

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Pertanahan Kabupaten Wajo

Siardin Andi Djemma, Ahmad Muktamar, Alda Faradillaⁱ
ⁱInstitut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamaddukelleng Sengkang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan disiplin kerja sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Dan Pertanahan Kabupaten Wajo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kusioner dari para pegawai Dinas PUPR Dan Pertanahan Kabupaten Wajo. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) yakni 0,561 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, berpengaruh sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas PUPR Dan Pertanahan Kabupaten Wajo dikarenakan nilai variabel X_1 lebih besar dari nilai signifikan. Untuk nilai koefisien regresi Profesionalisme Kerja (X_2) yakni 0,327 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Profesionalisme kerjasebagai faktor peningkatan kinerja pegawai dikarenakan nilai variabel X_2 lebih besar dari nilai signifikan. Untuk nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) yakni 0,222 dengan nilai signifikan sebesar 0,003, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai dikarenakan nilai variabel X_3 lebih besar dari nilai signifikan.

Kata Kunci: *kualitas SDM, profesionalisme kerja, disiplin kerja, peningkatan kinerja*

PENDAHULUAN

Kantor dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan salah satu dinas yang berada di wilayah Kabupaten Wajo, provinsi Sulawesi Selatan. Kedinasan ini memiliki tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan. Terkait dengan wewenang tersebut, maka melalui kantor ini beberapa surat perizinan diproses. Beberapa surat tersebut seperti Izin Pemanfaatan Ruang (IPR) dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Melalui kedinasan ini pula urusan pembebasan lahan proyek infrastruktur pemerintah dilakukan. Sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang merupakan segala potensi yang dimiliki oleh setiap manusia dan dapat diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam organisasi, instansi maupun lembaga lainnya karena sumber daya manusia merupakan unsur pendukung utama sehingga maju atau mundurnya suatu organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas sumber daya

manusia yang berkualitas. Sehingga beberapa organisasi atau lembaga memiliki tujuan standarisasi atau tolak ukur agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau lembaga benar-benar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi atau lembaga itu sendiri.

Profesionalisme adalah suatu sikap profesional dalam melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok bukan hanya sekedar pekerjaan sampingan atau hobi saja. Seseorang yang memiliki keahlian atau keterampilan di dalam bidang yang ditekuninya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang akan menjadi profesional bila memiliki pengetahuan, berkompoten, dan keterampilan bekerja dalam bidangnya, seseorang yang profesional harus bisa terus melakukan inovasi dan mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya agar bisa bersaing dengan orang lain apalagi di era globalisasi saat ini sangat membutuhkan seseorang yang profesional dalam bidangnya untuk menciptakan *output* kinerja yang baik.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan dibentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi atau lembaga karena tanpa adanya semangat dan disiplin kerja maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan bisa menghasilkan output yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya dengan baik dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi bisa meningkatkan tingkat kinerja pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau lembaga.

Di dalam perusahaan, seorang karyawan yang berpartisipasi dalam tugas yang dipercayakan kepadanya wajib, dalam hal terjadi "masalah" yang dapat secara langsung mempengaruhi proses dan produk atau secara tidak langsung pelanggan atau pengguna akhir, ambil tindakan korektif yang disediakan dalam instruksi kerja, catat tanggal kegiatan ini di bagian belakang kartu kontrol dan informasikan tentang fakta ini kepada atasan langsung. Jika pemberitahuan lisan tidak efektif dan cacat berulang, setelah menentukan tindakan korektif langsung dengan penyelia atau orang yang bertanggung jawab lainnya, ia mengisi formulir sistem. Di sini, tindakan korektif langsung harus diambil bersamaan dengan informasi verbal dari karyawan tentang adanya cacat pada peristiwa bahwa penghapusan penyimpangan dapat segera karena fakta bahwa masalahnya adalah mudah dipecahkan.

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan disiplin kerja dapat menghasilkan kualitas kerja yang maksimal. Sehingga meningkatkan kinerja para pegawai bagi organisasi atau lembaga. Hal tersebut menjadi latar belakang bagi penulis untuk melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dapat didefinisikan bahwa masalah adalah kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan melalui penelitian.

Peneliti dapat merumuskan masalah yakni, “Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan disiplin kerja sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Wajo?”

Rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini yakni, “Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan disiplin kerja sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Wajo “.

Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif dapat digunakan dalam penelitian ini agar dapat dijelaskan secara numerik untuk mengetahui informasi berupa angka yang akan diperoleh dari laporan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari hasil penelitian melalui daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan maupun melalui penelitian. Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari berbagai sumber baik berupa dokumen-dokumen atau pun tertulis. Adapun dari sumber lainnya yaitu informasi dari pihak terkait penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan observasi secara di Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Wajo, Riset internet yang berhubungan dengan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, dan metode pengumpulan data dengan kuesioner yang dilakukan peneliti dengan cara memberikan sebuah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Responden dalam penelitian ini ialah pegawai di Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Wajo

Tabel 1. Bobot Nilai Kuesioner

Bobot Nilai Kuesioner	Pernyataan Kuesioner
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup Baik
2	Tidak Baik
1	Sangat Tidak Baik

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas PUPR Dan Pertanahan Kabupaten Wajo yang berjumlah 93 orang. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability* dengan teknik sampling acak sederhana (*simple random sampling*). Berdasarkan dari hasil observasi yang peneliti lakukan sebagian besar pegawai yang ada lebih sering melakukan peninjauan lokasi yang ditangani sehingga peneliti mengalami kendala pada saat memberikan kuesioner kepada 93 orang sehingga peneliti memutuskan menggunakan 27 orang sebagai sampel hal ini juga disarankan langsung oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Wajo.

METODE PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan untuk memecahkan masalah yang dikemukakan serta untuk pembuktian hipotesis dengan Analisis Linier Berganda.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Peningkatan Kinerja Pegawai

b₁ = koefisien regresi variabel Kualitas SDM (X₁)

b₂ = koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja (X₂)

b₃ = koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₃)

e = Standard Error

X₁ = Kualitas Sumber Daya Manusia

X₂ = Profesionalisme Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

Uji hipotesis dengan uji parsial (*t*), Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi *t* dengan derajat kebebasan *n-k-1*, dan signifikan pada $\alpha = 0,05$.

$$t = (r\sqrt{(n-2)}) / \sqrt{(1-r^2)}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = nilai korelasi

n = besarnya sampel, (Ghozali, 2005)

Dengan membandingkan nilai *t hitung* dengan *t tabel*. Apabila *t tabel* > *t hitung*, maka *H₀* diterima dan *H₁* ditolak. Apabila *t tabel* < *t hitung*, maka *H₀* ditolak dan *H₁* diterima dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan nilai *df* (*degree of freedom*), *n-k-1* (27-3-1) = 24.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka *H₀* diterima dan *H₁* ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka *H₀* ditolak dan *H₁* diterima.

Uji F Nilai F dapat dirumuskan (Sugiyono: 2011) sebagai berikut:

$$F = (R_2 (N-M-1)) / (m (1-R_2))$$

Keterangan :

R₂ = koefisien korelasi ganda

N = jumlah sampel

m = jumlah prediktor,

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, *H₀ : b₁ = b₂ = 0*. Variabel bebas Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap variabel Peningkatan Kinerja Pegawai.

Dengan membandingkan nilai *F hitung* dengan *F tabel* (Ghozali, 2005). Apabila *F tabel* > *F hitung*, maka *H₀* diterima dan *H₁* ditolak. Apabila *F tabel* < *F hitung*, maka *H₀*

ditolak dan H_1 diterima.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Koefisien Determinasi (R_2) menunjukkan suatu proposisi dari varian yang dapat diterapkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Nilai R_2 akan berkisar 0 sampai 1. Nilai $R_2 = 1$ menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi atau variabel bebas, baik X_1 , X_2 maupun X_3 mampu menerapkan variabel y sebesar 100%. Sebaliknya apabila $R_2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variabel bebas dari persamaan regresi baik X_1 , X_2 maupun X_3 . Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa persen pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y .

Defenisi Operasional

Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), menurut peneliti yaitu kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai penggerak jalannya organisasi atau lembaga yang secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas pegawai dan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

Profesionalisme Kerja (X_2), menurut peneliti merupakan keahlian yang harus dimiliki di bidang profesi yang ditekuni dan selalu melakukan pengembangan dan inovasi untuk bisa bersaing.

Disiplin Kerja (X_3), menurut peneliti adalah sikap atau kegiatan seseorang untuk menghargai dan menaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.

Peningkatan Kinerja Pegawai (Y), menurut peneliti adalah padangan responden tentang peningkatan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan cara membagikan langsung kuesioner yang telah disusun secara langsung kepada responden. Dengan proses pengumpulan data yang dilakukan sendiri oleh peneliti di kantor Dinas PUPR Dan Pertanahan Kabupaten Wajo yang disebarkan sebanyak 27 kuesioner dan semua kuesioner tersebut terjawab dengan lengkap serta telah dikembalikan, kuesioner tersebut telah memenuhi kriteria dan terdapat 27 kuesioner yang layak dianalisis.

Tanggapan responden terhadap variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)

Indikator 1: Mempunyai pemahaman yang luas sehingga dapat mengambil keputusan yang baik sesuai dengan bidang pekerjaan.

Tabel 2. Kualitas Sumber Daya Manusia Indikator 1

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	2	7%
Baik	4	23	86%
Cukup Baik	3	2	7%
Tidak Baik	2	-	-

Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Diperoleh bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai kualitas sumber daya manusia dengan indikator pertama menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 2 orang dengan persentase 7%, memberikan jawaban baik sebanyak 23 orang dengan persentase 86%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 2 orang dengan persentase 7%.

Indikator 2: Saya memiliki teknik dan keahlian dalam menggunakan teknologi maupun menyelesaikan masalah.

Tabel 3. Kualitas Sumber Daya Manusia Indikator 2

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	4	15%
Baik	4	18	67%
Cukup Baik	3	5	19%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Diperoleh bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai kualitas sumber daya manusia dengan indikator kedua menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 4 orang dengan persentase 15%, memberikan jawaban baik sebanyak 18 orang dengan persentase 67%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 5 orang dengan persentase 19%.

Indikator 3: Mampu menjalankan tugas demi tercapainya tujuan, visi dan misi Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Wajo.

Tabel 4. Kualitas Sumber Daya Manusia Indikator 3

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	5	19%
Baik	4	19	70%
Cukup Baik	3	3	11%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai kualitas sumber daya manusia dengan indikator ketiga menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 5 orang dengan persentase 19%, memberikan jawaban baik sebanyak 19 orang dengan persentase 70%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 3 orang dengan persentase 11%.

Indikator 4: Dapat bersikap loyal (setia) terhadap Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Wajo.

Tabel 5. Kualitas Sumber Daya Manusia Indikator 4

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	9	33%
Baik	4	16	60%
Cukup Baik	3	2	7%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai kualitas sumber daya manusia dengan indikator keempat menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 9 orang dengan persentase 33%, memberikan jawaban baik sebanyak 16 orang dengan persentase 60%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 2 orang dengan persentase 7%.

Tanggapan responden terhadap variabel Profesionalisme Kerja (X_2)

Indikator 1: Saya menjadi pegawai tanpa adanya rasa tekanan dari mana pun.

Tabel 6. Profesionalisme Kerja (X_2) - Indikator 1

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	11	41%
Baik	4	15	55%
Cukup Baik	3	1	4%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai profesionalisme kerja dengan indikator pertama menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 11 orang dengan persentase 41%, memberikan jawaban baik sebanyak 15 orang dengan persentase 55%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 1 orang dengan persentase 4%.

Indikator 2: Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 7. Profesionalisme Kerja (X_2) - Indikator 2

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	7	26%
Baik	4	18	67%
Cukup Baik	3	2	7%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-

Jumlah	27	100%
--------	----	------

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai profesionalisme kerja dengan indikator kedua menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 7 orang dengan persentase 26%, memberikan jawaban baik sebanyak 18 orang dengan persentase 67%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 2 orang dengan persentase 7%.

Indikator 3: Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya dilakukan.

Tabel 8. Profesionalisme Kerja (X₂) - Indikator 3

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	10	37%
Baik	4	17	63%
Cukup Baik	3	-	-
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai profesionalisme kerja dengan indikator ketiga menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 10 orang dengan persentase 37%, dan memberikan jawaban baik sebanyak 17 orang dengan persentase 63%.

Indikator 4: Saya selalu mencari ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan profesi saya untuk meningkatkan keahlian yang saya miliki.

Tabel 9. Profesionalisme Kerja (X₂) - Indikator 4

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	6	22%
Baik	4	18	67%
Cukup Baik	3	3	11%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai profesionalisme kerja dengan indikator keempat menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 6 orang dengan persentase 22%, memberikan jawaban baik sebanyak 18 orang dengan persentase 67%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 3 orang dengan persentase 11%.

Tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X₃)

Indikator 1: Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu.

Tabel 10. Disiplin Kerja (X₃) - Indikator 1

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
----------	------	-------------------	------------

Sangat Baik	5	4	15%
Baik	4	19	70%
Cukup Baik	3	4	15%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai disiplin kerja dengan indikator pertama menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 4 orang dengan persentase 15%, memberikan jawaban baik sebanyak 19 orang dengan persentase 70%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 4 orang dengan persentase 15%.

Indikator 2: Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya dapat selesai tepat waktu.

Tabel 11. Disiplin Kerja (X₃) - Indikator 2

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	8	30%
Baik	4	16	59%
Cukup Baik	3	3	11%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai disiplin kerja dengan indikator kedua menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 8 orang dengan persentase 30%, memberikan jawaban baik sebanyak 16 orang dengan persentase 59%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 3 orang dengan persentase 11%.

Indikator 3: Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi bertanggung jawab saya.

Tabel 12. Disiplin Kerja (X₃) - Indikator 3

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	6	22%
Baik	4	19	70%
Cukup Baik	3	2	8%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai disiplin kerja dengan indikator ketiga menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 6 orang dengan persentase 22%, memberikan jawaban baik sebanyak 19 orang dengan persentase 70%, dan memberikan jawaban cukup baik

sebanyak 2 orang dengan persentase 8%.

Indikator 4: Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja.

Tabel 13. Disiplin Kerja (X₃) - Indikator 4

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	8	30%
Baik	4	15	55%
Cukup Baik	3	4	15%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai disiplin kerja dengan indikator keempat menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 8 orang dengan persentase 30%, memberikan jawaban baik sebanyak 15 orang dengan persentase 55%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 4 orang dengan persentase 15%.

Tanggapan responden terhadap variabel Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)

Indikator 1: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standard yang berkualitas.

Tabel 14. Peningkatan Kinerja (Y) - Indikator 1

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	3	11%
Baik	4	21	78%
Cukup Baik	3	3	11%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai peningkatan kinerja pegawai dengan indikator pertama menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 3 orang dengan persentase 11%, memberikan jawaban baik sebanyak 21 orang dengan persentase 78%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 3 orang dengan persentase 11%.

Indikator 2: Saya memiliki disiplin kerja yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya.

Tabel 15. Peningkatan Kinerja (Y) - Indikator 2

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	5	19%
Baik	4	18	66%
Cukup Baik	3	4	15%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-

Jumlah	27	100%
--------	----	------

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai peningkatan kinerja pegawai dengan indikator ketiga menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 5 orang dengan persentase 19%, memberikan jawaban baik sebanyak 18 orang dengan persentase 66%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 4 orang dengan persentase 15%.

Indikator 3: Dengan keahlian dan keterampilan yang saya miliki, saya dapat melakukan inovasi serta mengembangkan keahlian saya.

Tabel 16. Peningkatan Kinerja (Y) - Indikator 3

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	5	19%
Baik	4	18	66%
Cukup Baik	3	4	15%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai peningkatan kinerja pegawai dengan indikator ketiga menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 5 orang dengan persentase 19%, memberikan jawaban baik sebanyak 18 orang dengan persentase 66%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 4 orang dengan persentase 15%.

Indikator 4: Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan yang telah ditargetkan sebelumnya.

Tabel 17. Peningkatan Kinerja (Y) - Indikator 4

Kategori	Skor	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Baik	5	6	22%
Baik	4	20	74%
Cukup Baik	3	1	4%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		27	100%

Sumber: Pengolahan data 2022

Disimpulkan bahwa tanggapan dari 27 responden mengenai peningkatan kinerja pegawai dengan indikator pertama menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik sebanyak 6 orang dengan persentase 22%, memberikan jawaban baik sebanyak 20 orang dengan persentase 74%, dan memberikan jawaban cukup baik sebanyak 1 orang dengan persentase 4%.

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -2,037 + X_1 0,561 + X_2 0,327 + X_3 0,222$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,037	1,083		-1,881	,073
Kualitas SDM	,561	,076	,559	7,335	,000
Profesionalisme Kerja	,327	,072	,305	4,546	,000
Disiplin kerja	,222	,066	,257	3,377	,003

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.966a	0,932	0,924	0,46	0,932	105,78	3	23	0

a Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Profesionalisme Kerja, Kualitas SDM
 Sumber : Output SPSS21 yang diolah tahun 2022

Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y . Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y .

Untuk memperoleh F tabel peneliti menggunakan rumus:

$$F \text{ tabel} = (k ; n - k) = (3 ; 27 - 3)$$

$$F \text{ tabel} = (3 ; 24) = 3,01$$

Di mana:

k = Jumlah Variabel Bebas (X)

n = Jumlah Sampel

Nilai $3,01$ dapat kita cari pada tabel distribusi nilai F , peneliti memulai di kolom 3 lalu tarik ke bawah sampai pada nomor urut 24 (berdasarkan rumus yang digunakan) maka ketemu nilai $F \text{ tabel}$ yakni sebesar $3,01$.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas PUPR Dan Pertanahan Kabupaten Wajo.

Dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) yakni $0,561$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas PUPR Dan Pertanahan Kabupaten Wajo dikarenakan nilai signifikan lebih besar dari nilai variabel X_1 . Untuk nilai koefisien regresi Profesionalisme Kerja (X_2) yakni $0,327$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Profesionalisme kerja sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai dikarenakan nilai variabel X_2 lebih besar dari nilai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	67,134	3	22,378	105,780	.000 ^b
Residual	4,866	23	,212		
Total	72,000	26			

a. Dependent Variable: Peningkatan kinerja Pegawai

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Profesionalisme Kerja, Kualitas SDM
Sumber: Output SPSS 21 yang diolah tahun 2022

signifikan. Untuk nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) yakni $0,222$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai dikarenakan nilai variabel X_3 lebih besar dari nilai signifikan. Adapun konstantanya yaitu sebesar $-2,037$ artinya apabila kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan disiplin kerja sama dengan nol (0) maka peningkatan kinerja pegawai mengalami penurunan. Berdasarkan dari analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan Uji *t*, diketahui nilai *t hitung* Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar $7,335 > t \text{ tabel}$ sebesar $2,964$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Nilai *t hitung* Profesionalisme Kerja sebesar $4,546 > t \text{ tabel}$ sebesar $2,964$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Sedangkan nilai *t hitung* Disiplin Kerja sebesar $3,377 > t \text{ tabel}$ sebesar $2,964$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Hasil uji F menghasilkan nilai *F hitung* sebesar $105,780$ dan *F tabel* dengan nilai sebesar $3,01$ dan *Pro Sig.* Sebesar $0,000b$ di bawah $0,05$. Dari data tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan oleh variabel kualitas sumber daya manusia (X_1), profesionalisme kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan untuk hasil uji koefisien dari hasil determinasi nilai *R Square* yaitu sebesar $0,94$, yang artinya variasi seluruh variabel bebas dapat mempengaruhi perubahan variabel terikat sebesar $0,94$ (94%) sedangkan sisanya 6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Dari hasil uji tersebut, maka hipotesis yang diajukan yakni kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai terbukti dan dapat di terima. Terbuktinya hipotesis tersebut dapat dikarenakan responden sebagai pegawai Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Wajo disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan disiplin kerja dapat menjadi faktor peningkatan kinerja pegawai Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Wajo.

SIMPULAN

Hasil penelitian analisis determinasi nilai *R Square* yaitu sebesar $0,94$, yang artinya variasi seluruh variabel bebas dapat mempengaruhi perubahan variabel terikat sebesar $0,94$ (94%) sedangkan sisanya 6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hasil penelitian dari analisis regresi linear berganda, Uji T, Uji F, dan koefisiensi Determinasi menunjukkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Djemma, Siardin. (2020). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Sengkang: STIE Lamaddukelleng Sengkang
- Aisyah, Merisa Fajar, Utami¹, Wiji, Sunardi, dan Sudarsih. (2017). *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ).
- Djemma, Siardin A., Andi Sumangelipu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sengkang: Aquila.

- Kurniawan, Hanung Rifqi. (2018). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Dharma Klaten.
- Lufitasari, Resti. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta*. Program Studi Akuntansi Diploma III, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nurwahni. (2020). *Pengaruh Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Muzakkir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 400 Inrello Kecamatan Keera Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 1(1), 38–48. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/5>
- Sari, Mayang. (2017). *Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang*. Program Studi D3 Perbankan Syari'ah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Yuniarti. (2020). *Pengaruh Budaya Mutu, Prosedur Mutu, Proses Produksi Terhadap Kualitas Produk Melalui Pengendalian Mutu Kain Sutera (Studi Pada Penenun Kain Sutera Di Provinsi Sulawesi Selatan*. Doktor Ilmu Manajemen Universitas Muslim Indonesia