbangkan melalui program kemampuan kerja, disiplin kerja dan profesionalisme. Kegiatan tersebut

sangat diperlukan dalam organisasi. Apabila pegawai memiliki kemampuan yang baik, pimpinan senantiasa memberikan motivasi serta pemberian *reward* atas prestasi kerja yang telah dihasilkan/diberikan pegawai untuk kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja, pelatihan dan disiplin kerja, diharapkan prestasi kerja pegawai terus meningkat dan semakin optimal yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab dari individu pegawai lebih besar untuk tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan faktor prestasi kerja pegawai. Peningkatan kemampuan kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatupersaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kristiani *et al*, (2016) menyatakan bahwa "Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya". Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, sedangkan

kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan individu yang meningkat akan meningkatkan produktivitasnya.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman Aprina, (2017). Tenaga kerja berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada diperusahaan, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing tenaga kerja. Kemampuan seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan namun ada juga yang bisa meningkat seiring berjalannya waktu.

Lowser dan Poter dalam As'ad, (2016:61) mendefinisikan Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual *skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. As'ad, (2016:60) menyatakan bahwa Kemampuan pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu: kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut. Jadi kemampuan adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do*. Pada prinsipnya individu adalah sama, namun masing-masing memiliki keunikan-keunikan tersendiri yang menjadikan setiap individu berbeda satu sama lain, meliputi perbedaan sikap, persepsi dan kemampuan. Hal ini membentuk perilaku yang berbeda antar individu khususnya perilaku dalam bekerja. Sumber perbedaan

individu didalam bekerja meliputi faktor fisik dan faktor psikis.

Selanjutnya, disiplin kerja merupakan faktor individu yang mempengaruhi prestasi kerja dari pegawai. Menurut Edy Sutrisno, (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan, (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya apabila pegawai tunduk atau patuh pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan prestasi kerja pegawai. Simamora, (2016:310) menyatakan bahwa: "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi".

Keith Davis, (2013:129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut

didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan disiplin kerja sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan sekolah, dan keberlangsungan proses belajar mengajar. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri para pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerjatim di dalam sebuah organisasi.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat Ardansyah, (2014).

Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan masing-masing pegawai tentunya berbeda-beda padahal seluruh peraturan yang ada berlaku kepada seluruh pegawai yang bekerja di suatu organisasi. Disiplin ini merupakan sebuah sikap positif yang tentunya terjadi tanpa adanya kesadaran yang tinggi dari masing-masing pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada di organisasi tersebut baik itu organisasi swasta ataupun suatu organisasi negeri atau pemerintah. Sikap disiplin yang baik dari para pegawai tentu sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Dalam hal ini pemerintah tentu mengharapkan adanya etos kerja yang baik serta disiplin kerja dari para pegawai yang merupakan suatu abdi negara yang harus memberikan usaha maksimal dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan publik.

Profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Namun kenyataan di lapangan sudah semakin sulit mendapat pegawai yang memenuhi kualifikasi profesional. Oleh sebab itu perlu adanya upaya meningkatkan profesionalisme, salah satunya adalah dengan adanya sertifikasi pegawai.

Kinerja pegawai di setiap organisasi sekolah perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi. yang menempatkan pegawai sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumberdaya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan

tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan pegawai yang produktif dan berkompeten. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan kinerja pegawai, hal ini tidak terlepas dari dua sisi yaitu 1). Meningkatnya kinerja atau 2). Menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja pegawai seperti ini mempunyai dampak negatif bagi organisasi. Hal ini dapat dilihat dengan seringnya pegawai datang terlambat, di samping itu, pegawai juga sering mempunyai ide-ide baru akan tetapi tanggapan dari pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai, karena pihak manajemen dirasa kurang memperhatikan aspirasi bawahan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya acuan baku yang mendukung kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian empiris para peneliti sebelumnya yang mengkaji tentang disiplin kerja hubungannya terhadap peningkatan pegawai menjadi topik bahasan penelitian ini serta menjadi ketertarikan peneliti untuk membuktikan apakah benar seperti itu jika diimplementasikan di lapangan dikaitkan dengan studi empiris penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Purnawijaya, (2019), yang mengkaji hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. hasil penelitiannya

menemukan adanya pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian terdahulu yang sama-sama mengkaji tentang pengaruh hubungan disiplin kerja terhadap kinerja, yaitu dilakukan oleh Tusholihah, (2019), yang mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian Tusholihah, (2019), bertolak belakang dengan penelitian pendahulunya Purnawijaya, (2019), yaitu menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian Purnawijaya, (2019), dan Tusholihah, (2019) menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan observasi lebih lanjut dan melakukan penelitian lanjutan Karena hal ini merupakan *gab reseach* yang menarik untuk dilakukan penelitian ulang serta menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan.

Berdasarkan pengamatan penulis di Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep, terdapat fenomena bahwa kinerja pegawai belum tercapai maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini dikarenakan target kerja banyak tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan serta kurang giatnya pegawai dalam menjalankan tugasnya/kurang disiplin. Selain disebabkan oleh disiplin kerja, terdapat factor lain yang menyebabkan kinerja tidak sesuai harapan yaitu diduga karena dipengaruhi oleh kemampuan kerja, dan profesionalisme pegawai.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan mengambil judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme”.

Kerangka Konseptual

Dalam menjalankan suatu organisasi, pekerjaan dan tugas-tugas organisasi merupakan pekerjaan kelompok (team) dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individu, oleh karena itu dibutuhkan adanya kemampuan dan profesionalisme yang dapat menimbulkan perilaku positif bagi pegawai. Kemampuan merupakan kekuatan yang berifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi. Dengan kata lain kemampuan mengisyaratkan hubungan pegawai dengan organisasi.

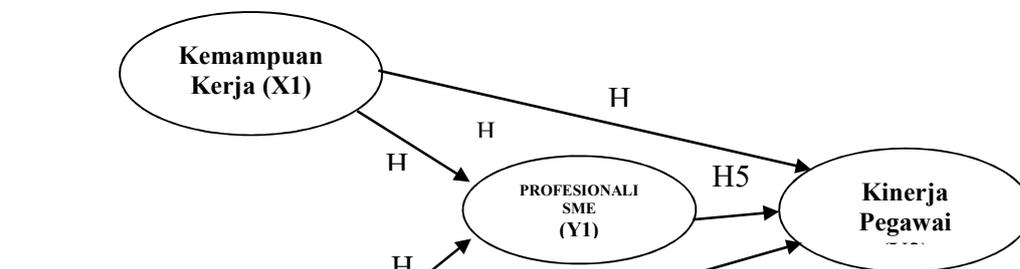
Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Jika profesionalisme ditumbuhkan dari dalam pegawai maka akan membentuk suatu kekuatan diri pegawai dalam menunjang peningkatan kinerja, Mangkunegara, (2015:68). Namun demikian penurunan dapat terjadi pada diri pegawai. Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kemampuan kerja, disiplin kerja dan profesionalisme. Jika kemampuan kerja, disiplin kerja dan profesionalisme ini terpenuhi dengan baik, maka seseorang akan bekerja dengan senang hati dan semangat. Seorang pegawai dengan kemampuan kerja yang baik, disiplin kerja dan profesionalisme yang tinggi akan menciptakan hasil kerjanya akan melakukan apapun untuk mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian Purnawijaya, (2019), menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; Rethorika Berthanila, (2020), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme. Penelitian Rosita Bangun, (2018), menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

profesionalisme. Penelitian Darwin Lee, (2016), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; Suprapti, (2016), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Nur Aliya Soffa, (2019), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai. Hasil penelitian Catur Heru Wibowo, (2020), menjelaskan temuan penelitiannya

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai.

Berdasarkan studi empiris dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan pada bahasan sebelumnya selanjutnya dituangkan dalam perumusan kerangka pemikiran. Agar perumusan tentang kerangka pemikiran penelitian mudah dipahami orang lain, maka selanjutnya dituangkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual untuk memperjelas gambaran penelitian ini. Yang ditunjukkan dalam gambar berikut:



Hipotesis

Dalam pendekatan kualitatif, hipotesis sangat diperlukan. Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara, sehingga masih memerlukan pembuktian. Penelitian Purnawijaya, (2019), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis pertama yaitu:

H1: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep.

Penelitian yang dilakukan Rethorika Berthanila, (2020), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan

ingin ... adalah sebagai upaya untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

landasan dalam merumuskan hipotesis kedua yaitu:

H2: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep.

Penelitian yang dilakukan Rosita Bangun, (2018), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis ketiga yaitu:

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep.

Penelitian yang dilakukan Darwin Lee, (2016), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis keempat yaitu:

H4: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Kabupaten Sumenep.

Penelitian yang dilakukan Catur Heru Wibowo, (2020), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis kelima yaitu:

H5: Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep.

Penelitian yang dilakukan Nur Aliya Soffa, (2019), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis keenam yaitu:

H6: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh Profesionalisme.

Penelitian yang dilakukan Catur Heru Wibowo, (2020), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis ketujuh yaitu:

H7: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan

Ganding Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh profesionalisme.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also use to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Faisal dalam Sani, dkk, (2013:287), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisisioner atau angket

sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknik analisis tertentu (Martono, 2013:19)

Penelitian eksplanatori dalam penelitian ini bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Adapun variable yang dimaksud yaitu meliputi: variabel bebas yang dimaksud adalah kemampuan kerja dan disiplin kerja; variabel terikat adalah kinerja pegawai, dan *variable intervening*/pemediasi yaitu profesionalisme.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pendekatan

kuantitatif. Menurut sugiyono, (2017:8), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Data akan diolah dengan menggunakan analisis statistik program SEM-PLS (*Partial Least Square*)

Hasil Penelitian Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Uji signifikansi koefisien path pada model structural

Korelasi	P Values	Keterangan
Kemampuan Kerja → Kinerja Pegawai	0.001	Signifikan
Kemampuan Kerja → Profesionalisme	0.001	Signifikan
Disiplin Kerja → Profesionalisme	0.003	Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0.002	Signifikan
Profesionalisme → Kinerja Pegawai	0.000	Signifikan
Kemampuan Kerja → Profesionalisme → Kinerja Pegawai	0.017	Signifikan
Disiplin Kerja → Profesionalisme → Kinerja Pegawai	0.006	Signifikan

Sumber: Data diolah, smartPLS, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 hasil tentang uji signifikansi path menunjukkan semua

variabel signifikan karena nilai P-value < nilai signifikansi 0,05.

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	P Values	Keterangan
--------	----------	------------

Kemampuan Kerja → Kinerja Pegawai	0.001	H ₁ diterima
Kemampuan Kerja → Profesionalisme	0.001	H ₂ diterima
Disiplin Kerja → Profesionalisme	0.003	H ₃ diterima
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0.002	H ₄ diterima
Profesionalisme → Kinerja Pegawai	0.000	H ₅ diterima
Kemampuan Kerja → Profesionalisme → Kinerja Pegawai	0.017	H ₆ diterima
Disiplin Kerja → Profesionalisme → Kinerja Pegawai	0.006	H ₇ diterima

Sumber: Data diolah, smartPLS, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 19 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap profesionalisme

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap profesionalisme sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap profesionalisme

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap profesionalisme sebesar 0.003

dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karena nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.002 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

5. Uji pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 5 diterima.

6. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap profesionalisme dan kinerja

pegawai sebesar 0.017 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme karena nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

7. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai sebesar 0.006 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme karena nilai signifikansi $0.006 < 0.05$, hipotesis 7 diterima.

Uji Pengaruh Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar factor, Malhotra, (2012). Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 7 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel 4.3 yaitu pengujian pengaruh langsung dan table 4.16 Pengujian pengaruh tidak langsung, seperti pada berikut ini:

Tabel 4.3
Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kemampuan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,316	Berpengaruh Positif
Kemampuan Kerja -> Profesionalisme	0,402	Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja -> Profesionalisme	0,391	Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,300	Berpengaruh Positif
Profesionalisme -> Kinerja Pegawai	0,381	Berpengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2022

Hasil pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif yaitu 0,316, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai; Kemampuan kerja terhadap profesionalisme berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,402, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap profesionalisme; Disiplin kerja terhadap profesionalisme berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,391, Hal ini dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap profesionalisme; Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,300, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; Profesionalisme terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,381, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari profesionalisme terhadap kinerja pegawai.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4.4
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kemampuan Kerja -> Profesionalisme -> Kinerja Pegawai	0,153	Pengaruh Positif
Disiplin Kerja -> Profesionalisme -> Kinerja Pegawai	0,149	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa hasil analisis pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,153. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,149. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme.

Pembahasan

H1. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Purnawijaya, (2019), Soffa, (2019), dan Karweti, (2015), yang hasilnya variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (Mangkunegara, 2013:68),

menjelaskan jika sasaran kinerja pegawai ditumbuhkan dari dalam pegawai maka akan membentuk suatu kekuatan diri pegawai dalam menunjang peningkatan kinerja.. Namun demikian penurunan dapat terjadi pada diri pegawai. Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah kemampuan kerja yang dimiliki.

H2. Kemampuan Kerja pengaruh terhadap Profesionalisme

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap profesionalisme sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Berthanila, (2020), yang hasilnya variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme. Pegawai harus memiliki pendidikan, pengetahuan serta wawasan yang luas, karena itu menyangkut dengan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai. Kemampuan kerja pegawai bisa menjadi dasar dari seorang pegawai untuk bersikap profesional. Sehingga kemampuan kerja mempengaruhi profesionalisme pegawai.

H3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Profesionalisme

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja terhadap Profesionalisme sebesar 0.003 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karena nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Bangun, (2018), yang hasilnya variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme. Definisi pertama yang berhubungan dengan disiplin diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Wursanto, (2012:38), yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Depdiknas, (2012:43), mendefinisikan disiplin adalah: "Tingkat konsistensi dan konsekuen seseorang terhadap suatu komitmen atau kesepakatan bersama yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai waktu dan proses pelaksanaan suatu kegiatan". Seirama dengan pendapat tersebut diatas, Hurlock (2011:82) mengemukakan pendapatnya tentang disiplin tersebut: "Disiplin merupakan cara masyarakat mengajar anak berperilaku moral yang disetujui kelompok"

H4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.002 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Setiyaningsih, (2020) dan Lie, (2020), yang hasilnya variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Nitisemito, (2014:199), dalam menjalankan suatu organisasi, pekerjaan dan tugas-tugas organisasi merupakan pekerjaan kelompok (team) dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individu, oleh karena itu dibutuhkan adanya kerja tim dalam organisasi yang dapat menimbulkan perilaku positif bagi pegawai.

Selanjutnya Nitisemito, (2014:201), menyatakan masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Hal ini dimaksudkan Dengan adanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan pegawai dalam hal ini pegawai secara otomatis mampu meningkatkan kinerja pegawai.

H5. Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 5 diterima.

Jabatan pegawai merupakan salah satu jabatan profesionalisme, menurut Supriyadi Dedi bahwa: "Profesional menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab dan kesetiaan profesi. Suatu profesi secara teori tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau dipersiapkan untuk itu." (Maeng,

2013). Dari rumusan diatas, profesi dapat dipersiapkan dalam arti luas dan dapat dipandang melalui proses latihan. Namun pekerjaan profesional, lebih pula pekerjaan profesional penuh seperti profesi dokter. Kata-kata disiapkan untuk itu mengacu pada proses pendidikan yang harus dipenuhinya, makin tinggi pula derajat profesi yang disandanginya. Sehingga profesionalisme yang dimiliki oleh seorang pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H6. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Profesionalisme

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai sebesar 0.017 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

H7. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Profesionalisme.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai sebesar 0.006 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.006 < 0.05$, hipotesis 7 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Wibowo, (2020), yang hasilnya variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Pada sisi lain factor didiplin dapat pula meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep. Oleh sebab itu perlu adanya upaya meningkatkan profesionalisme, salah satunya adalah dengan adanya sertifikasi pegawai.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep, sehingga hipotesis pertama diterima.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep, sehingga hipotesis kedua diterima.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep, sehingga hipotesis ketiga diterima.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep, sehingga hipotesis keempat diterima.
6. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep, sehingga hipotesis kelima diterima.
7. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep, sehingga hipotesis keenam diterima.

8. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep, sehingga hipotesis ketujuh diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Muhammad. 2015. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfa Beta.
- Alisuf Sabri. 2016. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Ardadansyah dan Wasilawati. 2014. *Pengawasan Disiplin Kerja dan Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- As'ad, Moh. 2016. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Ardhana Wayan. 2014. *Media Stimulus and Types of Learning, Washintong D.C: Assciantion for foe Education Communicatoin AND Technology*.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badudu. 2013. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Bangun, Rosita. 2020. *Pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin Kerja terhadap Profesionalisme Pegawai pada PT. Mega Industri Medan*.
- Bernardin dan Russel. 2014. *Human Resource Management*. Internasional Editions Upper Saddle River, Prentice Hall
- Berthanila, Rethorika. 2020. *Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Profesionalisme Pelayanan Publik*.
- Boediono, B. 2013. *Pelayanan Prima Perpajakan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buford, J., A. Ddan Bedein, A. G. 2014. *Managemen Extention* (2and ed), Albana Cooperative Extention Service Aubun University.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.

- Davish, Keith and John W. Newstrom JW. 2013. *Perilaku dalam Organisasi Edisi ke Sepuluh Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- De Porter, Bobbi & Hernacki, Mike. 2014. *Quantum Learning: Membiasakan Belajar Nyaman dan Menyenangkan*. Bandung: Kaifa.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Effendy, Onong. 2015. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Engkoswara dan Aan Komaria. 2010. *Administrasi Pendidikan*, Cet. I; Bandung: Alfabeta.
- Gaol, Lumban. 2015. *Teori Stres*. Jakarta: Buletin Psikologi.
- Handoko, t. Hani. 2015. *Managemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hejirachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. 2013. *Manajemen Personalialia Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3,Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Ibrahim, Adam. 2015. *Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama*. Bandung: Sinar Baru.
- KBBI. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdiknas
- Kristiani, Kadek Emi et al. 2016. *Pengaruh Mekanisme Corporate Governance dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI e-Jurnal SI AK*. Singarja: Universitas Pendidikan Ganesha Volume 2 No 1 Tahun 2014.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Lodge, Derek. 2014 . *Philosophy of Education*. New York: McGraw Hill.
- Malhotra, N.K. 2012. Basic Marketing Resarch: Integration of Social media. Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mc. Clelland, Atkinson, Clark & Lowell. 2013. *The Achievement Motive*. New York: Halsted Press.
- Poerwadarminta W.J.S. 2013. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Purnawijaya, Fregrace Meissy. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya*.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Pembelajaran* Cet.I; Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada 2001.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sendjaja S. Djuarsa. 2014. *Pengantar komunikasi*. Universitas Terbuka Jakarta
- Setianingsih, Theresia Titik. 2020. *Influence of School Leadership, Dicipline and Work Motivation Toward High School Teacher Performance*.
- Setiawan dan Waridin. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Vol. 2 No. 2*.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, M. 2020. *The Effect of Transformational Leadership, Work Dicipline and Satisdaction on Lecture's Performance at the Tarbiah and Teaching Faculty of UIN Antasari Banjarmasin*.
- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soffa, Nur Aulia. 2019. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai melalui Profesionalisme Pegawai Kantor*

- Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.*
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suprpti. 2020. *The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Dicipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance*.
- Sri Rumini. 2015. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta. UPP Universitas Negeri Yogyakarta. Bandung: ALFABETA
- S. Nasution, M.A. 2008. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tusholihah, Mardiyah. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT.CITUS*.
- W. S. Winkel. 2013. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT Gramedia.
- W. S. Winkel. 2016. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grasindo.
- Wibwo, Catur Heru. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Profesionalisme Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin*.
- Winardi, 2014. *Motivasi da Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiryanto. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Wiasarana.