



Pengaruh Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja dan Pendidikan terhadap Kinerja Prajurit dan Pegawai Negeri Sipil di Kosek II Makassar

Hadi Priyono Dolly P¹, Nurdin Latif², Ansra Taufiq³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen-Lembaga Pendidikan Indonesia, Makassar, Indonesia

Email: hadipriyono@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-04-20 Revised: 2022-05-28 Published: 2022-06-26	The research objectives are as follows: To find out whether together the influence of Work Professionalism and Work Discipline on the Performance of Soldiers and Civil Servants in the Indonesian Air Force Discomlek. The sampling technique used in this study the author uses the Total Sampling technique or randomly. All soldiers are the population and are used as the overall sample. Based on the results of the multiple correlation test, it is known that the magnitude of the relationship between Work Professionalism (X1), Work Discipline (X2), and Education Level (X3) simultaneously on the Performance of Soldiers and Civil Servants (Y) which is calculated by the correlation coefficient is 0.962. This shows a very strong influence. Meanwhile, simultaneously the contribution or contribution of the variables of Work Professionalism (X1), Work Discipline (X2), and Education Level (X3) to the Performance of Soldiers and Civil Servants (Y) is 92.6% while 7.4% is determined by other factors variable not investigated in this study. The intercept constant value of 42,983 can be defined that if the variables of Work Professionalism (X1), Work Discipline (X2), and Education Level (X3) increase by 1 unit, then the variable Performance of Soldiers and Civil Servants (Y) will increase by 42,983. It can also be defined that the intercept constant value of 42,983 describes the performance of Soldiers and Civil Servants (Y) on average if the variables of Work Professionalism (X1) and Work Discipline (X2) are 0 (zero).
Keywords: <i>Professionalism;</i> <i>Discipline;</i> <i>Performance.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-04-20 Direvisi: 2022-05-28 Dipublikasi: 2022-06-26	Tujuan penelitian adalah sebagai berikut Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama pengaruh Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Prajurit dan PNS di Diskomlek TNI AU. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Total Sampling atau secara acak Semua prajurit adalah populasi dan dijadikan sampel secara keseluruhan. Berdasarkan hasil uji korelasi berganda diketahui bahwa besarnya hubungan antara Profesionalisme Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Prajurit dan Pegawai Negeri Sipil (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,962. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan secara simultan kontribusi atau kontribusi variabel Profesionalisme Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) terhadap Kinerja Prajurit dan Pegawai Negeri Sipil (Y) adalah sebesar 92,6% sedangkan 7,4% ditentukan oleh variabel lain, tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai konstanta intersep sebesar 42.983 dapat didefinisikan bahwa jika variabel Profesionalisme Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Prajurit dan Pegawai Negeri Sipil (Y) akan meningkat sebesar 42.983. Dapat juga didefinisikan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 42.983 menggambarkan kinerja Prajurit dan Pegawai Negeri Sipil (Y) secara rata-rata jika variabel Profesionalisme Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai 0 (nol).
Kata kunci: <i>Profesionalisme;</i> <i>Disiplin;</i> <i>Kinerja.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pada saat ini perkembangan jaman dan kemajuan teknologi yang begitu sangat cepat dan alat komunikasi yang serba canggih dapat berjalan dengan bersamaan seiring dengan era modern yang semakin global seperti saat ini apapun ada di Indonesia, perkembangan alat komunikasi, teknologi dan ilmu pengetahuan dan media lainnya pada era yang serba canggih saat

ini merupakan suatu tantangan bagi setiap prajurit dan pegawai negeri sipil (PNS) khusus bagi Kosek II Makassar adalah untuk menyiapkan Prajurit yang berkualitas agar hasil kerja yang dicapai akan lebih optimal ataupun akan efektif dan efisien secara keseluruhan. Perkembangan aspek teknologi dan informasi tanpa aspek manusia sulit kiranya mencapai tujuan organisasi dapat dicapai secara sempurna, peran sumber

daya manusia yang berkualitas baik, dengan berkembangannya ilmu pengetahuan maka ilmu pengetahuan, teknologi komunikasi dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat yang paling bawah sekalipun. Keinginan yang digariskan diatas tidak akan tercipta dengan sendirinya melainkan memerlukan dukungan, kemampuan, kemauan dan tekad dari setiap aparatur negara untuk mewujudkannya, serta didukung dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas lebih baik (Prabu, 2016). Prajurit ataupun sumber daya manusia yang berkualitas sangat menunjang organisasi melalui potensi yang dimiliki masing-masing prajurit yang ada, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa dukungan aspek manusia sulit kiranya mencapai tujuan organisasi, proses pembangunan dan kedudukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi tidak lagi sebagai pelengkap dalam mata rantai pencapaian tujuan organisasi, tetapi sudah menjadi faktor penentu keberhasilan dengan tujuan dan aktivitas yang dilakukan masing-masing kegiatan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi, ekonomi dan alat komunikasi tanpa dukungan aspek manusia sulit kiranya mencapai tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal (Fathoni, 2010). Profesionalisme dalam bekerja meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis, dengan kata lain pengertian pegawai profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kepegawaian sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dan dengan kemampuan maksimal. Jadi pegawai yang profesional adalah orang yang terdidik dan liki atau dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan diaterlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman dibidangnya, profesional memintaranya tugas sehari-hari dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada masyarakat (Simamora, 2009).

Disiplin kerja diartikan jika prajurit selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi, disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak

tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif prajurit terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang prajurit yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan, selain itu tindakan disiplin dari Prajurit juga sangat penting agar kinerja dapat maksimal. Kinerja prajurit dan pegawai negeri sipil ini merupakan lingkup tanggung jawabnya tentu mengacu pada hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku prajurit dan pegawai negeri sipil. Kinerja prajurit dan pegawai negeri sipil pada saat ini masih belum memenuhi harapan pimpinan organisasi, maka kinerja prajurit dan pegawai negeri sipil di Kosek II Makassar pada dasarnya mencakup hasil kerja, sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja saat ini. Pada saat ini memang penilaian tingkat kinerja prajurit dan pegawai negeri sipil di Kosek II Makassar ini memang jarang dilakukan oleh pimpinan namun berdasarkan keadaan peneliti di lapangan secara nyata kinerja prajurit dan pegawai negeri sipil terlihat masih rendah dan belum sesuai apa yang diharapkan pimpinan, dengan demikian pelaksanaan penilaian kinerja atau penilaian prestasi juga mutlak harus sering dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan dapat meningkatkan kinerja prajurit dan pegawai negeri sipil di Kosek II Makassar.

II. METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini akan mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Makassar. Variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sample yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, atau penelitian yang akan menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel yang dikaji, dengan menggunakan data berjenis kuantitatif, (singarimbun et.al.,2005:5). Setelah data terkumpul semuanya, maka langkah se-

lanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Data yang telah dikumpulkan diolah baik secara manual maupun dengan menggunakan bantuan komputer, program yang digunakan untuk membantu pengolahan data ini adalah program SPSS version 18.0 for windows, model regresi linier berganda lebih tepat digunakan jika lolos dari gejala-gejala asumsi klasik atau ekonometrika, sehingga data yang akan dihasilkan masuk ke dalam kategori BLUE (Best Linier Unbiased Estimated):

1. Asumsi Multikolinieritas; adanya multikolinieritas merupakan pelanggaran dari asumsi klasik, Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas itu tidak berkorelasi, sebab apabila ini terjadi maka akan sulit untuk diketahui variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel tergantungnya.
2. Asumsi Heteroskedastisitas; berarti variasi (variance) variabel tidak sama untuk semua pengamatan, pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya atau lebih variabel bebas.
3. Asumsi Autokorelasi; berarti korelasi/keterkaitan antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu dan ruang, salah satu asumsi penting dari perhitungan asumsi klasik adalah tidak terdapatnya autokorelasi atau kondisi yang berurutan diantara pengganggu (disturbance) yang digunakan dalam fungsi regresi.
4. Asumsi Normalitas, Menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004), normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan penyebaran data (titik) pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dan dengan melihat histogram dari residualnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data-data dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 25 for Windows pada tabel di atas dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Profesionalisme Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y)

Dari output program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 25 for Windows yang didapat koefisien korelasi parsial variabel Profesionalisme Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y) diperoleh nilai sebesar 0,843 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat. Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai $KD = r^2 \times 100\%$, dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,843. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,8432 \times 100\% \\ &= 0,711 \times 100\% \\ &= 71,1\% \end{aligned}$$

Dengan hasil tersebut dapat diidentifikasi bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X1) mempunyai pengaruh sebesar 71,1% terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y), dan sisanya sebesar 28,9% disebabkan oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y)

Dari output program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 25 for Windows yang didapat koefisien korelasi parsial variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y) diperoleh nilai sebesar 0,882 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat. Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai $KD = r^2 \times 100\%$, dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,882. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,8822 \times 100\% \\ &= 0,778 \times 100\% \\ &= 77,8\% \end{aligned}$$

Dengan hasil tersebut dapat diidentifikasi bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh sebesar 77,8% terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y), dan sisanya sebesar 22,2% disebabkan oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

3. Pengaruh Variabel Tingkat Pendidikan (X3) terhadap Variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y)

Dari output program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 25 for Windows yang didapat koefisien korelasi parsial variabel Tingkat Pendidikan (X3) terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y) diperoleh nilai sebesar 0,808 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat. Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai $KD = r^2 \times 100\%$, dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,808. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,8082 \times 100\% \\ &= 0,653 \times 100\% \\ &= 65,3\% \end{aligned}$$

Dengan hasil tersebut dapat diidentifikasi bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X3) mempunyai pengaruh sebesar 65,3% terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y), dan sisanya sebesar 34,7% disebabkan oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

4. Hasil Uji Korelasi Berganda

Diketahui bahwa besarnya hubungan antara Profesionalisme Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Prajurit dan PNS (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,962, hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Profesionalisme Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) terhadap Kinerja Prajurit dan PNS (Y) adalah 92,6% sedangkan 7,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen, analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui arah dan mengukur seberapa besar pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) yakni Profesionalisme Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Prajurit dan PNS

(Y). Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh untuk variabel Profesionalisme Kerja (X1) Terhadap Kinerja Prajurit dan PNS di Kosek II Makassar (Y) dalam penelitian ini dapat diidentifikasi bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X1) mempunyai pengaruh sebesar 71,1% terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y), dan sisanya sebesar 28,9% disebabkan oleh faktor-faktor di luar penelitian ini. Sedangkan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y) adalah sebesar 0,870, hal ini berarti jika variabel Profesionalisme Kerja (X1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y) sebesar 0,870 dengan asumsi bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) dianggap konstan. Hasil ini sekaligus mendukung landasan teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, berdasarkan uraian di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa profesionalisme kerja Prajurit dan PNS Kosek II Makassar sudah berjalan cukup baik. Profesionalisme kerja mendasarkan diri pada prinsip pengembangan Prajurit dan PNS Kosek II Makassar, selalu mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing pegawai untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggungjawab dan kewenangan pegawai di masa mendatang. Dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan dan motivasi yang diberikan pimpinan tentu saja Prajurit dan PNS Kosek II Makassar akan bekerja dengan optimal, efektif dan efisien, dan hal tersebut tentu dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja Prajurit dan PNS Kosek II Makassar.

Profesionalisme kerja secara umum didefinisikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing, profesionalisme kerja meliputi kecocokan (fitness), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang

professional, termasuk bagi Prajurit dan PNS Kosek II Makassar, artinya keahlian dan kemampuan Prajurit dan PNS Kosek II Makassar merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh Kosek II Makassar. Profesionalisme Prajurit dan PNS Kosek II Makassar sangat ditentukan oleh tingkatan kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi, tingkat kemampuan Prajurit dan PNS Kosek II Makassar yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah di rencanakan sebelumnya, sebaiknya apabila tingkat kemampuan Prajurit dan PNS Kosek II Makassar rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Berdasarkan temuan di lapang, profesionalisme kerja dimaknai sebagai suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam memengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, profesionalisme dapat menuntun pegawai (dalam hal ini Prajurit dan PNS Kosek II Makassar) untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, salah satu dari bentuk profesionalisme adalah adanya sikap baik disiplin dan juga tegas. Profesionalisme mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional, jika seseorang berhasil membawa dirinya dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai temannya maka dapat dipastikan pegawai akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada instansi sehingga kinerjanya meningkat.

Setiap profesi dan jenis pekerjaan memang memiliki tingkat beban dan tuntutan pekerjaan yang berbeda-beda, namun dalam setiap profesi tersebut tentunya menuntut hasil kinerja yang sama-sama baik dalam bidangnya masing-masing, dalam bekerja, setiap sumber daya manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme terkandung kepiawain/keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesionalime harus dimiliki oleh seseorang

pegawai dalam bekerja, karena sikap profesionalisme dalam bekerja akan mampu memberikan hasil kerja yang baik pula, beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya juga mengungkapkan jika profesionalisme kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Prajurit dan PNS Kosek II Makassar pun diharuskan untuk memberikan jasanya secara sempurna, baik itu jasa yang berkaitan dengan tugas internal institusi maupun tugas tambahan diluar tanggungjawab utamanya. Kinerja yang ditunjukkan dalam penyampaian jasa tersebut adalah tanggung jawab Prajurit dan PNS Kosek II Makassar itu sendiri secara khususnya dan juga tanggung jawab Kosek II Makassar dalam mengawasi kinerja Prajurit dan PNS-nya. Untuk menjalankan tanggung jawab tersebut, mereka harus memiliki sikap professional dalam dirinya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti bahas pada bab sebelumnya, maka pada bab ini peneliti akan menarik kesimpulan dari hasil analisa, adapun kesimpulannya adalah seperti berikut ini:

1. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, pada variabel Profesionalisme Kerja (X1) mempunyai pengaruh sebesar 71,1% terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y), dan sisanya sebesar 28,9% disebabkan oleh faktor-faktor di luar penelitian ini. Nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y) adalah sebesar 0,870. Hal ini berarti jika variabel Profesionalisme Kerja (X1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y) sebesar 0,870 dengan asumsi bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) dianggap konstan.
2. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, pada variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh sebesar 77,8% terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y), dan sisanya sebesar 22,2% disebabkan oleh faktor-faktor di luar penelitian ini. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y) adalah sebesar 1,089. Hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja (X2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel

Kinerja Prajurit dan PNS (Y) sebesar 1,089 dengan asumsi bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) dianggap konstan.

3. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, pada variabel Tingkat Pendidikan (X3) mempunyai pengaruh sebesar 65,3% terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y), dan sisanya sebesar 34,7% disebabkan oleh faktor-faktor di luar penelitian ini. Nilai koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan (X3) terhadap variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y) adalah sebesar 0,904. Hal ini berarti jika variabel Tingkat Pendidikan (X3) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y) sebesar 0,904 dengan asumsi bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) dianggap konstan.
4. Berdasarkan hasil uji korelasi berganda, diidentifikasi bahwa besarnya hubungan antara Profesionalisme Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Prajurit dan PNS (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,962, hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Profesionalisme Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) terhadap Kinerja Prajurit dan PNS (Y) adalah 92,6% sedangkan 7,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai konstanta intersep sebesar 42,983 dapat didefinisikan bahwa jika variabel Profesionalisme Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Prajurit dan PNS (Y) akan meningkat sebesar 42,983, dapat juga didefinisikan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 42,983 menggambarkan Kinerja Prajurit dan PNS (Y) rata-rata jika variabel Profesionalisme Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai 0 (nol).

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja dan Pendidikan

terhadap Kinerja Prajurit dan Pegawai Negeri Sipil di Kosek II Makassar

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu., Mangkunegara, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit Rosdakarya Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Berry dan Houston dalam Kasim M. 2009. Analisis Kebijakan Negara. Badan Penerbit Erlangga Jakarta.
- Duwi Priyatno, 2010, Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2010. Metode Penelitian Bidang Sosial, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 2010. Profesionalisme Kerja Menurut Islam, Badan Penerbit Gajah Mada University press, Yogyakarta.
- Hani T. Handoko. 2007. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Badan Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Henry Simamora, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-9, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- J. Supranto, 2015. Metodologi Ramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis, Badan Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Jhon Soeprihanto, 2010, Peningkatan Kinerja Personel, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Kunandar, 2015, Pegawai Profesional, Impelementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam sertifikasi Pegawai, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Mahsun, Mohammad, 2014. Manajemen Kinerja, Penerbit Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta

- Mohamad. Nazir, 2009. Metode Penelitian, Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Namsa, M. Yunus, 2009. Kiprah Baru Profesi Pegawai Indonesia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam, Badan Penerbit Pustaka Mapan Jakarta.
- Pamudji, 2010, Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia. Badan Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2016. SPSS Versi 24 Mengolah Data Statistik Secara Profesional, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J., 2009. Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta
- Sinungan Muchdarsyah, 2008, Pengantar Manajemen, Badan Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta.
- Sonny Harsono, 2014, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Badan Penerbit, ALFABETA, Bandung.
- Subijanto, 2010, Psikologi Industri, Badan Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Sudjana, Nana. 2005. Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Badan Penerbit Sinar Baru. Bandung.
- Sugeng Pridjodarminto, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Bisnis, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Supriyadi, Dedi., 2016. Mengangkat Citra dan Martabat, Badan Penerbit, Adicita Karya Nusa, Yogyakarta.
- Susilo Martoyo, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke- dua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sutermeister, Robert A., 2009. People And Productivity, Usa: Mc. Graw Hill Inc.
- T. Hani Handoko, 2010, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Tilaar, 2008 Analisis Kebijakan Pendidikan, Badan Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Umar, Husein., 2010. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen.
- Wirawan, 2008. Profesi dan Standar Evaluasi, Badan Penerbit Uhamka Press, Jakarta.
- Yamin, Martinis, 2007. Profesionalisasi dan Implementasi KTSP, Badan Penerbit Gau Jakarta