

## PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)

**Asgaruddin Asgaruddin<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Terbuka UPBJJ – UT Jambi, [asgaruddin07@gmail.com](mailto:asgaruddin07@gmail.com)

**Korespondensi Author: Asgaruddin**

**Abstrak:** Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar . Artikel ini mereview faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui profesionalisme, budaya kerja, dan disiplin kerja, Suatu Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. Hasil dari library research ini adalah bahwa: 1) profesionalisme berpengaruh terhadap disiplin kerja; 2) budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja; 3) profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 4) budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan 5) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Profesionalisme, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

### PENDAHULUAN

Setiap lembaga, badan usaha atau organisasi, senantiasa berupaya seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu lembaga atau instansi memerlukan aset yang dapat menunjang keberhasilannya, salah satu aset tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia mempunyai posisi yang strategis dan dominan dibandingkan sumber daya lainnya, karena secanggih apapun teknologi dan manajemen yang diterapkan, operatornya berada di tangan manusia.

Manusia sebagai operator merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kuantitas serta kualitas produk yang dihasilkan, masukan berupa bahan material, kemudian diolah melalui suatu sistem dan metode dengan memakai peralatan mesin atau teknologi. Hal senada tentang peranan sumber daya manusia telah dikemukakan oleh Siagian (2012) yang menyatakan bahwa: Pertama, faktor manusia sebagai salah satu sumber daya diantara sumber daya lainnya merupakan alat yang diperlukan perusahaan untuk menghasilkan sesuatu. Kedua, Faktor manusia sebagai pekerja tidak terlepas dari sifat-sifat kemanusiaannya yang sangat kompleks, sebagai manusia tidak terlepas dari berbagai macam kebutuhan dan keinginan yang mendorongnya untuk mencapai tujuan organisasi menyatakan dalam bentuk upaya-upaya pencapaian tujuan individu dan prestasi kerja.

Prestasi kerja dihasilkan organisasi merupakan proses dari satu kesatuan keberhasilan segenap staf dalam bekerja. Tinggi rendahnya kualitas dan kuantitas kerja akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kinerja suatu organisasi dapat diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses yang saling berhubungan (Sedarmayanti, 2017).

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (Davis, 2012). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2012). Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai hasil kinerja optimal.

Pada organisasi-organisasi pemerintah, disiplin pada umumnya masih merupakan masalah. Kondisi yang kurang mendukung dan keterbatasan pimpinan dalam memahami masalah ini, seringkali menjadi kesulitan bagi pimpinan tersebut dalam menciptakan kondisi disiplin yang diharapkan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang akan dirumuskan masalah yang akan dibahas pada artikel literature review agar lebih focus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nanti, yaitu:

- 1) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap disiplin kerja?;
- 2) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja?;
- 3) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai?;
- 4) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?; dan
- 5) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Profesionalisme**

Professional artinya ahli dalam bidangnya jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang professional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan professional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Uetomo dalam Pakpahan, 2011).

Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antar kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparat yang professional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2012).

Dalam kajian tentang profesional, Winarno (2014) berpendapat bahwa professional merupakan suatu pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan tehnik dan prosedur ilmiah, dedikasi dan berorientasi pada pelayanan yang dilandasi oleh keahlian tehnik dan prosedur yang mantap serta sikap kepribadian tertentu.

Apa yang dikemukakan Siagian (2012) dapat menambah pemahaman mengenai profesionalisme kerja pegawai atau tenaga kerja. Ia mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek:

- Aspek Potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi hereditas yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain: daya mengingat, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat motivasi, dan potensi-potensi lainnya;
- Aspek Profesionalisme dan atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal;
- Aspek Fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang elektronik seyogianya bekerja dalam bidang pekerjaan elektronik, bukan bekerja sebagai tukang kayu untuk bangunan;
- Aspek Operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya;
- Aspek Personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi tinggi; dan
- Aspek Produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Nawawi (2015) adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dari uraian di atas, bahwa budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Adapun menurut Triguno (2013) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Kemudian Ndraha (2012) mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Sedangkan menurut Osborn dan Plastrik (2010) budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Menurut Moeljono (2012) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa sebuah keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja (Triguno, 2013).

Dari uraian-uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal keorganisasian yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner oleh Mondy (2010).

Siagian (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Handoko (2011) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Davis (2012) Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk

mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

### Kinerja

Mathis (2020) mengatakan kinerja merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. Sedangkan menurut Simamora (2012) kinerja merupakan tingkat terhadap mana para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

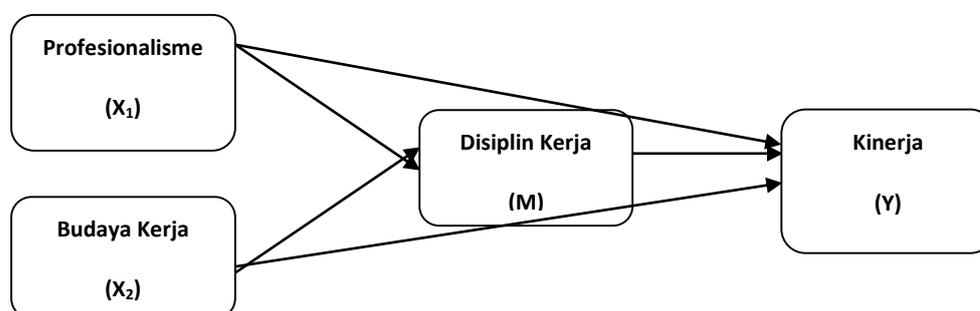
Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau instansi yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2012). Berdasarkan tujuan penelitian, kajian pustaka dan penelitian terdahulu maka kerangka analisis dalam penelitian ini disajikan dalam rangka membangun hipotesis sebagai berikut:

- a. Profesionalisme berpengaruh terhadap disiplin kerja;
- b. Budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja;
- c. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
- d. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan
- e. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di perolah rerangka artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada dasarnya untuk melihat profesionalisme, budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, serta untuk melihat pengaruh langsung profesionalisme

dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, maupun pengaruh tidak langsung profesionalisme dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pegawai.

Pengamatan menggunakan cakupan waktu bersifat *cross section/one shoot*, yang berarti informasi atau data yang diperoleh adalah hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu (Sugiyono, 2012). Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tidak mencapai seratus orang, maka semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Untuk menjawab semua hipotesis yang telah tersusun tersebut peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh informasi, kemudian memberikan tanggapan kepada responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan serta memberikan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

Kuesioner dalam penelitian ini dibuat bersifat tertutup yaitu pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban dengan skala 1 sampai 5 sesuai dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan spesifikasi sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif dimana penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi mengenai variabel penelitian (Ferdinand, 2014), dalam penelitian ini tentang profesionalisme kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji profesionalisme kerja dan budaya kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen yang dimediasi oleh disiplin kerjasebagai variabel intervening. Dimana pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2015), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive* model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull (Ghozali, 2015), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hubungan Profesionalisme dengan Disiplin Kerja**

Profesionalisme dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan saling terkait, hal ini dikemukakan oleh Khumaira, S.A. (2020) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa jika seorang pegawai memiliki sikap profesional, maka ia akan selalu mentaati peraturan yang berlaku karena melanggar peraturan atau bertindak tidak disiplin merupakan sikap yang tidak profesional.

### **Hubungan Budaya Kerja dengan Disiplin Kerja**

Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, yang diimplementasikan melalui disiplin kerja (Ruliyansa, 2018).

Budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja seseorang, hal ini dikemukakan oleh Puspita, G., dan Sudarijati (2018) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya jika seseorang memiliki sikap disiplin dalam bekerja, maka seseorang tersebut senantiasa akan dapat mematuhi cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna yang ada pada organisasi.

Budaya dihubungkan dengan mutu kerja yang disebut budaya kerja. Budaya kerja sudah dikenal manusia, namun tidak seketika langsung disadari oleh manusia bahwa keberhasilan sebuah pekerjaan berasal dari nilai-nilai dan perilaku kebiasaannya (Supriyadi & Guno, 2006).

### **Hubungan Profesionalisme dengan Kinerja Pegawai**

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*) (Kurniawan, A., 2012). Menurut Siagian (2012) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesionalisme harus dimiliki oleh seseorang pegawai dalam bekerja, karena sikap profesionalisme dalam bekerja akan mampu memberikan hasil kerja yang baik pula. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mengungkapkan jika profesionalisme kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Siahaan, V.D (2010) yang mengemukakan secara positif dan signifikan profesionalisme kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2015).

Budaya kerja memiliki peranan penting di dalam organisasi karena sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gibson dalam Pradana, G.R (2012) menyebutkan dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama diantara karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya adalah cara manusia memberikan respon terhadap lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan agar orang dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan organisasi (Ivancevich et al. dalam Pradana, G.R., 2012). Budaya menyangkut moral, sosial, norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan dan prioritas anggota organisasi (Moeljono dalam Hermayanti, A., dan Rahmawati, S., 2015). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan

(2012) yang mengemukakan jika budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (Davis, 2012). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito dalam Widodo, T., Alamsyah, N., dan Utomo, C.B., 2018). Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai hasil kinerja optimal.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mencatat bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ayer, J.E., Pangemanan, L.R.J., dan Rori, Y.P.I (2015) dan Dwiyanti, D.N., Sarwoko, E., dan Suryaningtyas, D (2017) yang menyatakan bahwa disiplin (penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu) berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Artikel ini membahas variabel Profesionalisme, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja. Variabel-variabel ini sudah banyak diteliti sebelumnya diantaranya dari artikel:

- a. Pengaruh profesionalisme terhadap disiplin kerja berdasarkan hasil riset: (Khumaira, S.A. (2020).
- b. Pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja berdasarkan hasil riset: (Ruliyansa. (2018), (Puspita, G., dan Sudarijati. (2018), dan (Supriyadi & Guno, 2006).
- c. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil riset: (Kurniawan (2012), (Siagian (2012), dan (Siahaan, V.D (2010).
- d. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja berdasarkan hasil riset: (Nawawi, 2015), (Moeljono dalam Hermayanti, A., dan Rahmawati, S., 2015), Gibson dalam Pradana, G.R (2012), Ivancevich et al. dalam Pradana, G.R., 2012), dan (Kurniawan (2012)..
- e. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja berdasarkan hasil riset: (Nitisemito dalam Widodo, T., Alamsyah, N., dan Utomo, C.B., 2018), Dwiyanti, D.N., Sarwoko, E., dan Suryaningtyas, D (2017), Ayer, J.E., Pangemanan, L.R.J., dan Rori, Y.P.I (2015), dan (Davis, 2012).

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang dikaji dan dibahas pada artikel ini, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna pelaksanaan riset selanjutnya adalah: 1) Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap disiplin kerja; 2) Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja; 3) Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai; 4) Terdapat pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai; dan 5) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih diperlukan

kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi faktor-faktor lain apa sajakah yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayer, J.E., Panemanan, L.R.J., dan Rori, Y.P.I. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi Unsrrat, Volume 12, Nomor 3A*.
- Bolung, G.R., Tewal, B., dan Uhing, Y. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- Davis. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dwiyanti, D.N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. Kreet Baru). *Jurnal Riset Mahasiswa manajemen (JRMM), Volume 3, Nomor 1*.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fujianti, L. (2012). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik. *Prosiding Seminar Nasional, Forum Bisnis dan Keuangan I*.
- Ghozali, Imam., (2015). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program Lisrel 9.10*, Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J.F., Tomas, G.M.H., Ringle, Christian M., dan Marko Sarstedt (2017). *A Primer Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Los Angeles: SAGE Publication.Ltd.
- Handoko, T. H. (2011). *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hapzi Ali. Nandan Limakrisna. (2013). Metodologi Penelitian ( Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi. In *Deeppublish: Yogyakarta*.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1*.
- Khumaira, S.A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT, Vol. 31, No. 2*.
- Kurniawan, A. (2012). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Kurniawan. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 1 No. 1*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Moeljono, Djokosantoso (2012). *Culture: Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mondy,R.W. (2010). *Indocitra Humas Resource Mangement*. 11<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Pearson Education

- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, T. (2012). *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Osborn dan Plastrik. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pakpahan, A. (2011). Peranan Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik (Studi Kasus Pelayanan Pengurusan Kartu Tanda Penduduk di Kecamatan Sidamik Kab. Simalungun). *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 3 Nomor 8.
- Pradana, G.R. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb). *Naskah Publikasi Jurnal Program Studi Agribisnis Universitas Brawijaya*.