

**PENGARUH PROFESIONALISME KERJA TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR KEPALA DESA BADEAN
KECAMATAN BANGSALSARI KABUPATEN JEMBER**

IDA MUSTIKAWATI*
MUHAMMAD ERFAN

Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember
*Email: ida_mustikawati@stiapembangunanjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesional kerja terhadap kinerja perangkat desa di kantor Kepala Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.

Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di kantor Kepala Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 16 responden dari seluruh perangkat desa yang ada di kantor pemerintahan desa tersebut sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Data dianalisis dengan metode statistik non parametrik, analisis yang digunakan adalah Rank Spearman.

Hasil dari perhitungan korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa nilai r^S hitung sebesar 0,504. Dari perhitungan korelasi r^S tersebut, maka diperoleh hasil 0,504, sedangkan untuk tabel kritis pada critical value of rho pada $N = 16$ dan taraf kepercayaan 95% atau significance 5% maka didapat hasil 0,425. Jadi hasil korelasi r^S tersebut masih berada diatas harga kritis. Dengan demikian nilai r^S hitung lebih besar dari nilai r^S tabel yaitu $0,504 > 0,425$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, sedangkan H_o ditolak.

Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara profesional kerja terhadap kinerja perangkat desa di kantor Kepala Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.

Kata Kunci: Profesional, Kinerja Perangkat Desa

I. PENDAHULUAN

Pada era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Masyarakat mengharapkan perangkat pemerintah dapat melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab dengan sangat baik dan selesai tepat waktu yang ditentukan. Banyak ditemukan kritikan yang pedas terhadap kinerja pemerintah, baik yang dikemukakan secara langsung melalui forum resmi atau bahkan demonstrasi maupun secara tidak langsung melalui tulisan melalui media massa dan sebagainya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Sebagaimana pendapat Notoatmodjo (2009) mengemukakan manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga bedaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia

adalah mengenai kinerja pegawai karena kinerja pegawai erat hubungannya dengan kinerja organisasi. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga baik. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2004:157) bahwa profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.

Penilaian kinerja bagi organisasi adalah hal penting, karena kinerja merupakan alat ukur untuk mengetahui keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Kantor Kepala Desa Badean adalah organisasi publik,

informasi tentang kinerja tentu sangat berguna untuk menilai sejauhmana kinerja organisasi tercapai. Dengan dilakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dicapai, maka akan lebih terarah dan sistematis jika akan memperbaiki kinerja yang kurang maksimal atau belum mencapai target.

Berdasarkan data laporan akuntabilitas kinerja pemerintah Desa Badean menunjukkan bahwa tugas pokok dan fungsi yang menjadi tugas Kepala Desa dan Sekretaris Desa terealisasi 100% artinya mencapai target yang ditetapkan. Sedangkan untuk tugas pokok dan fungsi yang menjadi wewenang Kepala Urusan hanya mencapai target 80%, Kepala Seksi hanya terealisasi mencapai 75%, dan Kepala Kewilayahan hanya mencapai 70% dari target yang ditetapkan. Ini berarti bahwa Kepala Urusan, Kepala Seksi, dan Kepala Kewilayahan kinerjanya masih kurang optimal.

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti bahwa pegawai lambat menyelesaikan tugas karena

sering menunda-nunda pekerjaan. Selain itu, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih banyak kekurangan/kelemahan yang ditunjukkan pegawai misal kurang mengerti akan tugas yang diterimanya sebagai akibat minimnya pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga pegawai kurang terampil dan kurang cakap dalam bekerja, serta ada kesenjangan yang berkaitan dengan volume pekerjaan masing-masing pegawai.

Berdasarkan masalah-masalah yang terjadi yaitu kurang optimalnya kinerja perangkat Desa Badean, menunjukkan bahwa perangkat desa masih kurang profesional dalam bekerja sehingga tugas, wewenang dan tanggung jawab belum mampu dilaksanakan dengan baik. Jadi untuk mencapai kinerja perangkat desa yang baik dan demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan sikap profesional dari setiap pegawai. Profesional kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai dan selanjutnya akan berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profesional

Secara harfiah, profesional dapat diartikan seseorang yang terampil, ahli, handal dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya. Istilah profesional terkadang digunakan untuk suatu aktivitas yang menerima bayaran, sebagai lawan kata dari amatir (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1999:533).

Berdasarkan pengertian profesional dari pendapat ahli diatas, maka untuk lebih jelasnya Rismawaty (2008:58-59) mengemukakan ciri-ciri profesional:

- a. Memiliki skill atau kemampuan, pengetahuan tinggi yang tidak dipunyai oleh orang umum lainnya, apakah itu diperoleh dari hasil pendidikan atau pelatihan yang diperolehnya, dan ditambah dengan pengalaman selama bertahun-tahun yang telah ditempuhnya sebagai profesional.
- b. Mempunyai kode etik dan merupakan standar moral

bagi setiap profesi yang dituangkan secara formal, tertulis dan normatif dalam suatu bentuk aturan main, dan perilaku ke dalam kode etik yang merupakan standar atau komitmen moral kode perilaku (*code of conduct*) dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban selaku *by profession* dan *by function* yang memberikan bimbingan, arahan, serta memberikan jaminan dan pedoman bagi profesi bersangkutan untuk tetap taat dan mematuhi kode etik tersebut.

- c. Memiliki tanggung jawab profesi (*responsibility*) dan integritas pribadi (*integrity*) yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap publik, klien, pimpinan, organisasi perusahaan, penggunaan media umum/massa dan hingga menjaga martabat serta nama baik bangsa dan negaranya.

- d. Memiliki jiwa pengabdian kepada publik atau masyarakat, dan dengan penuh dedikasi profesi luhur yang disandangnya, yaitu dalam pengambilan keputusan adalah meletakkan kepentingan pribadinya demi kepentingan masyarakat, bangsa dan negaranya. Memiliki jiwa pengabdian dan semangat dedikasi tinggi tanpa pamrih dalam memberikan pelayanan jasa keahlian dan bantuan kepada pihak lain yang memang membutuhkannya.
- e. Otonomisasi organisasi profesional, yaitu memiliki kemampuan untuk mengelola (manajemen), yang mempunyai kemampuan dalam perencanaan program kerja jelas, strategik, mandiri dan tidak tergantung pihak lain serta yang sekaligus dapat bekerja sama dengan pihak-pihak terkait, dapat dipercaya dalam menjalankan operasional, peran dan fungsinya. Disamping itu memiliki standar dan etos profesional yang tinggi.
- f. Menjadi anggota salah satu organisasi profesi sebagai wadah untuk menjaga eksistensinya, mempertahankan kehormatan dan menertibkan perilaku standar profesi sebagai tolok ukur itu agar tidak dilanggar. Selain organisasi profesi sebagai tempat berkumpul, dan fungsi lainnya adalah merupakan wacana komunikasi untuk saling tukar menukar informasi, pengetahuan dan membangun rasa solidaritas sesama rekan anggota.
- Dengan demikian profesional adalah sebuah sikap dan sifat yang harus dimiliki oleh seorang pegawai yang memiliki profesi yang memerlukan kepandaian khusus, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan untuk menjalankan tugas pekerjaan dan mempunyai jiwa

mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik secara optimal.

2.2 Kinerja

Kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati (Rivai, 2005:14).

Mangkunegara (2000:69) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja sebagai hasil kerja dapat dicapai oleh individu sebagai perseorangan maupun kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Kinerja pegawai secara obyektif dan akurat dapat dievaluasi melalui

tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*Quality of work*)
- b. Ketepatan waktu (*Pomptnees*)
- c. Inisiatif (*Initiative*)
- d. Kemampuan (*Capability*)
- e. Komunikasi (*Communication*)

Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai dapat diukur dari kualitas kerja, ketepatan waktu menyelesaikan tugas pekerjaan, adanya inisiatif pegawai sendiri untuk menyelesaikan tugas yang diembannya tanpa harus menunggu perintah atasan, faktor kemampuan, dan komunikasi harus terjalin harmonis agar tercapai kerjasama yang baik. Indikator-indikator diatas yang digunakan peneliti untuk

mengukur variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini.

2.3 Hubungan Profesional Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini karena hasil kerja yang dicapai pegawai atau sekelompok orang dalam suatu organisasi akan berdampak pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja dan semangat pengabdian (panggilan profesi) di dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diembannya.

Kemampuan (*capability*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan. Faktor kemampuan dapat dikembangkan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang

semakin berkembang pesat. Kemampuan dan keahlian melalui sebuah proses pendidikan dan pelatihan inilah yang kemudian melahirkan sumber daya manusia yang profesional.

Berdasarkan pendapat Harist (2006:15), bahwa profesional kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk jelasnya teori yang dikemukakan menyatakan, bahwa “untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif perlu dibangun profesionalisme birokrasi yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, kecakapan, dan memberi sikap konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sepenuh hati.”

2.4 Kerangka Pemikiran

Faktor yang tidak kalah penting yang berpengaruh terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia di desa tidak selalu memiliki kualifikasi sebagai pengemban penyelenggara pemerintahan yang baik. Sumber daya manusia pemerintah desa merupakan modal penting dalam

pengembangan organisasi pemerintahan desa. Aspek yang berhubungan erat diantaranya pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan etika sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dan percepatan dalam mewujudkan kebijakan-kebijakan strategis pembangunan desa.

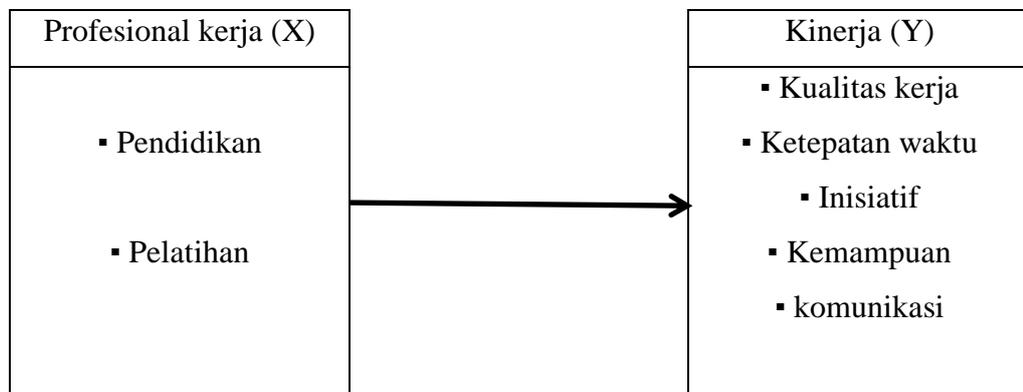
Profesi aparatur desa dituntut untuk memiliki ketrampilan dan keahlian yang dapat diandalkan sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas, perilaku dan etika aparatur desa sebagai pelayan masyarakat. Memiliki skill atau kemampuan dan pengetahuan tinggi yang diperoleh dari hasil pendidikan atau pelatihan yang diperolehnya dan ditambah dengan pengalaman selama bertahun-tahun yang telah ditempuhnya menjadikan seorang pegawai yang profesional.

Profesional kerja merupakan cerminan kemampuan, ketrampilan, dan keahlian aparatur yang dapat berjalan secara efektif apabila didukung dengan kesesuaian dengan

tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki aparatur desa, baik dari aspek kemampuan, tingkah laku dan etika aparatur desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan pendapat Harist (2006:15), bahwa profesional kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk jelasnya teori yang dikemukakan menyatakan, bahwa “untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif perlu dibangun profesionalisme birokrasi yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, kecakapan, dan memberi sikap konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sepenuh hati.”

Berdasarkan kajian teori tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa profesional kerja mempunyai hubungan dengan kinerja perangkat desa. Hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara profesional kerja terhadap kinerja perangkat desa di kantor Kepala Desa Badean Kecamatan

Bangsalsari Kabupaten Jember.

H_a : Ada pengaruh antara profesional kerja terhadap kinerja perangkat desa di kantor Kepala Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dan pengujian hipotesis. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang terjadi di

dalam masyarakat dan mencari keterangan secara aktual dan sistematis.

Lokasi penelitian dilakukan di kantor Kepala Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember merupakan lokasi dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data-data dan informasi yang di perlukan

untuk menjawab permasalahan yang ditetapkan.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/ perangkat desa di kantor Kepala Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 16 (enam belas) orang dari seluruh pegawai/perangkat desa di kantor Kepala Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, angket/kuesioner, wawancara/interview, dan dokumentasi. Adapun metode yang peneliti gunakan dalam menganalisa data adalah dengan menggunakan analisa data kuantitatif dengan teknik perhitungan statistik non parametric dengan analisis uji korelasi *Rank Spearman*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Responden

Berikut ini deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan responden.

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Nomor	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Sarjana /S1	4	25
2	Diploma / D3	-	0
3	SMA / sederajat	9	56,25
4	SLTP /Sederajat	1	6,25
5	SD	2	12,50
Jumlah		16	100

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa perangkat desa Badean berjumlah 16 orang, dan mayoritas berpendidikan SMA/sederajat yaitu mencapai 56,25% (sekitar 9 orang), yang berpendidikan S1 berjumlah 4 orang atau sekitar 25%, dan di

tingkat staf masih ada perangkat desa yang lulusan tingkat dasar yaitu SD berjumlah 2 orang atau sekitar 12,5%, dan 1 orang lulusan SLTP.

Sedangkan deskripsi responden berdasarkan pelatihan yang diikuti sebagai berikut.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pelatihan yang Diikuti

Nomor	Jenis Pelatihan	Jumlah perangkat desa yang mengikuti pelatihan
(1)	(2)	(3)
1	Diklat Kepemimpinan	1
2	Pengelolaan Administrasi Desa	7
3	Penyusunan APBD	1
4	Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa	16
5	Penyusunan Profil Desa	1
6	Pelatihan Komputer	7
7	Sensus Penduduk	4
8	Penyusunan RPJMDes dan RKPDes	3

Tabel 2 menunjukkan bahwa kepala desa Badean bersama jajarannya pernah mengikuti pelatihan antara lain diklat kepemimpinan yang diikuti oleh Kepala Desa Badean, pelatihan pengelolaan administrasi desa diikuti oleh lebih dari 40% yaitu sekitar 7 kali, demikian juga pelatihan computer diikuti 7 kali atau sekitar 44%, dan pelatihan yang sering diikuti oleh perangkat desa Badean adalah pelatihan tentang peningkatan kapasitas aparatur desa yaitu mencapai 16 kali pelatihan. Sedangkan pelatihan tentang Penyusunan RPJMDes dan RKPDes diikuti oleh Kepala Desa, Sekretaris desa dan Kaur Perencanaan.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Profesional (X)

Secara operasional profesional kerja perangkat desa akan diidentifikasi dengan 2 indikator yaitu pendidikan dan pelatihan.

a. Indikator pendidikan dijabarkan dalam 2 item pertanyaan yaitu:

- 1) Pendidikan terakhir perangkat desa sangat tinggi 4 orang atau 31,25%, pendidikannya cukup sekitar 9 orang atau 56,25%, hanya 1 orang yang pendidikannya rendah, sangat rendah 2 orang atau sekitar 12,5%.
- 2) Pendidikan responden yang sesuai dengan bidang tugas

pekerjaannya sangat tinggi sekitar 2 orang atau sekitar 12,5%, dan yang tinggi/sesuai mencapai 50% atau sekitar 8 orang, cukup sesuai 5 orang atau 31,25% dan yang rendah 1 orang atau 6,25%.

b. Indikator pelatihan dijabarkan dalam 5 item pertanyaan yaitu:

- 1) Materi pelatihan yang diikuti perangkat desa bisa meningkatkan kedisiplinan: sangat tinggi mencapai 12,5% atau 2 orang, tinggi mencapai 31,25% atau 5 orang, cukup 5 orang dan rendah hanya 1 orang atau 6,25%.
- 2) Materi pelatihan yang diikuti sesuai dengan bidang tugas perangkat desa: sangat tinggi mencapai 12,5% atau hanya 2 orang, tinggi 25% atau 4 orang, dan cukup sesuai 50% atau 8

orang, dan rendah 12,5%.

- 3) Materi pelatihan dapat mengatasi masalah-masalah komunikasi responden: sangat tinggi 2 orang atau 12,5%, tinggi 25% dan cukup mengatasi sekitar 5 orang atau 31,25%, dan rendah 31,25%.
- 4) Materi pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja responden: sangat tinggi hanya 2 orang atau 12,5%, tinggi sekitar 50% atau 8 orang dan cukup meningkat kualitas kerjanya hanya 37,5% atau 6 orang.
- 5) Materi pelatihan dapat meningkatkan pemahaman dalam bidang pekerjaan: mencapai 3 orang atau 18,75%, tinggi mencapai 37,5 atau 6 orang, dan cukup meningkat sekitar 43,75% atau 7 orang.

2. Variabel Kinerja (Y)

Secara operasional kinerja perangkat desa akan diidentifikasi dengan 5 indikator yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

a. Indikator kualitas kerja dijabarkan dalam 2 item pertanyaan yaitu:

1) Responden yang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasi/standar:

31,25% sangat tinggi, tinggi 62,5%, cukup mampu mencapai 6,25% hanya 1 orang responden.

2) Responden yang mampu bekerja sesuai prosedur: 11 orang sangat tinggi, 25% tinggi dan hanya 1 orang cukup atau 6,25%.

b. Indikator ketepatan waktu dijabarkan dalam 2 item pertanyaan, yaitu:

1) Responden yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu: sangat

mampu sekitar 5 orang atau sekitar 31,25% dan tinggi/mampu mencapai 43,75% dan sangat tidak mampu sekitar 1 orang atau sekitar 6,25%.

2) Responden yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan: sangat mampu/tinggi hanya mencapai 18,75% atau hanya sekitar 3 orang, yang mampu mencapai 50%, cukup mampu sekitar 25% atau sekitar 4 orang, rendah hanya 1 orang atau 6,25%.

c. Indikator inisiatif dijabarkan dalam 2 item pertanyaan yaitu:

1) Responden yang mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan: hanya 3 orang yaitu sekitar 18,75%, 50% responden mempunyai inisiatif tinggi dan cukup mempunyai inisiatif

- sekitar 31,25% atau 3 orang.
- 2) Responden yang bersemangat menyelesaikan tugas-tugas baru sekitar: 56,25% tinggi, yang bersemangat hanya 6 orang atau sekitar 37,5%, dan tidak mempunyai semangat hanya 1 orang.
- d. Indikator kemampuan dijabarkan dalam 2 item pertanyaan yaitu:
- 1) Responden yang memahami pekerjaan yang dilakukan/dikerjakan: sangat tinggi/paham 6 orang atau sekitar 37,5%, 5 orang tinggi (31,25%), cukup memahami sekitar 4 orang atau 25% yang tidak memahami sekitar 1 orang (6,25%).
- 2) Responden yang memiliki ketrampilan: 43,75% tinggi, yang sangat tinggi mencapai sekitar 25% atau 4 orang, cukup mempunyai ketrampilan mencapai 25% dan tidak punya ketrampilan hanya 1 orang.
- e. Indikator komunikasi dijabarkan dalam 2 item pertanyaan yaitu:
- 1) Responden yang bisa membangun hubungan baik dengan pimpinan dan pegawai/perangkat lainnya: hampir semua mempunyai hubungan baik, 56,25% tinggi hubungan baik dan sangat baik hubungannya adalah sekitar 43,75% atau sekitar 7 orang,
- 2) Responden yang mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tim: sangat tinggi mencapai 68,75% atau sekitar 11 orang dan sisanya sekitar 31,25% mampu/tinggi dalam bekerja sama atau sekitar 31,25%.

4.3 Teknik Analisa Data

Berikut ini hasil perhitungan korelasi Rank Spearman.

$$\begin{aligned}
 rs &= \frac{\sum x^2 - \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\
 &= \frac{337,5 + 336,5 - 334,5}{2\sqrt{(337,5)(336,5)}} \\
 &= \frac{339,5}{2\sqrt{(337,5)(336,5)}} \\
 &= \frac{339,5}{2\sqrt{113,568}} \\
 &= \frac{339,5}{2 \times 337} \\
 &= \frac{339,5}{674} = 0,504
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan korelasi rs tersebut diatas maka diperoleh hasil 0,504, sedangkan untuk tabel kritis pada critical value of rho pada $N = 16$ dan taraf kepercayaan 95% atau significance 5% maka didapat hasil 0,425. Jadi hasil korelasi rs tersebut diatas masih berada diatas harga kritis yaitu $0,504 > 0,425$.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat hubungan dari kedua variabel tersebut sesuai ketentuan untuk $N > 10$ maka korelasinya akan di uji

kembali dengan t-tes dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= rs \sqrt{\frac{n-2}{1-(rs)^2}} \\
 &= 0,504 \sqrt{\frac{16-2}{1-(0,504)^2}} \\
 &= 0,504 \sqrt{\frac{14}{1-0,254}} \\
 &= 0,504 \sqrt{18,767} \\
 &= 0,504 \times 4,332 = 2,183
 \end{aligned}$$

Dengan demikian t-tes tersebut diatas diperoleh nilai kritisnya dengan taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95% dengan $dk = n - 2 = 14$ pada level one test di dapat t tabel = 2,145, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil hitung lebih besar daripada harga t tabel ($t = 2,183 > 2,145$) sehingga H_a diterima dan menolak H_0 . Dengan demikian, selanjutnya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara profesional kerja dengan kinerja perangkat di kantor Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.

Dari perhitungan korelasi dengan perhitungan rumus Rank Spearman, dapat diketahui bahwa

nilai r_s hitung adalah 0,504. Sedangkan pada tabel nilai rho pada jumlah $N = 16$ dan taraf signifikansinya 0,05 atau taraf kepercayaannya sebesar 95% adalah 0,425. Dengan demikian nilai r_s hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu yaitu $0,504 > 0,425$, oleh

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh profesional kerja terhadap kinerja perangkat desa di kantor Kepala Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.

Hal ini didasarkan dari out put analisis Rank Spearman secara manual yaitu 0,504 yang berarti dengan taraf kepercayaan 95% atau dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,425. Jadi hasil korelasi r_s tersebut berada diatas harga kritis yaitu $0,504 > 0,425$. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat hubungan dari kedua variable tersebut sesuai ketentuan untuk $N > 10$ maka korelasinya akan diuji kembali dengan t-test, dimana diperoleh nilai kritisnya

karena itu dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti, ada pengaruh yang signifikan antara profesional kerja terhadap kinerja perangkat desa di kantor Kepala Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.

dengan taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95% dengan $dk = n - 2 = 14$ pada level *one test* diperoleh t tabel 2,145, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil hitung lebih besar daripada harga t tabel ($t = 2,183 > 2,145$). Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme kerja (X) terhadap kinerja (Y) perangkat desa di kantor Kepala Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.

5.2 Saran

1. Permasalahan kinerja perangkat desa di kantor Kepala Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember perlu terus diperhatikan dan

mencarai alternatif pemecahannya dengan meningkatkan profesional kerja pegawai melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan perangkat desa yang menunjang tugas pekerjaan.

2. Meningkatkan kemampuan dan pengetahuan perangkat desa

untuk menjadikan aparatur desa yang profesional bisa melalui pendidikan dan pelatihan, kursus-kursus, seminar-seminar dan kegiatan-kegiatan yang ada kaitannya dengan bidang tugas aparatur desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Harist, Benyamin. 2006. *Profesionalisme dan Akuntabilitas Birokrasi Publik Berbasis Kinerja dalam rangka Mewujudkan Good Governance*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rismawaty. 2008. *Kepribadian dan Etika Profesi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance = Pemerintahan yang baik bagian 2*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Bandung: Alfabeth.