



Pengaruh Profesionalisme Kerja, Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Teluk Bintuni Propinsi Papua Barat

Ansyar

Universitas Terbuka, Indonesia

E-mail: ansyarmambo@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-08-05 Revised: 2025-09-12 Published: 2025-10-20 Keywords: <i>Influence; Professionalism; Work; Public Service; Performance.</i>	The provision of good quality public services is still considered inadequate to the community, especially for those in Teluk Bintuni Regency. This is due to discriminatory treatment in providing services to the community, low sincerity in providing services, especially in the consistency of working hours, and a lack of response to public complaints. To overcome this condition, efforts are needed to continuously improve the quality of public service delivery. The provision of quality services to the community is closely intertwined with bureaucracy. One of the bureaucracies in Teluk Bintuni Regency is the Bappelitbangda Office, commonly referred to as Bapedda. Improvements in the provision of public service quality are suspected to increase if service providers carry out work professionalism. This has a partial effect. It has also been tested that there is a partial positive influence between professionalism and the quality of employee performance at the Bappelitbangda office in Teluk Bintuni Regency, West Papua.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-08-05 Direvisi: 2025-09-12 Dipublikasi: 2025-10-20 Kata kunci: <i>Pengaruh; Profesionalisme; Kerja; Pelayanan Publik; Kinerja.</i>	Pemberian kualitas pelayanan publik yang baik masih dianggap kurang kepada masyarakat khususnya bagi masyarakat yang berada di Kabupaten Teluk Bintuni. Hal ini dikarenakan adanya perlakuan diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, rendahnya kesungguhan dalam memberikan pelayanan terutama dalam konsistensi waktu kerja dan kurangnya respon terhadap keluhan Masyarakat. Untuk mengatasi kondisi tersebut perlu dilakukan upaya perbaikan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik secara berkesinambungan. Pemberian kualitas pelayanan kepada masyarakat sangat bersinggungan dengan birokrasi. Salah satu birokrasi yang ada di Kabupaten Teluk Bintuni adalah Kantor Bappelitbangda atau biasa disebut Bapedda. Peningkatan pemberian kualitas pelayanan publik diduga meningkat jika pemberi layanan melakukan profesionalisme kerja. Hal tersebut berpengaruh secara parsial. Hal ini juga telah teruji bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara profesionalisme terhadap kualitas kinerja pegawai di kantor Bappelitbangda Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat.

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan survei yang dilakukan IPDN Tahun 2023 menunjukkan bahwa efektivitas pelayanan publik Kabupaten Teluk Bintuni diperoleh hasil belum berjalan dengan baik hal ini disebabkan oleh adanya sarana dan prasarana berupa perangkat teknologi yang dimiliki yang masih kurang dan membutuhkan perangkat teknologi yang baru. Selain itu, pegawai ASN yang bekerja di tiap – tiap bidang di Bappelitbangda mempunyai latar belakang pendidikan yang bukan dari pendidikan Sarjana Komputer ataupun yang berlatar belakang IT. Hambatan dalam Penerapan dalam Pelayanan Publik di Kabupaten Teluk Bintuni yaitu belum berjalan dengan baik diantaranya kurangnya anggaran dalam pengembangan, kurangnya jumlah sarana dan prasarana perangkat teknologi, kurangnya pegawai yang berpotensi

dan kurangnya kesadaran dari masyarakat dalam ikut berpartisipasi.

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) memiliki peran yang sangat penting dalam perencanaan pembangunan daerah, karena lembaga inilah yang bertanggung jawab dalam hal pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya. BAPPELITBANGDA adalah badan langsung yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah. Selain itu, Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan merupakan organisasi perangkat daerah, dan keberadaannya sebagai unsur

penunjang pemerintah dibidang perencanaan pembangunan daerah.

Di kantor BAPPELITBANGDA tentunya terdapat pelayanan publik. Pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Pelayanan publik menurut Wasistiono (2011:11) adalah pemberian jasa baik oleh pemerintah ataupun pihak swasta kepada masyarakat, dengan atau tanpa pembayaran guna memenuhi kebutuhan dan atau kepentingan masyarakat. Dalam artian memiliki sikap profesionalisme kerja.

Profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi. Berdasarkan teori tersebut peneliti memberikan asumsi awal terhadap kedua variabel bahwa profesionalisme kerja pegawai mempengaruhi kondisi pelayanan yang sesuai dengan visi dan misi dari organisasi untuk menciptakan penyelenggaraan pelayanan yang berkualitas. Profesionalisme menunjuk pada pengetahuan dan kemampuan/keahlian pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Teluk Bintuni yang bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuannya sehingga terwujud pelayanan publik yang berkualitas. Mengingat Pengaruh Profesionalisme Pegawai sangat penting untuk meningkatkan pelayanan publik, maka setiap pegawai dituntut untuk senantiasa meningkatkan profesionalisme kerjanya.

II. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah observasi, dokumentasi dan angket terhadap pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Teluk Bintuni. Populasi dan sampelnya berjumlah 37 orang dengan mengolah sumber data primer dan sekunder. Adapun analisis data dalam penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, dan analisis regresi linear berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Teluk Bintuni di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni

Nomor 33 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bintuni. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 23 Tahun 2023, telah ditetapkan Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni. Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Teluk Bintuni yang berlokasi di Jl. Raya Bintuni_Manokwari, Komplek Perkantoran Pemkab Teluk Bintuni, Teluk Bintuni, Papua Barat, BAPPELITBANGDA Teluk Bintuni dikepalai oleh seorang Kepala Badan terdiri atas 1 Sekretariat dan 5 bidang, yaitu (1) Bidang Pembangunan Manusia dan Masyarakat, (2) Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam, (3) Bidang Sosial, (4) Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah, dan (5) Bidang Penelitian dan Pengembangan dengan keseluruhan jumlah pegawai ASN/Honorer sebanyak 43 orang, namun yang menjadi sampel dalam penelitian penulis adalah 30 pegawai ASN yang dijadikan sebagai responden.

Deskripsi data dalam penelitian ini merupakan gambaran data yang digunakan untuk proses pengujian hipotesis. Deskripsi data tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang merupakan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA). Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni berjumlah 30 orang dan ASN non PNS berjumlah 13 orang (tidak termasuk kepala BAPPELITBANGDA) sebagai objek dalam penelitian ini. Deskripsi data yang dipresentasikan mencakup karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan jabatan.

Responden Berdasarkan Usia/Umur

NO	Usia/Umur	BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni	
		Jumlah (org)	Presentase (%)
1	20 s/d 30	3	10
2	31 s/d 40	12	40
3	41 s/d 50	10	33.33
4	> 51	5	16.67
Total		30	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni	
		Jumlah (org)	Presentase (%)
1	SMA	10	33.33
2	S1	14	46.67
3	S2	5	16.67

4	S3	1	3.33
Total		30	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Responden Berdasarkan Tingkat Klasifikasi Jabatan

NO	Klasifikasi Jabatan	BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni	
		Jumlah (org)	Presentase (%)
1	Staf	16	53.33
2	Eselon IV	8	26.67
3	Eselon III	5	16.67
4	Eselon II	1	3.33
Total		30	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Adapun ukuran angket/kuisisioner dalam penelitian ini, setiap jawaban mempunyai skor nilai tau bobot (Sugiono: 2015)

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Hasil Uji Deskriptif

Hasil Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme	30	15	54	45.90	7.213
Kualitas Pelayanan	30	37	54	47.73	4.631
Kualitas Kinerja Pegawai	30	37	54	47.07	4.653
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada Variabel Profesionalisme menunjukkan nilai maximum sebesar 54 dan nilai minimumnya 15 dengan nilai Mean 45,90 dan standar deviasi sebesar 7,213. Variabel Kualitas Pelayanan menunjukkan bahwa nilai maximum nya sebesar 54 dan nilai minimumnya 37 dengan nilai mean 47,73 dan nilai standar deviasi sebesar 4,631. Variabel Kualitas Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai maximum sebesar 54 dan nilai minimumnya 37 dengan nilai mean 47,07 dan nilai standar deviasi sebesar 4,653.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas Profesionalisme

Nomor Butir	Pearson Correlations	Sig (2-Tailed)	Keterangan
P1	0.1	0.000	Valid
P2	0.425	0.019	Valid
P3	0.241	0.199	Valid
P4	-0.013	0.945	Valid
P5	0.579	0.001	Valid
P6	0.545	0.002	Valid
P7	0.376	0.041	Valid
P8	0.421	0.020	Valid
P9	0.407	0.026	Valid
P10	0.416	0.022	Valid
P11	0.108	0.570	Valid
P12	0.019	0.000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah. 2024

Tabel diatas ini menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme memiliki kriteria Valid semua disetiap item pernyataan dengan nilai signifikasi lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan layak digunakan untuk variabel penelitian.

b) Uji Validitas Kualitas Pelayanan

Nomor Butir	Pearson Correlations	Sig (2-Tailed)	keterangan
KP1	0.1	0.005	Valid
KP2	-0.279	0.135	Valid
KP3	0.270	0.130	Valid
KP4	0.258	0.178	Valid
KP5	0.486	0.006	Valid
KP6	0.137	0.472	Valid
KP7	-0.114	0.550	Valid
KP8	-0.068	0.720	Valid
KP9	0.310	0.096	Valid
KP10	0.390	0.033	Valid
KP11	0.147	0.439	Valid
KP12	0.239	0.204	Valid

Sumber: Data primer yang Diolah. 2024

Tabel diatas ini menunjukkan bahwa variabel kualitas pelayanan memiliki kriteria Valid semua disetiap item pernyataan dengan nilai signifikasi lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan layak digunakan untuk variabel penelitian.

c) Uji Validitas Kualitas Kinerja Pegawai

Nomor Butir	Pearson Correlations	Sig (2-Tailed)	keterangan
KKP1	0.001	0.005	Valid
KKP2	0.112	0.554	Valid
KKP3	0.249	0.185	Valid
KKP4	0.205	0.278	Valid
KKP5	0.327	0.078	Valid

KKP6	0.425	0.019	Valid
KKP7	-0.026	0.890	Valid
KKP8	0.121	0.523	Valid
KKP9	0.074	0.697	Valid
KKP10	0.315	0.090	Valid
KKP11	0.204	0.280	Valid
KKP12	0.402	0.028	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kinerja pegawai memiliki kriteria Valid semua disetiap item pernyataan dengan nilai signifikasi lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan layak digunakan untuk variabel penelitian.

3. Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach Alpha Hitung	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
Profesionalisme X1	0,683	0,60	Reliable
Kualitas Pelayanan X2	0,716	0,60	Reliable
Kualitas Kinerja Pegawai Y	0.756	0,60	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Uji Relibilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Profesionalisme sebesar 0.683, Kualitas Pelayanan sebesar 0.716, dan Kualitas Kinerja Pegawai sebesar 0.756. Karena memiliki nilai Cronbach Alpha >0.60 maka dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable.

4. Hasil uji asumsi klasik

a) Uji Normalitas masukkan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Profesionalisme (X1)	Kualitas Pelayanan(X2)	Kualitas Kinerja Pegawai (Y)	
N	30	30	30	
Normal Parameters ^a	Mean	45.90	47.73	4.23
	Std. Deviation	7.213	4.631	.568
Most Extreme Differences	Absolute	.227	.190	.359
	Positive	.152	.112	.359
	Negative	-.227	-.190	-.274
Test Statistic	.227	.190	.359	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^b	.002 ^c	.000 ^a	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov-Smirnov pada tabel diatas diperoleh hasil output Asymp.SIG (2-tailed) sebesar 0.00 yang nilai nya lebih besar dari 0,05 yang berarti nilai Normal.

b) Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	19.788	7.690		2.573	.016			
1	Profesionalisme	-.010	.117	-.015	.985	.756	1.322	
	Kualitas Pelayanan	.581	.183	.578	.3180	.004	.756	1.322

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Persepsi

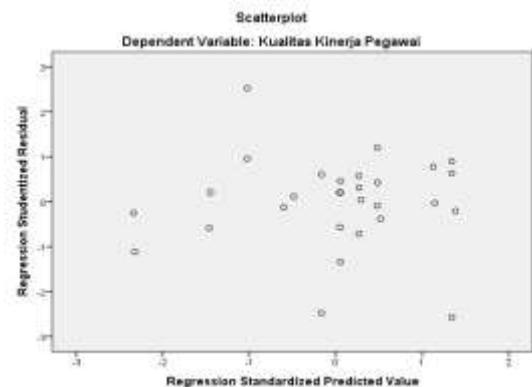
a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas, untuk ketiga variabel bebas memiliki nilai tolerance yaitu Profesionalisme (X₁) = 0,756, Kualitas Pelayanan (X₂) = 0,756, dengan Nilai VIF yaitu Profesionalisme (X₁) = 1,322, Kualitas Pelayanan (X₂) = 1,322, maka dapat disimpulkan untuk nilai kedua variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF

c) Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan gambar 4.5. grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol), pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas pada penyebaran tersebut. Ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

5. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji Statistik (Uji t)

Tabel 1. Hasil uji statistik t

Model	Coefficients ^a		T	Sig.
	Unstandardize d Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	19.788	7.690		2.573 .016
1 Profesionalisme	-.010	.117	-.015	-.082 0.935
Kualitas Pelayanan	.581	.183	.578	3.180 0.004

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Melihat hasil pada tabel 4.16. diatas dan membandingkan thitung dengan t table sebesar 2,000 yang diperoleh dari tabel t dengan df = n-k (33-3) yaitu 30 dan alpha 0,05. Dibawah ini merupakan pembahasan dari uji parsial antara dimensi Profesionalisme dan kualitas pelayanan terhadap kualitas kinerja pegawai BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni-Papua Barat.

1) Pengaruh Profesionalisme (X_1) terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y) Hipotesis 1

Dari hasil uji t pada tabel 4.16. menghasilkan nilai yang signifikasi untuk pengaruh variable Profesionalisme (X_1) terhadap kualitas kinerja pegawai (Y) adalah $0,935 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,082 > t$ tabel 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 1 diterima dan H_a 1 ditolak, berarti untuk variabel Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai Bappelitbangda Kabupaten Kabupaten Teluk Bintuni-Papua Barat.. Pendapat ini diperkuat oleh hasil penelitian (Aufa Z.F, Juliana N, 2022) yang berjudul “Pengaruh Profesioanalisme dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pegujian dan Sertikasi Mutu Barang Medan”, penelitian ini menjelaskan bahwa hasil dari variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Kualitas Pelayanan (X_2) terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y) Hipotesis 2.

Dari hasil uji t pada tabel 4.16. menghasilkan nilai yang signifikan untuk pengaruh variabel Kualitas Pelayanan (X_2) terhadap Kualitas kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,180 > t$ tabel 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, berarti untuk variabel kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai Bappelitbangda Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat. Pendapat ini diperkuat oleh hasil penelitian Iwan Kurnia Wijaya (2018) yang berjudul “Pengaruh Kualitas pelayanan terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas”, penelitian ini menjelaskan bahwa hasil dari variabel kepuasan kerja

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	204.516	2	102.258	6.522	.005 ^b
1 Residual	423.351	27	15.680		
Total	627.867	29			

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan, Profesionalisme

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian simultan disiplin kerja (X_1), Profesionalisme dan Kualitas Pelayanan (X_2) terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y). Pada tabel 4.20 diperoleh F hitung sebesar $6.522 > F$ tabel 2,76 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka diartikan bahwa H_a 4 ditolak, berarti dapat dikatakan bahwa Profesionalisme (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y) BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.788	7.690		2.573	.016
1 Profesionalisme	-.010	.117	-.015	-.082	.935
Kualitas Pelayanan	.581	.183	.578	3.180	.004

a. Dependent Variabel: Kualitas Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Rumus regresi linear berganda yang peneliti gunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Kontanta

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Kualitas Pelayanan Publik

Berdasarkan rumus regresi linear berganda di atas. maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19.788 + (-0,010X_1) + 0,581X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Kontanta

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Kualitas Pelayanan

Model diatas telah memenuhi semua asumsi dalam regresi linier berganda, variabel yang berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Pegawai ada 2 variabel independen yaitu (Profesioanlisme dan Kualitas Pelayanan), untuk 1 variabel independen yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kualitas Kinerja Pegawai dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai (a) Konstanta sebesar 19,788. nilai konstanta bernilai positif artinya nilai Profesioanlisme dan Kualitas Pelayanan dianggap konstan atau sama dengan nol, maka kinerja pegawai meningkat
- Nilai Koefisien X_1 sebesar -0,010. Nilai koefisien X_1 bernilai negatif artinya pengaruh Profesionalisme terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat bersifat negatif dan cukup kuat. Jika nilai profesionalisme semakin meningkat, maka kualitas kinerja pegawai akan semakin tinggi meskipun hasilnya negatif.
- Nilai Koefisien X_2 sebesar 0.581. Nilai koefisien X_2 bernilai positif artinya pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat bersifat positif dan signifikan dan cukup kuat. Jika nilai Kualitas Pelayanan semakin meningkat, maka kualitas kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Hasil Determinasi R square (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.276	3.960
a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan, Profesionalisme				
b. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Rumus korelasi *pearson product moment* (PPM)

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{hitung} = koefisien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = jumlah responden

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,276 atau 27,6% menunjukkan bahwa variabel kualitas kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme dan variabel kualitas pelayanan 27,6%, sedangkan sisanya 72,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial variabel Profesionalisme (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat.
- Secara parsial variabel Kualitas Pelayanan (X_2) berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat.
- Secara simultan Profesionalisme (X_1), dan Kualitas Pelayanan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bentuni Papua Barat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti :

Dengan hasil penelitian yang didapatkan diharapkan agar Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat dapat memperhatikan kembali hal yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai:

- Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni, untuk itu seorang atasan harus lebih memperhatikan aspek-aspek dari profesional yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai agar tetap optimal dan kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang harapkan instansi.
- Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni. Agar kualitas kinerja pegawai

tetap optimal maka instansi harus tetap memperhatikan pegawainya. Dengan meningkatnya kualitas pelayanan akan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni Propinsi Papua Barat.

3. Bagi Akademis, penelitian ini diharapkan mampu untuk melakukan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan dengan menambah jumlah responden atau menambahkan variabel yang diduga mampu untuk mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang jurusan manajemen sumber daya manusia, terutama penelitian yang berkaitan dengan masalah, Profesionalisme, kualitas pelayanan dan kualitas kinerja pegawai di Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Teluk Bintuni Propinsi Papua Barat.

DAFTAR RUJUKAN

- BPS Kabupaten Teluk Bintuni, 2020, Analisis Survei Kebutuhan Data Kabupaten Teluk Bintuni.
- Dwiyanto, Agus. 1995. Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik. Yogyakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Goetsch, David L. & Davis, Stanley M. (1994). Introduction to Total Quality: Quality, Productivity, Competitiveness (Merrill's international series in engineering technology). Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall International Inc.
- Hardiansyah, 2011 Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya. Yogyakarta: Gava Media.
- Indiahono, Dwiyanto. 2009. Perbandingan Administrasi Publik. Yogyakarta: Gava Media.
- Kurniawan, Agung. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta : Pembaruan.
- Mahmudin. 2007. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Makmur. 2009. Teori Manajemen Strategik dalam Pemerintahan dan Pembangunan. Cetakan pertama. Bandung : Refika Aditama.
- Marwiyah, Siti. 2023. Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Era Digitalisasi. Probolinggo : Penerbit.
- Sinambela, Lijan Poltak dkk. 2008. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Bandung : Alfabeta
- _____. 2016. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta. 2009. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2004. Prinsip-prinsip Total Quality Service. Yogyakarta: Penerbit Andi. Tjokrowinoto,
- Prabowp, Hadi. 2022. Birokrasi Dan Pelayanan Publik. Jakarta : Bimedia
- Oerip, P. dan Oetomo Tatag. 2000. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. Jakarta: Grasindo.
- Yamit, Zuliana. 2004. Manajemen Kualitas Produk dan Jasa, ed. 1, cet. Ke 3 Yogyakarta: Ekonisia.