

PRESTASI KERJA BERBASIS KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN PROFESIONALISME PEGAWAI UNISNU JEPARA

Eko Nur Fuad

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNISNU Jepara

Email: ekonfuad@unisnu.ac.id

Nurul Huda

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNISNU Jepara

Email: nurulhuda@unisnu.ac.id

Received: February 2018; Accepted: May 2018; Available online: July 2018

Abstrak

Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara sebagai lembaga pendidikan tinggi dituntut untuk memenuhi standar umum kelayakan serta melaksanakan pengelolaan pendidikan tinggi berdasarkan prinsip efektif dan efisien. Dalam mencapai prasyarat tersebut UNISNU Jepara perlu didukung sumber daya manusia yang memiliki kinerja atau prestasi kerja yang tinggi. Dalam upaya peningkatan prestasi kerja pegawai di UNISNU Jepara secara berkelanjutan, perlu dikembangkan model peningkatan prestasi kerja, sehingga perlu dilakukan kajian teoritis untuk mendapatkan komponen variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan profesionalisme terhadap prestasi kerja pegawai UNISNU Jepara. Objek penelitian adalah seluruh pegawai UNISNU Jepara. Analisis dilakukan menggunakan model persamaan structural *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Kedisiplinan pegawai dengan indikator kehadiran di tempat kerja dan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan terbukti memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap prestasi kerja dinilai dari aspek kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Kata kunci: kedisiplinan, kemampuan kerja, profesionalisme, prestasi kerja, UNISNU Jepara

Abstract

Nahdlatul Ulama Islamic University (UNISNU) Jepara as a higher education institution is required to meet the general standards of eligibility and implement the management of higher education based on effective and efficient principles. In achieving these prerequisites UNISNU Jepara needs to be supported by human resources that have high performance. In an effort to improve employee performance in UNISNU Jepara in a sustainable manner, it is necessary to develop a model of work performance improvement, so it is necessary to do a theoretical study to get variable components that can affect employee performance. This study aims to analyze and obtain empirical evidence about the influence of discipline, work ability and professionalism to employee performance at UNISNU Jepara. The object of this research is all employees of UNISNU Jepara. The analysis was performed using the Partial Least Square (PLS). The results showed that all independent variables have a positive effect on work performance. Employee discipline with indicators attendance in the workplace and completion of work within the specified time proved to have the strongest impact on employee performance judged from the aspect of quality and timeliness of work completion.

Keywords: discipline, work ability, professionalism, work performance, UNISNU Jepara

How to Cite: Fuad, E. N., & Huda, N. (2018). Prestasi Kerja Berbasis Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, dan Profesionalisme Pegawai UNISNU JEPARA. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 33(2), 124-139.

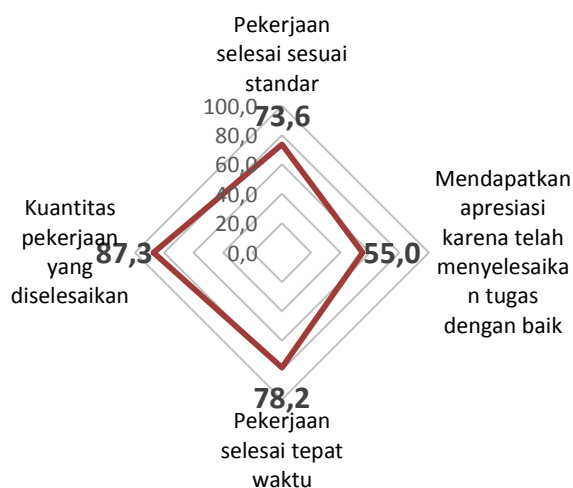
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset atau modal utama sebuah organisasi, oleh karena itu harus selalu dikembangkan dan diarahkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia harus diberdayakan secara optimal dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, perlu dukungan sumber daya manusia dengan kinerja atau prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja atau kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Zainal, Basalamah, & Muhammad, 2014). Prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai perpaduan antara kemauan dan kemampuan. Dengan kata lain seorang karyawan yang “mampu dan mau” dijamin prestasinya akan tinggi (Ruky, 2001).

Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara merupakan sebuah lembaga pendidikan tinggi yang terdapat di Kabupaten Jepara. Sesuai ketentuan yang berlaku, sebuah perguruan tinggi organisasi yang bergerak dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, terdapat beberapa prasyarat yang harus dipenuhi, yaitu: menyelenggarakan pendidikan tinggi yang efisien dan berkualitas, memenuhi standar umum kelayakan finansial serta melaksanakan pengelolaan pendidikan tinggi berdasarkan prinsip ekonomis dan berkualitas. Dalam mencapai prasyarat tersebut UNISNU Jepara perlu didukung SDM yang memiliki prestasi kerja tinggi.

UNISNU Jepara melakukan penilaian prestasi kerja dosen maupun pegawai secara rutin setiap akhir tahun akademik. Rekap hasil penilaian prestasi kerja pegawai UNISNU Jepara tahun akademik 2015/2016 dapat ditampilkan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Persentase Prestasi Kerja Pegawai UNISNU Jepara Tahun Akademik 2015/2016

Berdasarkan grafik pada Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja pegawai UNISNU Jepara dilihat kuantitas pekerjaan, pekerjaan yang selesai sesuai standar, ketepatan waktu penyelesaian maupun tingkat apresiasi yang didapatkan pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, secara keseluruhan tidak ada yang mencapai 100 persen. Terlebih lagi masih sangat rendahnya pegawai yang mendapatkan apresiasi karena menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta sesuai dengan standar yang ditetapkan hanya mencapai angka 55 persen. Hal ini mengindikasikan masih rendahnya prestasi kerja pegawai UNISNU Jepara, sehingga pemenuhan standar umum kelayakan finansial serta melaksanakan pengelolaan pendidikan tinggi berdasarkan prinsip ekonomis dan berkualitas masih sulit dilakukan. Berangkat dari fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat diketahuinya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, sehingga dapat digunakan sebagai landasan untuk upaya perbaikan.

Berdasarkan studi terkait dengan prestasi kerja, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin

tinggi tingkat kedisiplinan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Priyono, Marzuki, 2015). Penelitian lain menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan prestasi kerja, artinya jika disiplin kerja tinggi maka belum tentu meningkatkan prestasi kerja karyawan (Setiawan, 2013).

Prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja atau sering disebut dengan istilah kompetensi. Kompetensi karyawan secara umum berkaitan erat dengan prestasi kerja. Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, kompetensi merupakan penentu positif dari kinerja karyawan (Winarno & Perdana, 2015). Demikian juga hasil penelitian (Kadarisman, 2011) menyatakan bahwa kemampuan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, artinya meningkatkan kemampuan kerja akan sama artinya meningkatkan prestasi kerja. Hasil penelitian (Risqon & Purwadi, 2012) menunjukkan adanya pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi prestasi kerja adalah profesionalisme. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif profesionalisme terhadap prestasi kerja (Ramadhanty, 2013). Hasil penelitian lain menunjukkan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Ramadika, Nasir, & Meilda, 2014).

Berdasarkan beberapa penelitian, masih terdapat perbedaan hasil, sehingga variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan profesionalisme menarik untuk diteliti pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di UNISNU Jepara. Adapun secara khusus tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan profesionalisme terhadap prestasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau sering disebut juga sebagai kinerja merupakan terjemahan dari kata dalam Bahasa Inggris '*performance*'. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Zainal *et al.*, 2014).

Definisi *performance* atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi (Hasibuan, 2011).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin besar pula prestasi kerja karyawan (Mangkunegara, 2015).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mangkunegara, 2015).

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal,

perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah: (1) kesesuaian pekerjaan yang diselesaikan dengan standar yang telah ditetapkan; (2) apresiasi/ penghargaan yang diberikan atas pelaksanaan tugas dengan baik; (3) ketepatan waktu penyelesaian tugas; (4) semakin banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai (Zainal *et al.*, 2014).

Disiplin Kerja

Salah satu karakteristik SDM yang berkualitas adalah tingkat kedisiplinan pegawai yang seringkali dikaitkan dengan tingkat kehadiran atau presensi. Presensi adalah kehadiran di tempat kerja pada hari kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja disini mengenai disiplin waktu dan disiplin dalam mematuhi ketentuan yang diatur dalam instansi atau perusahaan (Hasibuan, 2011).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan secara sukarela berusaha bekerja sama dengan karyawan lainnya (Siagian, 2011).

Disiplin kerja diartikan juga sebagai alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Zainal *et al.*, 2014).

Disiplin kerja dapat diterjemahkan sebagai sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi

norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Siagian, 2011). Indikator disiplin kerja terdiri dari: (1) tiba tepat waktu, (2) untuk memberikan kontribusi kepada organisasi, (3) saran dan bimbingan (4) waktu pulang kerja (5) mematuhi aturan.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa ketidakhadiran berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, semakin tinggi tingkat ketidakhadiran dapat mengakibatkan semakin rendahnya prestasi kerja pegawai. Selain itu hubungan antara ketidakhadiran dengan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kerumitan pekerjaan bagi mereka yang memiliki kemampuan yang rendah, dan ketidakhadiran dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja dibandingkan dengan mereka yang memiliki kemampuan yang lebih tinggi (Zainal *et al.*, 2014).

Berdasarkan penelitian terdahulu terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Priyono, Marzuki, 2015). Akan tetapi hasil penelitian lain menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan prestasi kerja, artinya jika disiplin kerja tinggi maka belum tentu meningkatkan prestasi kerja karyawan (Setiawan, 2013). Dalam penelitian ini dikembangkan hipotesis:

H1 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja atau sering disebut kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Zainal *et al.*, 2014).

Kompetensi diartikan juga sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan penge-

tahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di tempat pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, sikap-sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2013).

Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Wibowo, 2013): *Planning competency, Influence competency, Communication competency, Interpersonal competency, Thinking competency, Organizational competency, Human resources competency, Leadership competency, Client service competency, Business competency, Self-management competency, Technical/ operational competency.*

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja yang mencakup menerapkan keterampilan (*skills*) yang didukung dengan pengetahuan (*cognitive*) dan kemampuan (*ability*) sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (SDM) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan/disepakati (Gomez-Mejia & Cardy, 2011).

Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (perusahaan). Kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan kinerja organisasi (perusahaan) didasarkan pada bagaimana manajemen perusahaan merespon kondisi eksternal dan internalnya, yang dengan tolok ukur tertentu akan dapat diketahui berapa tingkat turbelensinya dan berapa tingkat kemampuan untuk mengantisipasinya (Zainal *et*

al., 2014). Indikator yang digunakan untuk mengetahui kemampuan kerja adalah: (1) kemampuan untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; (2) kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok; (3) kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.

Berdasarkan penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, kompetensi merupakan penentu positif dari kinerja karyawan (Winarno & Perdana, 2015). Demikian juga hasil penelitian (Kadarisman, 2011) menyatakan bahwa kemampuan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, artinya meningkatkan kemampuan kerja akan sama artinya meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan hasil penelitian (Risqon & Purwadi, 2012) menunjukkan adanya pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

Prefesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata dalam bahasa Inggris "*professionalism*" yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesional dapat dilihat dari sikap dalam pekerjaan yang dengan mudah akan terlihat berbeda dengan orang yang tidak profesional terlebih lagi jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama atau berada ruangan kerja yang sama. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual.

Profesionalisme terdiri dari atas tiga unsur, yaitu *knowledge, skill, integrity*, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar

terus-menerus jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Artinya keahlian yang dimiliki dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi (Siagian, 2011).

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*) (Davis & Newstrom, 2014).

Profesionalisme dapat diartikan juga sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu (Hasibuan, 2011). Selain itu, profesionalisme juga merupakan cerminan dari kemampuan (*competence*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*), ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu (Robbins, 2012).

Profesionalisme adalah memberi pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi secara penuh/utuh tanpa mementingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan klien serta menghargai klien sebagaimana menghargai diri sendiri (Gomez-Mejia & Cardy, 2011).

Profesional dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Profesional mempunyai keterikatan dengan pekerjaan seumur hidup; (2) Profesional mempunyai motivasi yang kuat atau panggilan hati nurani sebagai landasan bagi pemilihan karier

profesionalnya, dan mempunyai komitmen seumur hidup yang layak; (3) Profesional mempunyai kelompok ilmu pengetahuan dan keterampilan/ keterampilan khusus yang diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan yang lama; (4) Profesional berorientasi pada pelayanan dengan menggunakan keahlian dalam memenuhi kebutuhan klien; (5) Pelayanan yang diberikan kepada klien didasarkan pada kebutuhan klien secara objektif; (6) Profesional lebih mengetahui apa yang baik untuk klien; (7) Profesional mempunyai otonomi dalam mempertimbangkan tindakannya; (8) Profesional membentuk perkumpulan profesi yang menetapkan kriteria penerimaan, standar pendidikan, perizinan, peningkatan klien dalam profesi, dan batasan peraturan dalam profesi; (9) Profesional mempunyai kekuatan dan status dalam bidang keahliannya dan pengetahuan khusus; (10) Profesional dalam menyediakan layanan/ mencari klien tidak boleh menggunakan reklame (Davis & Newstrom, 2014).

Definisi orang yang profesional adalah seseorang dengan komitmen pribadi yang mengakar untuk pekerjaan mereka. Komitmen pribadi ini menyebabkan rasa tanggung jawab yang mendalam untuk pekerjaan mereka. Seorang profesional sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan mereka, yang membentuk identitas dan kematangan mereka, mereka tumbuh bersamaan dengan pekerjaan mereka tumbuh dan berkembang. Seorang profesional adalah orang yang berkomitmen untuk pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja mental daripada manual, seperti mengajar, teknik, dan menulis (Davis & Newstrom, 2014).

Tiga unsur yang melekat pada profesionalisme: keahlian atau keterampilan repertoar yang berasal dari ilmu pengetahuan dan teknologi; individu atau kolektif moralitas, etika, atau perilaku; dan pelayanan kepada masyarakat dan lingkungan (Wibowo, 2013). Karakteristik pekerja profesional adalah sebagai berikut: sangat mendalam dan visioner, kompeten,

jujur dalam kompetisi, dan memegang teguh etika profesional (Gomez-Mejia & Cardy, 2011).

Ada empat karakteristik yang dapat digunakan sebagai indikator untuk menentukan profesionalisme seseorang. Empat karakteristik tersebut adalah: (1) penguasaan pengetahuan di bidang tertentu dan ketekunan untuk mengikuti perkembangan di lapangan; (2) kemampuan untuk menempatkan pengetahuan ke dalam praktek, terutama untuk kepentingan orang lain; (3) setia menerapkan etika ilmiah dan menempatkan mereka dengan harga tinggi, dan kapasitas untuk memahami dan menghormati nilai-nilai sosial saat ini; dan (4) rasa akuntabilitas kepada Allah, bangsa dan negara, masyarakat, keluarga, dan diri mereka sendiri selama pelaksanaan pengetahuan mereka (Zainal *et al.*, 2014).

Hasil penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja menunjukkan hasil yang berbeda, antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhanty, 2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif profesionalisme terhadap prestasi kerja. Akan tetapi penelitian lain menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan profesionalisme terhadap prestasi kerja (Ramadika *et al.*, 2014). Dalam penelitian ini dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu merupakan penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta-fakta terkini tentang pegawai di UNISNU Jepara. Penelitian ini menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari obyek yang diteliti berkaitan dengan opini, kejadian atau prosedur yang berupa hubungan antar variabel yaitu disiplin kerja, kemampuan kerja, profesionalisme dan prestasi kerja pegawai UNISNU Jepara.

Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang diisi oleh para pegawai UNISNU Jepara dan juga memanfaatkan data sekunder yang berupa data-data kepegawaian yang diperoleh dari Bagian Personalia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia UNISNU Jepara.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah pegawai yang terdiri dari tenaga kependidikan dan dosen yang memiliki jabatan struktural di UNISNU Jepara dari tingkat universitas sampai dengan fakultas. Keseluruhan populasi berjumlah 109 orang. Dengan pertimbangan jumlah elemen populasi relatif sedikit yakni pada kisaran seratus orang serta adanya variabilitas elemen populasi, maka hasil penelitian akan lebih akurat jika semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga dapat menggambarkan keadaan populasi lebih efektif.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer yang diperoleh langsung dari responden (sumber asli) dapat diperoleh dengan dua metode: 1) metode survey dan 2) metode observasi. Metode yang tepat untuk penelitian ini adalah metode survey yang dilakukan dengan pengumpulan data melalui pengisian kuesioner yang dapat dilakukan dengan mengunjungi responden dan satu minggu kemudian mengambilnya atau sesuai kesepakatan.

Instrumen atau alat yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yang disebarkan kepada responden. Pertanyaan tertutup didesain untuk mendapatkan jawaban yang mengarah sesuai kebutuhan peneliti (Sugiyono, 2013).

Model skala *Likert* dipergunakan untuk mengukur penilaian responden terhadap faktor-faktor peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh kemampuan manajemen, strategi bisnis. Jawaban

responden dalam 5 (lima) kisaran dari Sangat Setuju (SS) sampai dengan Sangat Tidak Setuju (STS):

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Netral (N) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Variabel dan Indikator

Dimensional variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Profesionalisme dan Prestasi Kerja.

Prestasi Kerja

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja yang dideskripsikan sebagai sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah (Zainal *et al.*, 2014):

1. Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan pegawai atas pekerjaan yang diberikan atasan.
2. Kepuasan pemberi tugas (atasan) dengan hasil kerja sebagai bukti pegawai dapat melaksanakan instruksi dengan tepat.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.
4. Jumlah hasil kerja (pelaksanaan tugas) yang telah diselesaikan pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang merupakan variabel independen dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Indikator variabel disiplin kerja yang digunakan adalah (Siagian, 2011):

1. Tiba di tempat kerja tepat waktu
2. Kontribusi kepada organisasi
3. Menyelesaikan tugas tepat waktu
4. Waktu pulang kerja
5. Mematuhi aturan

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Indikator variabel kemampuan kerja adalah (Zainal *et al.*, 2014):

1. Keterampilan teknis, yaitu kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus;
2. Keterampilan manusia, yaitu kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok;
3. Keterampilan konseptual, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi, termasuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian saling tergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organisasi.

Profesionalisme

Profesionalisme yang merupakan variabel independen dalam penelitian ini didefinisikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu (Hasibuan, 2011). Adapun indikator variabel profesionalisme adalah (Zainal *et al.*, 2014):

- a. Penguasaan pengetahuan di bidang tertentu dan ketekunan untuk mengikuti perkembangan di lapangan;

- b. Kemampuan untuk menempatkan pengetahuan ke dalam praktek, terutama untuk kepentingan orang lain;
- c. Setia menerapkan etika ilmiah dan menempatkan mereka dengan harga tinggi, dan kapasitas untuk memahami dan menghormati nilai-nilai sosial saat ini;
- d. Rasa akuntabilitas kepada Allah, bangsa dan negara, masyarakat, keluarga, dan diri mereka sendiri selama pelaksanaan pengetahuan mereka.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, dilakukan dianalisis data secara kuantitatif. Untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, setelah data terkumpul dan diverifikasi langkah berikutnya dilakukan ujian hipotesis. Selanjutnya dilakukan analisis korelasi dan regresi.

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis berkuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian (Sugiyono, 2013). Dalam analisis kuantitatif penelitian ini menggunakan metode analisis verifikatif untuk menguji hipotesis dengan menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) dengan dibantu dengan SmartPLS.

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran tertentu, dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sample (Ghozali & Latan, 2015). Adapun tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi (Ghozali & Latan, 2015). Secara formal variabel laten dalam model merupakan *aggregate* linier dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan skor variabel laten didapat

berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (keduanya variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimate parameter yang didapat dengan PLS meliputi tiga kategori yaitu:

1. *Weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
2. Mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*).
3. Berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama menghasilkan *Weight Estimate*. Tahap kedua menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta). Selanjutnya pada dua tahap pertama proses iterasi indikator dan variabel laten diperlukan sebagai deviasi (penyimpangan) dari nilai *means* (rata-rata). Pada tahap ketiga untuk hasil estimasi dapat diperoleh berdasarkan pada matrik data asli (*matric original*), hasil *weight estimate* dan *path estimate* pada tahap kedua dipergunakan untuk means dan lokasi parameter.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdiri dari tenaga kependidikan maupun dosen yang memiliki tugas tambahan atau sebagai pejabat struktural baik di tingkat universitas maupun fakultas. Keseluruhan responden berjumlah 109 orang, akan tetapi responden yang bersedia memberikan jawaban kuesioner penelitian berjumlah 98 orang. Tabel 1 disajikan sebaran responden berdasarkan usia, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan responden.

Tabel 1. Sebaran Responden

Usia	Jumlah (Orang)	%	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	%	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%	Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
< 20	0	0	0 - 5	11	11,2	Laki-laki	76	77,6	SD	3	3,1
20-29	12	12,2	5 - 10	41	41,8	Perempuan	22	22,4	SMP	0	0
30-39	34	34,7	10 - 20	35	35,7	Jml	98	100	SLTA	14	14,3
40-49	31	31,6	> 20	11	11,2				D3	3	3,1
≥ 50	21	21,4	Jml	98	100				S1	35	35,7
Jml	98	100							S2	41	41,8
									S3	2	2,0
									Jml	98	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan usia sebagian besar responden berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau 34,7 persen. Hal tersebut dapat menggambarkan bahwa sebagian besar responden saat ini berada pada usia produktif. Usia paling rendah adalah 24 tahun sebanyak 1 orang dan yang paling tua berumur 55 tahun sebanyak 1 orang.

Sebaran responden berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden sudah bekerja di UNISNU Jepara berkisar 5 sampai dengan 10 tahun mencapai 41 orang atau 41,8 %. Sedangkan pada posisi kedua responden sudah bekerja antara 10 sampai dengan 20 tahun sebanyak 35 orang atau 35,7 %. Kondisi seperti ini sangat mendukung penelitian karena sebagian besar responden sudah lama mengenal dan berpengalaman dengan pekerjaan yang ditekuni.

Selanjutnya sebaran responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden dalam penelitian berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 76 orang atau 78 persen. Sedangkan sebaran responden berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan S2 (pascasarjana) sebanyak 41 orang atau 42 persen, kemudian pada peringkat kedua berpendidikan S1 (sarjana) sebanyak 35 orang atau 36 persen. Tingkat pendidikan seseorang mencerminkan tindakan dalam melakukan pekerjaan. Tingkat pendidikan juga dapat

mempengaruhi kematangan dalam pengambilan keputusan, hal tersebut dipengaruhi tingkat pengetahuan dan wawasan seseorang. Pengetahuan dan wawasan yang luas dapat tercermin dari tingkat pendidikan, maka semakin tinggi tingkat pendidikan orang akan berpengetahuan dan berwawasan tinggi yang dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan metode analisis verifikatif untuk menguji hipotesis dengan menggunakan *Partial Least Squares* (PLS).

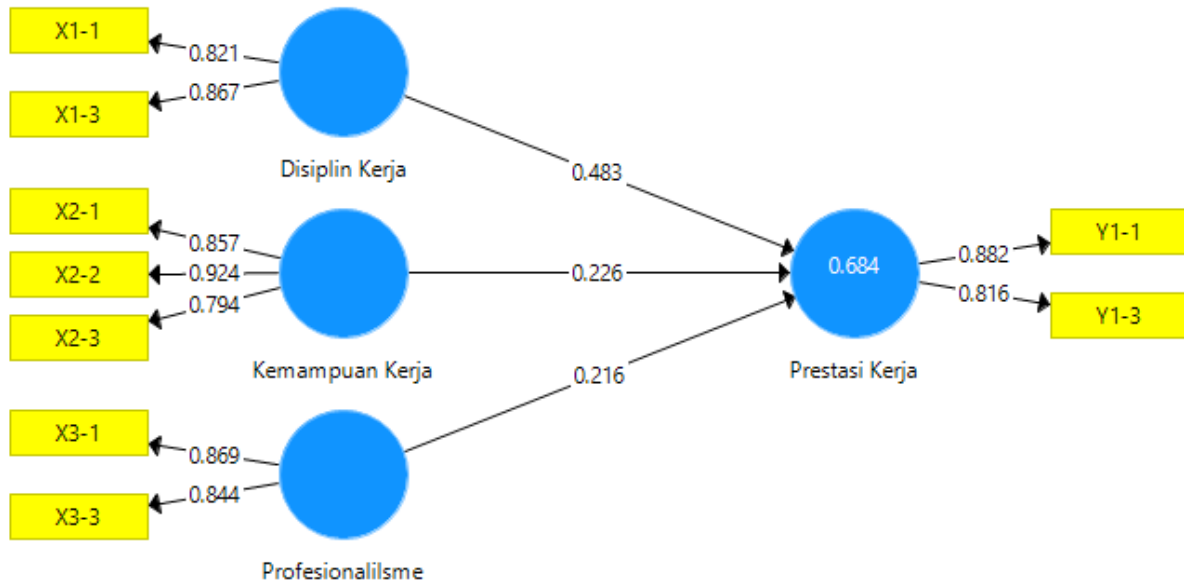
Hasil Model Pengukuran

Menguji validitas dan reliabilitas yang merepresentasikan setiap konstruk dapat diketahui dengan melihat *convergent validity*. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,7. Sedangkan *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam pengembangan, serta *Average Variance Extracted* (AVE) di mana nilai AVE harus lebih besar dari 0,5.

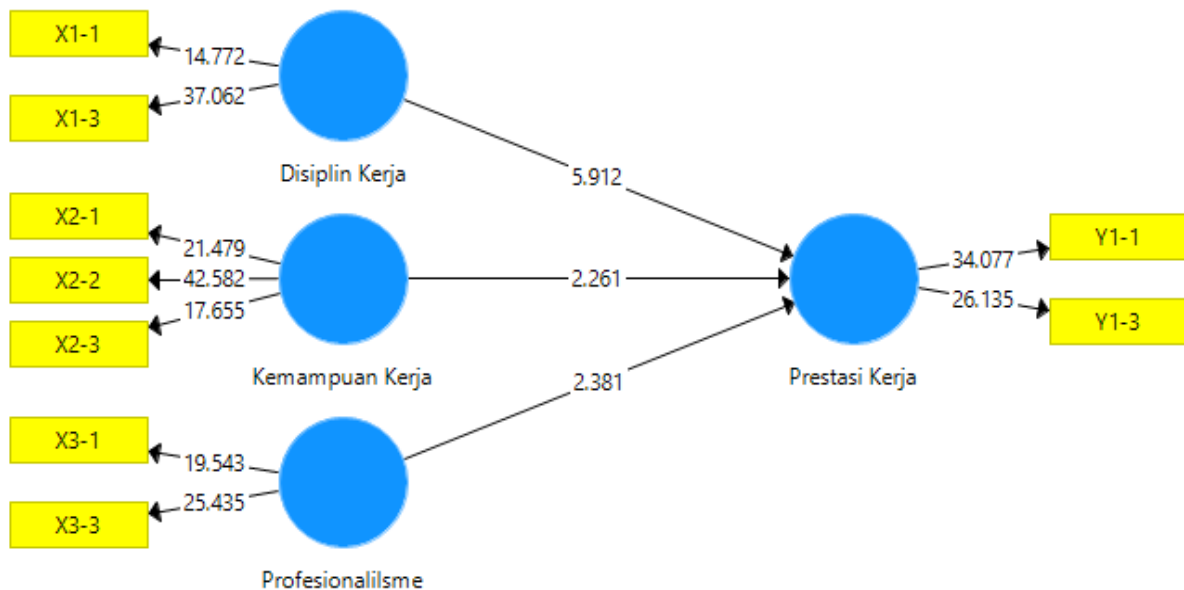
Hasil olah data dengan menggunakan alat analisis data SmartPLS3.0 diperoleh hasil yang menunjukkan ada tidaknya pengaruh antara kedisiplinan, kemampuan kerja serta profesionalisme terhadap

prestasi kerja pegawai UNISNU Jepara, serta variabel mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap prestasi kerja pegawai. Gambar 2 merupakan hasil

perhitungan PLS *Algorithm* dan Gambar 3 merupakan hasil perhitungan *Bootstrapping* model struktural.



Gambar 2. Hasil Perhitungan PLS *Algorithm*



Gambar 3. Hasil Perhitungan *Bootstrapping*

Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran indikator reflektif dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*. Ukuran reflektif dikatakan memiliki

korelasi tinggi jika nilai *loading factor* lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*, dan 0,6 sampai 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 2. Hasil *Loading Factor*

	Disiplin Kerja	Kemampuan Kerja	Profesionalisme	Prestasi Kerja
X1-1	0,821			
X1-3	0,867			
X2-1		0,857		
X2-2		0,924		
X2-3		0,794		
X3-1			0,869	
X3-3			0,844	
Y1-1				0,882
Y1-3				0,816

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil perhitungan pada Tabel 2 menunjukkan sebagian setiap konstruk yang dijadikan model memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7. Sehingga konstruk tersebut dinilai valid untuk model. Selain dengan *loading factor*, *convergent validity* dengan melihat hasil perhitungan *average variance extracted* (AVE) harus lebih dari 0,5. Hasil perhitungan AVE pada Tabel 3 menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,5, sehingga uji *convergent validity* dapat diterima yang berarti bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) setiap konstruk berkorelasi tinggi.

Tabel 3. Hasil Perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Disiplin Kerja	0,713
Kemampuan Kerja	0,739
Profesionalisme	0,733
Prestasi Kerja	0,722

Sumber: Data primer diolah, 2017

Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* harus >0,7 setiap konstruk atau dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas *discriminant* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk

lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Fornel dan Larcker)(Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4. Hasil *Cross Loadings Factor*

	Disiplin Kerja	Kemampuan Kerja	Profesionalisme	Prestasi Kerja
X1-1	0,821	0,621	0,513	0,601
X1-3	0,867	0,532	0,510	0,690
X2-1	0,709	0,857	0,769	0,648
X2-2	0,635	0,924	0,682	0,633
X2-3	0,390	0,794	0,618	0,593
X3-1	0,645	0,777	0,869	0,614
X3-3	0,381	0,595	0,844	0,567
Y1-1	0,713	0,717	0,601	0,882
Y1-3	0,581	0,502	0,573	0,816

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 4 dapat menunjukkan bahwa seluruh konstruk yang dihitung menunjukkan nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar jika dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya.

Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji ini terpenuhi jika *composite reliability*>0,7 (Ghozali, 2015).

Tabel 5. Hasil Perhitungan *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja	0.832
Kemampuan Kerja	0.894
Prestasi Kerja	0.838
Profesionalisme	0.846

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil perhitungan *composite reliability* pada Tabel 5 menunjukkan setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,7 yang menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Hasil Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model atau dapat disebut *model struktural* dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai *R-square* dapat dipergunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel *substantive*. Sedangkan dengan melihat *Q-square* dapat mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai prediktif relevan, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang mempunyai prediktif relevan.

Q-Square predictive relevant dapat dihitung menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,803)(1 - 0,261) \\ &= 1 - (0,197)(0,739) \\ &= 1 - 0,1456 \\ &= 0,8544 \end{aligned}$$

Nilai dari *Q-Square predictive relevant* adalah 85,44% yang menunjukkan bahwa model memiliki prediktif relevan yang kuat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan tahapan penelitian dengan cara membandingkan kenyataan atau hasil penelitian dengan dugaan sementara penelitian. Penelitian ini pengujian hipotesisnya mendasarkan pada hasil pengolahan data, dengan melihat hasil perhitungan *path coefficients* yang membandingkan t-statistik dengan t-tabel dan melihat seberapa besar pengaruh pada variable endogen. Hipotesis penelitian akan diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau sig < 0,05.

Tabel 6. Hasil Perhitungan *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja - >Prestasi Kerja	0.483	5.912	0.000
Kemampuan Kerja - >Prestasi Kerja	0.226	2.261	0.024
Profesionalisme - >Prestasi Kerja	0.216	2.381	0.018

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan t-statistik disiplin kerja dengan prestasi kerja sebesar 5,912 dan t-tabel 1,66 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang menduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dari hasil perhitungan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,483 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dikatakan kuat (Ghozali, 2015). Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa kedisiplinan dalam bekerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai UNISNU Jepara yang ditunjukkan dengan kehadiran di tempat kerja tepat waktu serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan dinilai dari aspek kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Pegawai UNISNU Jepara dalam penelitian ini sebagian besar merupakan tenaga kerja usia produktif yang ditunjukkan dari data usia responden berkisar antara 30 sampai dengan 39 tahun sebanyak 34 responden atau 34,7 persen dari total responden. Pegawai pada usia produktif cenderung memiliki kedisiplinan yang tinggi karena pada kondisi tersebut dorongan dalam diri untuk mewujudkan segala bentuk pencapaian berada pada posisi tertinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Priyono, Marzuki, 2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan prestasi kerja, artinya jika disiplin kerja tinggi maka belum tentu meningkatkan prestasi kerja karyawan (Setiawan, 2013).

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan t-statistik kemampuan kerja dengan prestasi kerja sebesar 2,261 sedangkan t-tabel sebesar 1,66 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya H_0 diterima, dengan kata lain kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dari hasil perhitungan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,226 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dikatakan berada pada tingkat menengah (Ghozali, 2015). Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh menengah terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai UNISNU Jepara yang ditunjukkan dengan dimilikinya kemampuan menjalankan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai pekerjaan, kemampuan bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain, serta kemampuan mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dinilai dari aspek kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan pegawai yang bersangkutan.

Dilihat dari masa kerja responden sebagian besar sudah bekerja di UNISNU Jepara selama 5 hingga 10 tahun sebanyak 41 responden atau 41,8 persen dari total responden, pada peringkat berikutnya sebanyak 35 orang pegawai telah bekerja selama kisaran waktu 10 hingga 20 tahun

atau 35 persen dari total responden. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sudah cukup lama bekerja di UNISNU sehingga sudah sangat memahami karakter pekerjaannya maupun lingkungan dimana pegawai tersebut bekerja. Kondisi tersebut sangat memungkinkan kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Winarno & Perdana, 2015) yang membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Demikian juga hasil penelitian (Kadarisman, 2011) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil penelitian (Risqon & Purwadi, 2012) menunjukkan adanya pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan t-statistik profesionalisme dengan prestasi kerja sebesar 2,381 sedangkan t-tabel sebesar 1,66 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dari hasil perhitungan seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja sebesar 0,216 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dikatakan berada pada tingkat menengah (Ghozali, 2015). Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh menengah terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai UNISNU Jepara yang ditunjukkan dengan penguasaan pengetahuan di bidang pekerjaan dan tekun mengikuti perkembangan di lapangan serta menerapkan etika ilmiah, memahami dan menghormati nilai-nilai sosial terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dinilai dari aspek kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan pegawai yang bersangkutan.

Dilihat dari tingkat pendidikan pegawai UNISNU Jepara sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan pascasarjana (S2) sebanyak 41 orang atau 41,8 persen dari total responden, sedangkan pada posisi berikutnya 35 orang responden berlatar belakang pendidikan sarjana (S1) atau sebesar 35,7 persen dari total responden. Latar belakang pendidikan yang dimiliki sebagian besar pegawai UNISNU Jepara sangat memungkinkan untuk bertindak profesional dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhanty, 2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif profesionalisme terhadap prestasi kerja. Akan tetapi penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan profesionalisme terhadap prestasi kerja (Ramadika *et al.*, 2014).

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kemampuan kerja dan profesionalisme terhadap prestasi kerja pegawai UNISNU Jepara. Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. *Pertama*, kedisiplinan pegawai yang ditunjukkan dengan kehadiran di tempat kerja tepat waktu serta menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dinilai dari aspek kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai yang bersangkutan. *Kedua*, kemampuan kerja pegawai yang ditunjukkan dengan dimilikinya kemampuan menjalankan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai pekerjaan, kemampuan bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain, serta kemampuan mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja dinilai dari aspek kualitas hasil pekerjaan yang

diselesaikan dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai yang bersangkutan. *Ketiga*, profesionalisme pegawai yang ditunjukkan dengan penguasaan pengetahuan di bidang pekerjaan dan tekun mengikuti perkembangan di lapangan serta menerapkan etika ilmiah, memahami dan menghormati nilai-nilai sosial terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dinilai dari aspek kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan pegawai yang bersangkutan. *Keempat*, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan kemampuan kerja serta profesionalisme memiliki pengaruh sedang.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat dikemukakan beberapa rekomendasi. *Pertama*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel terkuat yang mempengaruhi prestasi kerja. Oleh karena itu jika manajemen UNISNU Jepara menghendaki prestasi kerja pegawainya meningkat, maka dapat diupayakan dengan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan pegawai dapat dilihat dengan indikator: ketepatan waktu kehadiran maupun pulang dari tempat kerja, berapa besar kontribusi yang diberikan kepada organisasi, penyelesaian tugas tepat waktu, serta ketaatan terhadap aturan yang berlaku. *Kedua*, berdasarkan analisis *Inner Model* diperoleh hasil bahwa nilai dari *Q-square predictive relevant* adalah 0,8544 artinya prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, kemampuan kerja serta profesionalisme sebesar 85,44%. Dengan demikian masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja sebesar 14,56%. Oleh karena itu penelitian selanjutnya disarankan menguji pengaruh variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti: kompensasi, motivasi kerja, komitmen, serta kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K., & Newstrom. (2014). *Perilaku dalam Organisasi* (ketujuh). Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez-Mejia, B., & Cardy. (2011). *Managing Human Resources* (Internatio). Prentice Hall International Inc.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2011). The Effect of Professionalism and Competence on The Performance of Regional Representatives Council, *18*(1), 53–62.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Priyono, Marzuki, Y. S. (2015). Influence of Motivation and Discipline on The Performance of Employees (Studies on CV Eastern Star Home in Surabaya).
- Ramadhanty, R. W. (2013). Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di DIY. *Jurnal Nominal*, *II*(2), 61–75.
- Ramadika, A. P., Nasir, A., & Meilda, W. (2014). Pengaruh Role Stress, Gender, Struktur Audit dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau. *JOM FEKON*, *1*(2), 1–15.
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, *13*(1), 35–43.
- Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2001). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *4*(1).
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarno, A., & Perdana, Y. (2015). The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office, 1–5.
- Zainal, V. R.. (2014) Basalamah, S., & Muhammad, N.. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.