

Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UMK Provinsi Sumatera Utara

¹Lisbet Simbolon, ²Darma manalu, ³Vera R.A Pasaribu

¹²³Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas HKBP Nommensen Medan

E-mail: lisbet.simbolon@student.uhn.ac.id¹, darmamanalu64@gmail.com²
verapasaribju@uhn.ac.id³

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh profesionalisme, kompetensi, dan etika kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu metode penentuan sampel dengan menjadikan seluruh elemen populasi sebagai subjek penelitian, sehingga diperoleh sebagianak 94 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme (X1) yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Artinya, setiap peningkatan 0,162 satu satuan pada variabel profesionalisme. Pada hasil analisis regresi berganda variabel Kompetensi (X2) sebesar 1,159. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel "Kompetensi" akan menyebabkan peningkatan pada "Kinerja Pegawai". Koefisien ini bernilai positif. Nilai koefisien untuk variabel Etika Kerja (X3) sebesar 0,049. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel "Etika Kerja" akan menyebabkan peningkatan pada "Kinerja Pegawai" (Y) sebesar 0,049. Berdasarkan hasil uji t profesionalisme (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Besar nilai pengaruh profesionalisme terhadap kinerja sebesar 2,181 dengan nilai signifikan $0.032 > 0.05$. Variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Besarnya nilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 30,0621 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Variabel etika kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya nilai pengaruh etika kerja terhadap kinerja sebesar 0,796 dengan nilai signifikan $0.428 > 0.05$. Berdasarkan uji simultan F menunjukan bahwa nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya pengaruh profesionalisme, kompetensi, etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Hasil analisis data menunjukan nilai R sebesar 0.739, artinya profesionalisme, kompetensi, dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 73,9% sisanya 26,1% dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja. Mengingat bahwa profesionalisme, kompetensi dan etika kerja merupakan hal penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai, disarankan agar kantor memperhatikan profesionalisme, kompetensi dan etika kerja untuk memperlancar kegiatan kerja.

Kata Kunci: Profesionalisme, Kompetensi, Etika Kerja, Kinerja.

Abstract: This study was conducted to identify and analyze the effect of professionalism, competence, and work ethics on employee performance. The research used a quantitative approach. The sampling technique applied was a saturated sample, in which all members of the population were used as research subjects, resulting in 94 respondents. The results of the study show that professionalism (X1) has a positive effect. This means that every increase of 0.162 units in the professionalism variable will improve employee performance. The multiple regression analysis shows that the competence variable (X2) has a coefficient value of 1.159. It indicates that every one-unit increase in competence will increase employee performance, and the coefficient is positive. The coefficient value for the work ethics variable (X3) is 0.049, which means that every one-unit increase in work ethics will increase employee performance

(Y) by 0.049. Based on the *t*-test results, professionalism (X1) has a positive and significant effect on employee performance, with a value of 2.181 and a significance level of $0.032 < 0.05$. The competence variable (X2) also has a positive and significant effect on performance, with a value of 30.0621 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, work ethics (X3) has a positive but not significant effect on employee performance, with a value of 0.796 and a significance level of $0.428 > 0.05$. The simultaneous *F*-test shows a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that professionalism, competence, and work ethics together have a positive and significant effect on employee performance. The data analysis result shows an *R* value of 0.739, meaning that professionalism, competence, and work ethics influence employee performance by 73.9%, while the remaining 26.1% is influenced by other factors such as the work environment, leadership, and work motivation. Since professionalism, competence, and work ethics are important in improving employee performance, it is recommended that the office pay more attention to these aspects in order to support smoother work activities.

Keywords: Professionalism, Competence, Work Ethics, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi informasi menuntut organisasi publik dan swasta untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta akuntabilitas kinerja melalui sistem yang adaptif, transparan, dan berbasis kinerja. Dalam konteks pemerintahan, reformasi birokrasi menjadi upaya strategis untuk membentuk aparatur yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Hal ini menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga menjunjung tinggi nilai moral, etika kerja, serta tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, implementasi reformasi birokrasi di tingkat daerah, khususnya di Provinsi Sumatera Utara, masih menghadapi berbagai kendala. Permasalahan yang muncul antara lain rendahnya inisiatif dan inovasi pegawai, ketidaksesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan berbasis teknologi, serta belum optimalnya penerapan etika kerja dalam lingkungan birokrasi. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara tuntutan organisasi dan kapasitas sumber daya manusia, yang berdampak pada belum optimalnya kualitas pelayanan publik serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah.

Secara konseptual, profesionalisme, kompetensi, dan etika kerja merupakan faktor kunci yang saling berkaitan dalam menentukan kinerja pegawai. Profesionalisme mencerminkan komitmen terhadap standar kerja dan tanggung jawab, kompetensi menggambarkan kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja, sedangkan etika kerja menjadi landasan moral dalam pelaksanaan tugas. Ketiga aspek tersebut berperan penting dalam menciptakan kinerja aparatur yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai, kajian yang mengintegrasikan profesionalisme, kompetensi, dan etika kerja secara simultan, khususnya pada instansi pemerintah daerah seperti Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Utara, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai secara komprehensif. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi dasar

pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja aparatur.

Profesionalisme merupakan konsep yang merujuk pada komitmen individu dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kompetensi, etika, dan tanggung jawab moral yang berlaku dalam suatu profesi. Secara konseptual, profesionalisme tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga mencerminkan sikap, perilaku, serta integritas individu dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan akuntabel (Hamid, 2020: 3). Dalam konteks organisasi, profesionalisme menjadi indikator penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai, karena berkaitan dengan kemampuan, disiplin, serta kepatuhan terhadap kode etik profesi (Bayuaji dalam Halawa, 2022: 1526).

Profesionalisme dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, etika dan integritas, disiplin, komitmen terhadap profesi, serta dukungan organisasi seperti kepemimpinan dan budaya kerja yang kondusif (Kinasih, 2025: 27-28). Selain itu, aspek komunikasi, efektivitas organisasi, dan sistem insentif juga turut berperan dalam membentuk perilaku profesional pegawai (Iqbal, 2024:216). Dalam implementasinya, profesionalisme didasarkan pada prinsip-prinsip utama seperti kompetensi keilmuan, etika, akuntabilitas, komitmen profesional, dan kemampuan interaksi kerja yang baik (Cao, 2023: 25).

Dengan demikian, profesionalisme dapat dipahami sebagai integrasi antara kemampuan, sikap, dan nilai moral yang tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Tingkat profesionalisme yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi, khususnya dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Berdasarkan kajian teori, indikator profesionalisme yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
Kemampuan pegawai dalam memahami konsep, prosedur, dan informasi yang relevan dengan pekerjaannya.
2. Keahlian (Skill)
Kemampuan teknis pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai bidang kerja.
3. Kemampuan (Ability)
Kapasitas individu yang mencerminkan kesiapan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengalaman dan kompetensi yang dimiliki.
4. Etika dan Integritas Profesi
Kepatuhan terhadap norma, nilai, dan kode etik profesi serta konsistensi antara sikap dan tindakan.
5. Tanggung Jawab dan Orientasi Layanan
Kesediaan pegawai dalam bertanggungjawabkan hasil kerja serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat atau pengguna layanan.
6. Dedikasi dan Pengembangan Diri
Komitmen pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan, berinovasi, dan mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan

Indikator-indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengukur tingkat profesionalisme pegawai dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

Kompetensi merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan menyeluruh individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik pribadi yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Secara teoritis, kompetensi tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencerminkan integrasi antara pengalaman, kreativitas, serta kemampuan individu dalam menghasilkan kinerja yang optimal (Nurjaya et al. dalam Syihabuddin, 2022; 2). Dalam konteks organisasi, kompetensi menjadi faktor penting karena menentukan kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan, serta berperan sebagai nilai tambah dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi (Wong, 2020: 96)

Kompetensi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterampilan, pengalaman, motivasi, karakteristik kepribadian, serta lingkungan kerja dan pelatihan yang diberikan organisasi (Pawerangi dalam Wibowo, 2022;143) Selain itu, karakteristik kompetensi juga mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sifat, dan motif yang mendorong individu dalam bekerja secara optimal (Spencer dalam Khae, 2023: 37). Dengan demikian, kompetensi dapat dipahami sebagai fondasi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena menentukan kemampuan individu dalam beradaptasi, menyelesaikan tugas, serta mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Berdasarkan kajian teori, indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
Kemampuan individu dalam memahami informasi, konsep, dan prosedur kerja yang relevan dengan tugasnya.
2. Pemahaman
Kemampuan pegawai dalam menginterpretasikan, menjelaskan, dan mengaitkan informasi dengan situasi kerja secara tepat.
3. Keterampilan/Kemampuan
Kemampuan teknis maupun non-teknis dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.
4. Sikap
Kecenderungan perilaku individu dalam merespons tugas dan tanggung jawab kerja secara positif dan profesional.
5. Nilai
Prinsip atau keyakinan yang menjadi dasar dalam bertindak dan menentukan perilaku kerja.
6. Minat
Ketertarikan dan dorongan internal individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi pegawai dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi secara optimal.

Etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan prinsip moral yang menjadi pedoman bagi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Secara

konseptual, etika kerja tidak hanya mencerminkan perilaku kerja yang baik, tetapi juga menggambarkan karakter, sikap, serta cara berpikir individu dalam bertindak secara jujur, disiplin, dan bertanggung jawab (Sukrisn dalam Putra, 2024: 641). Dalam organisasi, etika kerja berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif, meningkatkan kualitas kinerja, serta menjaga hubungan profesional antarpegawai (Putri, 2024: 1506

Etika kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti agama, budaya, motivasi, pendidikan, serta lingkungan sosial dan organisasi (Ramadhan, 2023: 1-2). Selain itu, etika kerja juga didasarkan pada prinsip-prinsip utama seperti komitmen, integritas, sikap profesional, dan kerja keras yang menjadi landasan dalam membentuk perilaku kerja yang berkualitas (Sari, 2020). Dengan demikian, etika kerja dapat dipahami sebagai kesadaran moral yang tercermin dalam perilaku kerja positif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Berdasarkan kajian teori, indikator etika kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Kesediaan individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban secara penuh serta mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya.

2. Sikap Kerja Positif

Perilaku kerja yang mencerminkan semangat, kerja sama, serta hubungan yang baik dengan lingkungan kerja.

3. Disiplin

Kepatuhan terhadap aturan, waktu, dan prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi.

4. Ketekunan

Kesungguhan dan konsistensi individu dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi berbagai kendala.

5. Kejujuran

Sikap terbuka dan konsisten antara ucapan dan tindakan dalam menjalankan pekerjaan.

6. Integritas Profesional

Komitmen untuk menjalankan tugas sesuai standar etika, nilai moral, dan tanggung jawab profesi.

Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur sejauh mana etika kerja pegawai dalam mendukung terciptanya kinerja yang optimal dan profesional dalam organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencerminkan kualitas, kuantitas, serta tingkat pencapaian terhadap standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dilihat dari output pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, serta komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya (Frimayasa, 2020: 36). Menurut Widiyarsari, 2023 :1249) Kinerja pegawai memiliki peran strategis, terutama dalam sektor publik, karena menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan akuntabel (Sismiati, 2025 : 2038). Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, pengetahuan, motivasi, tanggung jawab, serta lingkungan kerja dan kepemimpinan organisasi (Tarmudi, 2025; 62). Oleh karena itu, kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan

individu, usaha yang dilakukan, serta dukungan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat efektivitas organisasi serta kepuasan pemangku kepentingan (Asri, 2024 : 1296) Berdasarkan kajian teori, indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja
Jumlah pekerjaan atau target yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Efisiensi Waktu
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan optimal dalam penggunaan waktu kerja.
4. Efektivitas Kerja
Tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan dan hasil kerja yang diharapkan.
5. Tanggung Jawab
Kesadaran dan kesediaan pegawai dalam melaksanakan serta mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan.
6. Kerja Sama
Kemampuan pegawai dalam berkolaborasi dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan.

Indikator-indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengukur tingkat kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana metode penelitian yang berpijak pada paradigma positivisme, yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang dapat diobservasi, diukur, serta dianalisis secara objektif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

- Lokasi Penelitian: Dinas Koperasi dan UMK Provinsi Sumatera Utara, Jalan Jend. Gatoto Subroto KM 5.5 No 218 Medan.
- Waktu Penelitian: November 2025 sampai Maret 2026

Populasi dan Sampel

- Populasi: Seluruh pegawai yang berjumlah 94 orang
- Sampel (Kuantitatif): Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dengan menjadikan seluruh elemen populasi sebagai subjek penelitian.

Tabel 1.

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
----------	----------------------	-----------	-------

Prifesimalisme (X1)	Profesionalisme menyatakan profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik (Halawa 2022: 1526)	1. Keahlian 2. Etika dan Integritas Profesi 3. Dedikasi terhadap profesi dan perkembangan berkelanjutan 4. Tanggung jawab dan orientasi terhadap layanan publik/klien 5. Otonomi dan regulasi diri Sumber: Basri (2020: 31-32)	Likert
Kompetensi (X2)	Kompetensi Sumber Daya Manusia mencakup kapasitas individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, sikap, serta perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja tertentu dalam konteks lingkungan kerja (Sari 2024 : 4)	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan/Keterampilan 4. Sikap Sumber: Nofiar Sutrisno (2021: 844)	Likert
Etika Kerja (X3)	Etika kerja merupakan konstruksi nilai-nilai moral yang menjadi dasar bagi individu dalam menjalankan peran, tugas, dan tanggung jawabnya di dalam organisasi (Putri 2024: 1506)	1. Tanggung jawab 2. Sikap kerja yang positif 3. Disiplin 4. Tekun/Ketekunan 5. Pendidikan Sumber: Tarmudi (2025: 62)	Likert

Kinerja (Y)	kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Frimayasa (2020:36).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efisiensi waktu 4. Efisiensi kerja 5. Kerja sama	Likert
-------------	---	--	--------

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*) Teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang akan diteliti
2. Kuesioner (*Angket*) Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk diisi dan dijawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid. Dengan jumlah responden sebanyak 94 orang ($df = 92$) dan nilai r tabel sebesar 0,2028 pada tingkat signifikansi 5% (0,05), seluruh item pernyataan pada variabel profesionalisme (X1), kompetensi (X2), etika kerja (X3), dan kinerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik. Variabel profesionalisme (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,872 dengan 10 item, kompetensi (X2) sebesar 0,636 dengan 8 item, etika kerja (X3) sebesar 0,913 dengan 10 item, dan kinerja (Y) sebesar 0,622 dengan 8 item. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mampu menghasilkan data yang konsisten serta dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal, terlihat dari pola Normal P–P Plot yang mengikuti garis diagonal, histogram berbentuk simetris, serta nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 \geq 0,05$. Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada scatterplot, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Sementara itu, uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance $0,422 > 0,10$ dan VIF $2,371 < 10$, yang berarti tidak terdapat multikolinearitas. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

Hasil regresi menunjukkan bahwa profesionalisme (0,162), kompetensi (1,159), dan etika kerja (0,049) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan kompetensi sebagai variabel paling dominan. Uji t menunjukkan profesionalisme ($t = 2,181$; $sig = 0,032$) dan kompetensi ($t = 30,062$; $sig = 0,000$) berpengaruh signifikan, sedangkan etika kerja ($t = 0,796$; $sig = 0,428$) tidak signifikan. Uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan ($F =$

465,021 > 3,09; sig = 0,000), dengan nilai R^2 sebesar 0,739 yang berarti 73,9% kinerja pegawai dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Berdasarkan koefisien determinasi tersebut bahwa 73,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh profesionalisme, kompetensi dan etika kerja di Dinas Koperasi dan UMK Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme, kompetensi, dan etika kerja secara umum memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMK Provinsi Sumatera Utara. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja, dengan kompetensi sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Secara parsial, kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan profesionalisme dan etika kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Sementara itu, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,739 menunjukkan bahwa 73,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh profesionalisme, kompetensi, dan etika kerja, sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kompetensi, didukung oleh profesionalisme dan etika kerja, menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). **Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian.** *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Asri, D. H., & Moderin, M. (2024). **Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam.** *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1293-1310.
- Basri, Nurfahmiyati Hasan, et al. "The linkage of competence, professionalism and islamic work ethic: A literature review." *Journal of Innovation in Business and Economics* 4.01 (2020): 31-38.
- Cao, Huili, et al. "What is nursing professionalism? A concept analysis." *BMC nursing* 22.1 (2023): 34.
- Darwis, (2021) *Pengaruh Kompetensi, Disiplin pegawai dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar*, Program Studi Magister Manajemen, STIE NOBEL INDONESIA, Makassar
- Ferawati, Indri, Nana Darna, and Roni Marsiana Suhendi. "Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis)." *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2.3 (2020): 46-66.

- Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). **Penelitian kuantitatif: Uji reliabilitas.** *EDU SOCIETY: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1812-1820.
- Halawa, Seiman Jaya, Ayler Beniah Ndraha, and Yasminar Telaumbanua. **"Dinamika perubahan profesionalisme pegawai sebagai bentuk adaptasi sistem kerja baru di tempat usaha di Kota Gunungsitoli."** *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.4 (2022): 1525- 1534.
- Hamid, Abd. **"Profesionalisme guru dalam proses pembelajaran."** *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 10.1 (2020): 1-17.
- Herlambang, Putu Gede Denny, Ni Luh Putu Sri Mastrini, and Ni Ketut Sukanti. **"Pengaruh Etika Kerja, Iklim Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar."** *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 16.1 (2024): 44-50.
- Hidayat, Rahmat, et al. **"Implementasi Etika Islam: Upaya Revitalisasi Etika Aparatur Birokrasi sebagai Penyelenggara Pelayanan Publik."** *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs* 8.1 (2025): 118-134.
- Irawan, Andri. **"Transparansi Pelayanan Publik Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)."** *MADANI Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan* 10.3 (2018): 86-101.
- Iqbal, Muhammad, et al. **"Faktor yang Mempengaruhi Organisasi Profesional: Studi Literature."** *Jurnal Ilmu Manajemen* 13.2 (2024): 215-220.
- lafau Weni, Niati. **"PENGARUH PROFESIONALISME KERJA PEGAWAITERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIKDENGAN TUNJANGAN KINERJA PADA KANTOR KECAMATAN MEDAN KOTA."** *Jurnal Genta Mulia* 15.1 (2024): 421-434.
- Kęsy, Marcin, and Aleksander Antoniewicz. **"The evolution of perceptions of competency in the literature."** (2023).
- Khaer, N., & Hidayati, U. (2023). **Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.** *BALANCA*, 34- 44.
- Kinasih, Ramona Dwi, Vera Firdaus, and Dewi Andriani. **"Effect of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as an Intervening Variable."** *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)* 6.1 (2025): 559-576.
- Kojongian, Vanyasa Verany, Vicktor PK Lengkong, and Michael Ch Raintung. **"Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja**

- Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9.3 (2021): 1108-1117.**
- Langgeng, Yoyok Setyo, and Mega Fitrya Wilasari. **"Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Tinjauan Literatur)." *Nusantara Innovation Journal* 2.1 (2023): 103-113.**
- Listiana, Heni, and Khoirul Anam. **"Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir: Meningkatkan Kualitas Penelitian." *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi* 24.1 (2025): 146-157.**
- Lubis, Gustina Theresia, et al. **"Pengembangan Kompetensi ASN dari Smart ASN menuju Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik." *Journal of Management and Social Sciences* 3.1 (2024): 59-64.**
- Mardhiyah, M., Dinilhaq, N. A., Amelia, Y., Arini, A., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). **Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, dan Strategi Pemilihan yang Tepat.** *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Matematika*, 2(2), 208-218.
- Maulida, M. P., & Alam, I. A. (2025). **Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Nuju Coffee Bandar Lampung.** *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 14(1), 104-111.
- Nofiar, Nofiar, Maswarni Maswarni, and Novia Susanti. **"Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 4.4 (2021): 842-849.**
- Nst, Venny Fraya Hartin, Jonner Lumban Gaol, and Muhammad Ansori Lubis. **"Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan." *Jurnal Prointegrita* 6.3 (2022): 201-213.**
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). **Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan.** *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 119-134.
- Nuraini, Eka. **"Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Agrowisata Sawah." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)* 3.3 (2023): 762-770.**
- Pai, Faisal Putra, Masje Siliya Pangkey, and Gustaf Budi Tampi. **"Pengaruh Etika Birokrasi Terhadap Profesionalitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Malalayang Kota Manado." *Jurnal Administrasi Publik* 1.36 (2021).**
- Pawerangi, Syahrir, and Jeni Kamase. **"Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone." *Journal of Management Science (JMS)* 3.1 (2022): 138-149.**

- Pratiwi, Vinata Dyah Ayu, and Erna Chotidjah Suhatmi. **"Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah."** *Proceedings Law, Accounting, Business, Economics and Language* 2.1 (2025): 321-326.
- Putra, I. D. M. A. P., Putra, I. G. C., & Yuliasuti, I. A. N. (2024). **Competence, Work Life Balance, Work Ethic and Performance of Cooperative Employees in Abiansema District.** *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 11(2), 152-161.
- Putra, Muhammad Meisandy Pratama, Erfan Robyardi, and Heryati Heryati. **"Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Kementrian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang."** *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10.2 (2024): 641-648.
- Putri, Cania Dwi Fhanadya, and Sunardi Sembiring Brahmana. **"Analisis Faktor- Faktor Yang Memberikan Dampak Pada Kinerja Pegawai."** *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 9.2 (2025): 3207-3235.
- Putri, Nazwa Aulia, et al. **"Dampak Etika Kerja dan Profesionalisme Kerja terhadap Kualitas Pelayanan pada CV. Sentosa Deli Mandiri Medan."** *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 9.3 (2024).
- Ramadhan, Gilang, Dian Utari, and Miftahul Jannah. **"Pengaruh Pengaruh Agama, Budaya Kerja, Motivasi dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Cv. Jakaharta Palembang."** *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing dan Akuntansi* 8.1 (2023): 1- 10.
- Ridha, N. (2017). **Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian.** *Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Rosiawati, Iil, and Arief Purwanto. **"Budaya Kerja dan Kompetensi Pegawai sebagai Pendukung Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pengguna."** *Jurnal Ilmu Manajemen* 9.2 (2023): 116-128.
- Sari, N. I., Nada, R. A., Wahyuni, R., Qadafi, M. I., & Hadiati, E. (2024). **Membangun Dasar Kompetensi SDM Dengan Pendekatan Analisis Pekerjaan Yang Terarah.** *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Sari, Y. I. H., Soelistiyowati, E., & Yuanti, E. E. (2020). **Work ethics profile of vocational college students in Indonesia.** *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 10(3), 260-269.
- Sahir, s. h. (2021). *Metologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia.
<file:///C:/Users/USER/Desktop/REFRENSI%20PROPOSAL%20PENELITIA%20N/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafri.pdf>
- Shyr, Wen-Jye, et al. **"Constructing and validating competence indicators for professional technicians in fire safety in Taiwan."** *Sustainability* 13.13 (2021): 7058.

- Sismiati, Sismiati, et al. **"Determination of employee performance: Analysis of leadership, competence, and discipline through employee retention."** *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 13.4 (2025): 2037-2046.
- Suma, Dewi. **"Profesionalisme Bagi Pegawai Negeri Sipil: Studi Fenomenologi Pegawai Pemerintah Di Provinsi Sumatera Utara."** *Jurnal Ilmiah METADATA* 7.1 (2025): 273-290.
- Suryono, Agus. **"Kebijakan grand design reformasi birokrasi 2010-2025 dalam penataan organisasi dan tata laksana."** *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 5.1 (2020): 1-20.
- Syihabuddin, Muhammad, Saripudin Saripudin, and Pamela Magdalena. **"Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Distrupsi Teknologi Departemen Kementrian Agama Kabupaten Jepara."** *Jurnal Ilmiah Edunomika* 6.2 (2022): 874-881.
- Syafari, R. (2024). **Manajemen Pelayanan Sekretariat Dprd Mendampingi Reses Anggota Dewan Menyerap Aspirasi Masyarakat Kabupaten Tabalong: Mahlina, Riduansyah Syafari.** *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 10(2), 169-194.
- Tanauma, Julet Finka, Bernhard Tewal, and Greis Sendow. **"Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Dan Pelaksanaan Administrasi Di Kantor Kelurahan Tanjung Batu."** *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.2 (2022): 820-826.
- Tarigan, Nur M. Ridha, and Heru Setiawan. **"The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera."** *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 3.2 (2020): 858-867.
- Wahyuni, Endah Tri, Dudung Hadiwijaya, and Priyo Susilo. **"Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening."** *MBR (Management and Business Review)* 8.1 (2024): 43-61.
- Widiyasari, Epi, and Sri Padmantyo. **"Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar."** *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7.2 (2023): 1245-1257.
- Wong, Shaw-Chiang. **"Competency definitions, development and assessment: A brief review."** *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 9.3 (2020): 95-114.
- Wijayanto, Aris, et al. **"Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja Karyawan."** *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah* 6.2 (2011): 1-9.

Yanur, Murniyati. "**Etika Birokrasi Dalam Meberikan Pelayanan Publik.**" *Wacana: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Interdisiplin* 10.1 (2023): 544- 554.