

JURNAL TESIS

Judul Tesis : Pengaruh Profesionalisme, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah

Penulis : Rhomie Loria Aptrianza

NPM : 1026021023

Pembimbing : Dr. Bambang Utoyo, M.Si. dan Drs. Yana Ekana P.S., M.Si.

Konsentrasi : Manajemen Pemerintahan

Program Studi : Magister Ilmu Pemerintahan

Jurusan : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung

Institusi Penulis : Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah

Alamat Penulis : Perumahan PU Blok H 1-3 RT/RW 002/006 Kelurahan Fajar Baru Kecamatan Jati Agung Lampung Selatan

Nomor Telepon : 081210045852

Pengaruh Profesionalisme, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah

Influence of Professionalism, Compensation and Discipline Toward Performance Of Employees Working In Youth Sports Department of Culture and Tourism Central Lampung District

By

Rhomie Loria Aptrianza

****Alumni Magister Ilmu Pemerintah FISIP Universitas Lampung Bandar Lampung***

Abstract

Performance of employees in the organization of government is a very important aspect in the institutional framework of the implementation of good governance in accordance with the duties and functions. Problems faced by government organizations is not optimal performance of employees that have an impact on not optimal organizational performance. Employee performance is influenced by a variety of variables among professionalism, compensation and work discipline.

The formulation of this research is: "How much influence professionalism, compensation and discipline toward performance of Civil Servants in the Department of Youth Sports Culture and Tourism Central Lampung regency?" The purpose of this study was to determine the influence of professionalism, compensation and discipline toward performance Employees Civil Affairs in the Department of Youth Sports, Culture and Tourism Central Lampung regency.

This type of research is descriptive, by taking a sample of 51 employees of the Department of Youth, Sport, Culture and Tourism Central Lampung regency. Data was collected by questionnaire and documentation. The data were analyzed statistically using Multiple Linear Regression.

The results showed: (1) Professionalism significant influence toward performance of employees of Youth, Sport Culture and Tourism Central Lampung Regency with a value of 67.5%. That is if the enhanced professionalism of the employee's performance will also increase. (2) Compensation significant influence toward performance of employees of Youth, Sport Culture and Tourism Central Lampung Regency with a value of 48.2%. This means that if compensation improved the performance of employees will also increase. (3) Discipline significant influence toward performance of employees of the Department of Youth, Sport, Culture and Tourism Central Lampung Regency with a value of 72.9%. This means that if the work discipline improved the performance of employees will also increase. (4) Professionalism, compensation and discipline jointly significant influence toward performance of employees of Youth, Sport Culture and Tourism Central Lampung Regency with a value of 60.7%. That is if professionalism, compensation and discipline improved the performance of employees will also increase.

Keywords: Professionalism, Compensation, Work Discipline, Performance

ABSTRAK

Kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan merupakan aspek yang sangat penting dalam rangka terselenggaranya tata kelola kelembagaan yang baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Permasalahan yang dihadapi oleh organisasi pemerintahan adalah belum optimalnya kinerja pegawai sehingga berdampak pada belum optimalnya kinerja organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai variabel di antaranya profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: "Seberapa besar pengaruh profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah?" Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pemuda Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah.

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif, dengan mengambil sampel yaitu 51 pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara statistik menggunakan Regresi Linier Ganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah dengan nilai sebesar 67.5%. Artinya jika profesionalisme ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah dengan nilai sebesar 48.2%. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah dengan nilai sebesar 72.9%. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.(4) Profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah dengan nilai sebesar 60.7%. Artinya jika profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Kata Kunci: Profesionalisme, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Peranan sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu organisasi di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawai yang bekerja di dalamnya. Artinya, peningkatan sumber daya manusia yang ada secara profesional perlu ditingkatkan secara berkesinambungan. Profesionalisme membutuhkan tenaga kerja yang berdedikasi tinggi, moralitas yang baik, loyalitas terjamin dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Fenomena prinsipil yang terjadi dalam kajian keilmuan yang terkait dengan manajemen sumberdaya manusia juga mengalami hal tersebut, seperti dalam kajian administrasi yang banyak dipinjam dalam beberapa metode yang digunakan oleh ilmu pemerintahan. Sangat cepatnya perkembangan tersebut, menjadi tantangan bagi institusi pemerintahan untuk tampil mengikuti lahirnya berbagai paradigma secara global. Keterbatasan pendanaan dan sumberdaya manusia yang memiliki tingkat inovasi yang berorientasi kepada pelayanan masyarakat dalam tubuh birokrasi, realitas tersebut merupakan sesuatu yang menjadi kondisi empirik yang tidak dapat dihindari. Sementara, kuatnya perkembangan paradigma tersebut juga terjadi dimasyarakat dan menjadi harapan masyarakat yang semakin tinggi.

Birokrasi diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi modern yang tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespons aspirasi publik kedalam kegiatan dan program organisasi dan mampu melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional. Pentingnya profesionalitas aparatur pemerintahan ini telah diatur pada pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyebutkan bahwa:

Seiring dengan penyelenggaraan otonomi daerah, sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah telah melakukan penataan kelembagaan perangkat daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 08 tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, Dinas Pemuda Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata (Porabudpar) berkedudukan sebagai unsur pelaksana kewenangan otonomi daerah yang memiliki tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi, dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat otonom dibidang pemuda, olahraga, kebudayaan dan pariwisata.

Beberapa permasalahan umum yang menyangkut kondisi aparatur di Dinas Porabudpar Kabupaten Lampung Tengah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yaitu: *pertama*, masih rendahnya kemampuan dalam menggunakan teknologi modern dan penguasaan informasi secara global untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan; *kedua*, belum mampunya setiap aparatur mengimplementasikan pertanggung- jawaban secara penuh (*personal accountability*) sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya; *ketiga*, lemahnya akselerasi penyelesaian tugas pekerjaan yang dapat mengakibatkan penundaan waktu; dan *keempat*, masih lemahnya kemampuan menyusun agenda kegiatan yang memprioritaskan kebutuhan penunjang kerja bagi perangkat daerah untuk mendukung kelancaran tugas-tugas Bupati Lampung Tengah.

Dalam menghadapi tuntutan pembangunan maupun pelayanan kepada masyarakat yang semakin majemuk masih menghadapi kendala-kendala. Pegawai Negeri Sipil di Dinas Porabudpar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih terkesan pilih kasih, terdapat perbedaan perlakuan dan pelayanan antara orang yang dikenal, berpenampilan rapi dan pejabat atau pegawai dibandingkan dengan orang yang tidak dikenal, penampilan kurang rapi dan masyarakat biasa.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan utama dalam penelitian ini adalah: "Seberapa besar pengaruh profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah?"

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pemuda Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif, dengan mengambil sampel yaitu 51 pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara statistik menggunakan Regresi Linier Ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah secara bersama-sama yang dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Regresi Linier Ganda. Hasil perhitungan dengan menggunakan Program SPSS sebagaimana terdapat pada Lampiran 5, disajikan pada tabel berikut:

Statistik Regresi Linier Ganda	Nilai
<i>Constanta Intercept (a)</i>	5,719
Koefisien regresi variabel X_1 (b_1X_1)	0.762 X_1
Koefisien regresi variabel X_2 (b_2X_2)	0.773 X_2
Koefisien regresi variabel X_3 (b_3X_3)	0.764 X_3
Persamaan regresi	$Y = 5,719 + 0.762X_1 + 0.773X_2 + 0.764X_3$
R (<i>Correlation</i>)	0.779 atau 77,9%
R^2 (<i>R Square</i>)	0.607 atau 60,7%
F_{Hitung}	27.59
F_{Tabel} Pada taraf Signifikan 5%	2.84
DF_1 Uji F ($k-1$) = (4-1)	3
DF_2 Uji F ($n-k$) = (51-4)	47

Sumber: Hasil Penelitian. Data Primer Tahun 2014.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Persamaan Regresi Linier Ganda

Nilai *Constanta Intercept* (a) sebesar 5,719, menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila profesionalisme ditingkatkan, kompensasi diberikan dengan baik dan disiplin kerja berjalan baik maka kinerja pegawai akan tetap (konstan) memiliki nilai sebesar 5,719. Nilai koefisien regresi (b) X_1 adalah sebesar 0.762, mengandung arti bahwa semakin tinggi profesionalisme maka akan memberikan nilai kinerja pegawai sebesar 0.762. Nilai koefisien regresi (b) X_2 adalah sebesar 0.773, mengandung arti bahwa semakin baik Kompensasi maka akan memberikan nilai kinerja pegawai sebesar 0.773. Nilai koefisien regresi (b) X_3 adalah sebesar 0.764, mengandung arti bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan memberikan nilai kinerja pegawai sebesar 0.764.

Sesuai dengan nilai (a), nilai (b_1X_1), nilai (b_2X_2) dan nilai (b_3X_3) yang telah didapatkan maka Persamaan Regresi Linier Ganda yang diperoleh adalah $Y = 5,719 + 0.762X_1 + 0.773X_2$. Persamaan regresi bernilai positif, artinya jika nilai profesionalisme (X_1), Kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) mengalami peningkatan, maka nilai kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan.

2) Koefisien Korelasi

Besarnya nilai hubungan variabel profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai R (*Corelation*) yaitu 0.779 atau 77,9% (masuk dalam kategori hubungan yang erat/tinggi). Hubungan bernilai positif, artinya apabila nilai variabel profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja mengalami peningkatan maka nilai variabel kinerja juga akan mengalami peningkatan.

3) Koefisien Determinasi

Besarnya nilai pengaruh profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R Square*) yaitu 0.607 atau 60,7%. Pengaruh tersebut bernilai positif, artinya kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja dengan nilai sebesar 60,7%. Sementara itu sisanya sebesar 39,3% tidak dipengaruhi oleh profesionalisme kompensasi dan disiplin kerja, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk signifikansi pengaruh profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan Uji F, yaitu membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Ketentuannya jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka Ada pengaruh, jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka Tidak ada pengaruh. Pengujian hipotesis dengan Uji F dapat dilihat pada berikut:

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel} pada Tingkat Kepercayaan 95%	Kesimpulan
X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y	27.59	2.84	H_0 ditolak H_a diterima (ada pengaruh signifikan)

Berdasarkan tabel di atas di maka diketahui bahwa F_{hitung} adalah 27.593 dan F_{Tabel} pada $DF_1 = 3$, $DF_2 = 47$ dan taraf signifikan 95% adalah 2.84 (Lihat Lampiran 6). Dengan demikian maka perbandingan F_{hitung} dengan F_{Tabel} pada taraf signifikan 95%, adalah **27.593 > 2.84**. Berdasarkan perbandingan tersebut diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian maka H_a diterima, artinya profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat diketahui bahwa profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah. Besarnya pengaruh secara simultan adalah 60,7%.

Secara parsial pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah adalah 61,9%. Menurut A.S. Moenir (2002: 69), profesionalisme kerja merupakan tolak ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerjanya. Secara konseptual prosedur diartikan sebagai langkah-langkah sejumlah instruksi logis untuk menuju pada suatu proses yang dikehendaki. Proses yang dikehendaki tersebut berupa pengguna-pengguna sistem proses kerja dalam bentuk aktivitas, aliran data, dan aliran kerja. Prosedur operasional standar adalah proses standar langkah- langkah sejumlah instruksi logis yang harus dilakukan berupa aktivitas, aliran data, dan aliran kerja.

Profesionalisme kerja pegawai digunakan dalam kebijakan pemerintah dalam upaya mewujudkan kinerja pelayanan publik di lingkungan unit kerja pemerintahan yang terukur dan dapat dievaluasi keberhasilannya, pemerintah daerah perlu memiliki dan menerapkan prosedur kerja yang standar. Prosedur kerja merupakan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Peran aparatur pemerintah yang strategis akan banyak ditopang oleh bagaimana aparatur pemerintah mampu melaksanakan tugas dan fungsinya. Untuk itu, dalam rangka menopang kinerja pegawai pemerintah yang profesional dituntut terpenuhinya prinsip *the right man in the right place*. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

PNS yang professional merupakan sosok pegawai yang ideal, sebab mereka mampu mewujudkan hakikat dirinya sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pemerintah. Dengan demikian maka PNS terikat oleh peraturan pemerintah, termasuk peraturan yang menekankan disiplin dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka.

Pegawai yang profesional tentunya memiliki kualitas pekerjaan yang baik, sebagai hasil kerja aparatur dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu organisasi pada hakekatnya merupakan kinerja yang sangat diharapkan oleh aparatur itu sendiri, atasan maupun organisasi secara keseluruhan. Perbedaan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh aparatur yang belum dan yang sudah mengikuti program pengembangan aparatur, nampak perbedaannya dengan jelas pada mutu ketelitian dan kerapian hasil kerja. Ada beberapa manfaat yang dapat dirasakan dengan mengikuti program pengembangan sumber daya aparatur terutama dari sisi kualitas, dimana sebelum mengikuti program pengembangan sumber daya aparatur hasil kerja

yang dicapai bisa dinilai relatif kurang memuaskan atasan dan sering sekali hasil kerja yang telah diselesaikan dikembalikan lagi untuk diperbaiki tetapi setelah mengikuti program pengembangan sumber daya aparatur, frekuensi pengembangan hasil kerja untuk diperbaiki dapat dikatakan tidak sesering pada saat sebelum mengikuti pengembangan sumber daya aparatur. Tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas yang dilakukan oleh aparatur yang sudah mengikuti program pengembangan aparatur relatif kecil, ini tentu saja merupakan akibat dari kemampuan yang dimiliki oleh aparatur yang telah mengikuti pengembangan ada peningkatan walaupun setahap demi setahap.

Selain itu PNS yang profesional dalam suatu organisasi memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, karena berhubungan dengan pencapaian target kerja yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. PNS yang profesional akan memacu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Keberhasilan dalam menjalankan tugas bagi aparatur sangat berhubungan erat dengan pengetahuan pekerjaan yang tersedia dan dihadapinya dalam suatu organisasi. Pengetahuan pekerjaan ini akan berkaitan dengan penguasaan tehnik tugas, pengetahuan pekerjaan yang relevan akan menentukan kualitas tugas yang dilaksanakan sehingga pengetahuan pekerjaan berkaitan dengan latar belakang pendidikan sebelum seseorang aparatur memikul tugas atau tanggung jawab tertentu. Pengetahuan pekerjaan akan terkait dengan kemampuan pegawai dalam proses-proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga demikian latar belakang pendidikan dan program pengembangan yang diikuti menentukan pengetahuan kemampuan aparatur secara tehnik dengan kesesuaian pendidikan ini akan memudahkan pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya secara profesional.

Uraian di atas menunjukkan bahwa profesional pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, sebab pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian sasaran organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu isu strategis otonomi daerah memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kemandirian daerah dengan sifatnya yang dimanis dan aktif. Di dalam pemerintahan, sumber daya manusia ini tercermin pada PNS sebagai pelaksana pemerintahan. Sehingga pemberdayaan PNS juga menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan otonomi daerah. Pengembangan

PNS tidak hanya terkait dengan organisasi saja tetapi juga harus sampai kepada pengembangan sebagai individu. Pengembangan PNS erat kaitannya dengan kesempatan untuk mengaktualisasi diri melalui peningkatan kemampuan intelektual atau skill maupun kemampuan manajerial.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah adalah 69,4%. Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Tohardi, 2002). Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi pegawai kepada organisasi, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional. Kompensasi yang diberikan Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi langsung (upah/gaji) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan, jaminan keamanan dan kesehatan), di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah adalah 72,9%. Disiplin PNS merupakan upaya pengembangan dan pengendalian pola pikir dan karakter yang dimaksudkan untuk menciptakan kepatuhan dan ketaatan kepada perilaku yang tertib dan teratur. Dengan demikian disiplin pada dasarnya berarti taat aturan atau ketentuan yang berlaku. Peraturan dan ketentuan-ketentuan ini mengatur hak dan kewajiban pegawai yang tertuang dalam Peraturan Perundang-Undangan. Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang mentaati aturan dan menghindari larangan-larangannya, biasanya memiliki perilaku-perilaku sebagai berikut: setia, jujur, rajin, bertanggung jawab, tertib rapi, sopan serta dapat dipercaya.

Secara lebih spesifik disiplin kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah dalam penelitian ini meliputi pegawai datang ke kantor sesuai dengan jadwal, mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu, mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran, memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, menaati tata tertib kantor dan aturan dinas, menggunakan peralatan kantor dengan baik, memelihara barang-barang milik negara, melayani masyarakat dengan ramah, menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dengan atasan serta menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dengan sesama pegawai. Berbagai ukuran disiplin tersebut diturunkan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin PNS dalam konteks ini adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang bila tidak ditaati/dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Asumsinya adalah semakin disiplin pegawai dalam bekerja maka akan semakin optimal pula Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin PNS merupakan aspek yang sangat penting dalam rangka terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik dan disiplin PNS menjadi salah satu tuntutan masyarakat saat ini. Masyarakat berharap agar dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan, aparatur negara mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, efektif, efisien, bebas KKN dan selalu memenuhi kaidah peraturan perundang-undangan. Hal ini sesuai dengan hakikat PNS sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai yang menjadi beban tugasnya, serta mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Untuk itulah kepada PNS, perlu diberikan pembinaan yang baik.

Pembinaan ini penting dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran

sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Salah satu elemen dalam pembinaan PNS adalah dengan ditetapkannya Peraturan Disiplin PNS. Peraturan Disiplin PNS diundangkan dengan tujuan adag dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Tata tertib dimaksud dapat terwujud antara lain bilamana setiap PNS mengetahui dengan pasti kewajiban-kewajiban yang harus dilakukn dan larangan-larangan yang harus di jauhi. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, mengatur tentang kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap PNS.

Tujuan hukuman disiplin PNS adalah untuk mempernaiki, membina dan mandidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, agar kembali memiliki sikap ketaatan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu setiap Pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, sehingga dapat diketahui latar belakang dan motif terjadinya pelanggaran disiplin, sehingga hukuman disiplin yang dijatuhkan benar-benar sesuai dan memenuhi asas keadilan. Hukuman disiplin merupakan hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Penjatuhan hukuman disiplin berdasarkan pada asas keadilan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukannya. Berdasarkan hasil pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan kemudian diputuskan jenis hukuman disiplin yang setimpal dengan kesalahan yang dilakukan.

Sehubungan dengan disiplin PNS maka dapat diasumsikan bahwa PNS yang disiplin adalah seorang pegawai yang memiliki kesetiaan, ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, UUD-45, Negara dan Pemerintah. Kesetiaan dalam hal ini merupakan tekad dan kesanggupan mantaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati denan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Sebagai abdi masyarakat dan abdi negawa PNS yang disiplin harus memiliki jiwa pengabdian yaitu menyumbangkan pikiran dan tenaga secara ikhlas dengan mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan golongan atau pribadi.

Terwujudnya disiplin PNS berkaitan dengan moral, yaitu nilai dan norma yang menjadi pegangan bagi PNS dalam mengatur tingkah lakunya. Bidang moral adalah bidang kehidupan manusia dilihat dari segi kebaikannya sebagai manusia. Moral merupakan asas-asas akhlak yang merupakan nilai tambah pada diri manusia karena menjadi ciri makhluk manusia, yang membedakan dari makhluk lain atau tidak dimiliki oleh makhluk lain ciptaan Tuhan. Dalam kehidupan manusia, seseorang berperilaku bermoral atau tidak, biasanya yang menjadi tolok ukur adalah ajaran agama. Ada juga yang menilai seseorang bermoral atau tidak, dipandang dari sudut kebiasaan, adat istiadat, kepercayaan atau budaya setempat. Bahkan kualitas hukum sebagian besar ditentukan oleh mutu moralnya, karena hukum berisikan sebagai pengaturan tentang kehidupan manusia agar harmonis.

Disiplin PNS dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan merupakan prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja PNS dalam hal ini menunjukkan adanya kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan. Selain itu disiplin merupakan wujud tanggung jawab seorang PNS, yaitu kesanggupan seorang PNS dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan merupakan implementasi ketaatan PNS yaitu kesanggupan ketulusan hati seorang PNS untuk mentaati segala peraturan perundangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan maka PNS harus memiliki kejujuran, sebagai ketulusan hati seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalagunakan wewenang yang diberikan kepadanya. PNS juga harus mampu membangun kerjasama sebagai wujud kemampuan seorang PNS untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

KESIMPULAN

1. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah dengan nilai sebesar 67.5%. Artinya jika profesionalisme ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah dengan nilai sebesar 48.2%. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah dengan nilai sebesar 72.9%. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
4. Profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Tengah dengan nilai sebesar 60.7%. Artinya jika profesionalisme, kompensasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial: Format-Format Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press
- Ishak, Arep dan Henri, Tanjung. 2003, *Manajemen Motivasi*. Jakrta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Atmosoeperto, Kisdarto. 2000. *Menuju SDM Berdaya. Edisi Pertama*. Jakarta. Gramedia.
- Bratakusuma, Supriady, Dedy dan Dadang Solihin. 2000. *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Cet. I. Jakarta. Gramedia

- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H.Jr. Doelly. 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, (Terjemahan: Nunuk Adiarni)*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hasibuan H. Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Islamy, M, Irfan. 2000. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias, T, 2004, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*, Yogyakarta: Gava media
- Mangkunegara, A. Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis Robert L & Jakson John H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press (UI Press)
- Nasir, Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, P. Stephen. 1997. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo
- Situs :
- Rosidah. 2003. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja. Online. Tersedia : <http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=290>, diakses pada tanggal 12 Juli 2012.
- Peraturan Perundangan :
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah nomor 08 tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah