

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN), atau yang lebih dikenal sebagai pegawai negeri sipil, memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan suatu organisasi pemerintahan. Mereka termasuk dalam kategori PNS dan pegawai kontrak yang bekerja di berbagai instansi pemerintah. ASN memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, menjadi pilar utama yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga.

Dalam konteks tata kelola pemerintahan yang baik, Organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan kunci sebagai elemen utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Sukses atau kegagalan tata kelola pemerintahan yang baik sangat bergantung pada kekuatan dan kelemahan ASN, yang menjadi ujung tombak dalam mengimplementasikan kebijakan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pentingnya peran ASN dalam mencapai tujuan tata kelola pemerintahan yang baik menjadi faktor sentral dalam keberhasilan kepemimpinan birokrasi pemerintah.

Kepemimpinan dalam birokrasi pemerintahan memiliki ketergantungan yang sangat besar pada kinerja ASN sebagai pelaksana utama. Seorang pemimpin atau pejabat pemerintah dapat merancang kebijakan yang cermat dan inovatif, namun efektivitasnya bergantung pada sejauh mana ASN dapat mengimplementasikannya dengan baik. ASN berperan sebagai

penggerak utama yang menerjemahkan visi dan misi pemerintah menjadi aksi nyata di lapangan, sehingga kualitas kinerja mereka memiliki dampak langsung pada keberhasilan atau kegagalan kebijakan.

Kinerja ASN bukanlah hal sepele; sebaliknya, menjadi isu strategis dalam konteks tata kelola pemerintahan yang baik. Kesuksesan tata kelola pemerintah tidak hanya diukur dari perumusan kebijakan yang baik, tetapi juga dari implementasinya yang efektif. ASN yang berkualitas, memiliki kompetensi yang tinggi, serta etos kerja yang baik akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efisien.

Pentingnya kinerja ASN juga mencerminkan bagaimana pelayanan publik dapat ditingkatkan. ASN yang berkomitmen pada integritas, transparansi, dan akuntabilitas akan membentuk birokrasi yang dapat diandalkan oleh masyarakat. Kualitas pelayanan publik, yang merupakan cerminan dari kinerja ASN, menjadi kunci dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi, etika kerja, dan profesionalisme ASN menjadi esensial dalam mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. Pelibatan ASN dalam pelatihan dan pengembangan diri menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa mereka dapat menghadapi dinamika perubahan lingkungan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dengan begitu, kinerja ASN bukan hanya menjadi tanggung jawab mereka sendiri, tetapi juga merupakan kontribusi nyata

terhadap terwujudnya pemerintahan yang efektif, responsif, dan bertanggung jawab.

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam menjaga daya saing suatu negara dan dalam menghadapi berbagai tantangan. Oleh karena itu, peran ASN tidak dapat diabaikan, karena mereka memiliki kemampuan untuk menentukan sejauh mana sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kinerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi penentu utama tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Dalam hal ini, pemerintah perlu memastikan bahwa ASN memiliki kompetensi, integritas, dan dedikasi yang tinggi agar dapat memenuhi harapan masyarakat dan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sebagai pelayan publik, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki tanggung jawab utama untuk menjalankan tugas dan kewajiban mereka dengan fokus pada kepentingan publik. Dalam menjalankan peran sebagai pengurus, ASN diharapkan untuk selalu mendahulukan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi atau kelompok. Tugas utama mereka melibatkan upaya untuk memajukan urusan publik dan memberikan pelayanan yang memastikan kepuasan masyarakat.

Penting untuk memahami bahwa kinerja seorang ASN tidak hanya dilihat dari aspek kuantitatif, tetapi juga kualitatif. Kualitas pelayanan dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat menjadi hal yang tak kalah penting dari jumlah tugas yang berhasil diselesaikan. Oleh karena itu,

peningkatan kinerja seorang ASN menjadi suatu keharusan untuk memastikan pelayanan publik yang optimal.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, ASN perlu terus melakukan evaluasi diri terhadap hasil kerja mereka. Hal ini mencakup refleksi terhadap sejauh mana mereka berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan tanggung jawabnya membantu ASN untuk mengidentifikasi area di mana peningkatan diperlukan.

Pelaksanaan PP Nomor 94 Tahun 2021 melalui PERKA BKN Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan Hukuman Disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu Pelanggaran Disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis Hukuman Disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan

oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain hal tersebut di atas, bagi PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui Upaya Administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin.

Pentingnya peningkatan kinerja ASN juga terlihat dalam konteks perbandingan antara hasil kerja mereka dengan tujuan dan sasaran organisasi. Evaluasi tersebut tidak hanya bersifat internal, tetapi juga melibatkan pertanggungjawaban terhadap masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Transparansi dan akuntabilitas dalam kinerja menjadi kunci untuk memastikan bahwa ASN senantiasa berkomitmen pada kepentingan publik dan memberikan pelayanan yang bermutu.

Kinerja ASN yang optimal juga melibatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang terus berkembang. Meningkatnya kompleksitas tugas dan perkembangan teknologi memerlukan ASN untuk terus meningkatkan kompetensinya, baik melalui pelatihan dan pengembangan diri. Keahlian yang diperbarui memungkinkan ASN untuk tetap relevan dan efektif dalam mengatasi berbagai permasalahan yang mungkin muncul.

Dengan demikian, peningkatan kinerja ASN menjadi esensial untuk mencapai tujuan pelayanan publik yang lebih baik dan efisien. Dengan

memprioritaskan kepentingan publik, melakukan evaluasi diri secara teratur, dan terus mengembangkan kompetensi, ASN dapat memberikan kontribusi positif dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan dan menciptakan pelayanan yang berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat..

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara memberikan penjelasan dalam Pasal 75 mengenai Administrasi Umum Pemerintahan Daerah.

Administrasi ini bertanggung jawab atas perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta standarisasi teknis di bidang pemerintahan daerah. Direktorat Jenderal Pemerintahan Daerah, sebagai pelaksana tugas, memiliki tanggung jawab yang meliputi:

- a. Mengembangkan kebijakan di bidang pemerintahan daerah.
- b. Menyusun pedoman pelaksanaan pemerintahan daerah.
- c. Melakukan pengembangan norma, standar, prosedur, dan standar di bidang pemerintahan daerah.
- d. Memberikan saran teknis dan melakukan evaluasi di bidang pemerintahan daerah.
- e. Bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional Direktorat Jenderal Pemerintahan Daerah. Dengan demikian, Direktorat Jenderal

Pemerintahan Daerah memiliki peran integral dalam mengelola aspek-aspek kunci terkait pemerintahan daerah, termasuk perumusan kebijakan,

standarisasi teknis, dan evaluasi kinerja dalam rangka mendukung efektivitas dan efisiensi pemerintahan daerah.¹

Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang profesionalisme menjelaskan bahwa kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang merasa memiliki untuk melakukan tugas-tugasnya. Hal itu juga serupa dengan peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2015 tentang profesionalisme ASN dimana setiap unit kerja dilingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi diwajibkan melakukan identifikasi potensi benturan kepentingan dan merancang kegiatan penanganannya dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menegaskan bahwa kualitas kinerja dalam pelayanan publik harus berlandaskan pada prinsip-prinsip fundamental, termasuk kepastian hukum, persamaan hak, keseimbangan hak dan kewajiban, profesionalisme, partisipatif, perlakuan setara/non-diskriminasi, keterbukaan, akuntabilitas, fasilitas dan pengobatan khusus bagi masyarakat rentan, ketepatan waktu, dan kecepatan, serta kenyamanan dan keterjangkauan.

Dalam menjelaskan aspek-aspek ini, Undang-Undang tersebut menekankan pentingnya memberikan pelayanan yang didasarkan pada prinsip keadilan hukum, kesetaraan hak dan tanggung jawab, profesionalisme

¹ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi kementerian Negara Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon 1 Kementerian Negara

dalam penyelenggaraan pelayanan, partisipasi masyarakat, penanganan tanpa diskriminasi, transparansi, akuntabilitas, pemberian fasilitas dan pengobatan khusus kepada masyarakat yang rentan, kepatuhan terhadap waktu, serta upaya untuk memberikan pelayanan secara cepat, nyaman, dan terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat. Dengan demikian, Undang-Undang ini memberikan landasan prinsipil bagi penyelenggaraan pelayanan publik yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat dan nilai-nilai fundamental dalam rangka menciptakan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkeadilan.²

Sesuai dengan amanat UU. Nomor 25 Tahun 2009 tersebut maka Undang-undang tentang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 kembali menegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara sebagai unsur utama sumberdaya manusia aparatur negara/pemerintah mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pelayanan publik. Tugas ASN dalam pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh institusi penyelenggara pelayanan publik. Seiring dengan perbaikan sistem pelayanan publik tersebut dilakukan pula upaya peningkatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara pelaksana pelayanan publik. Hal itu dipandang penting karena keberhasilan institusi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang efektif, efisien dan berkualitas akan sangat tergantung atau ditentukan oleh profesionalisme aparaturnya dalam melaksanakan tugas pelayanan publik. Profesionalisme aparatur merupakan pilar yang akan menempatkan

² Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

birokrasi sebagai mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik, efisien dan efektif.

Meningkatkan kinerja Administrasi Umum Pemerintah Daerah menjadi suatu kebutuhan mendesak. Observasi langsung menunjukkan adanya sejumlah kelemahan dan kekurangan yang menghambat optimalisasi kinerja Direktorat Jenderal Pemerintah Daerah dalam menerapkan berbagai kebijakan terkait dengan agenda nasional dan pembangunan daerah. Beberapa aspek yang menjadi titik lemah melibatkan persiapan dalam perumusan kebijakan dan promosi, serta kurangnya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintahan daerah, yang belum memenuhi harapan yang diinginkan. Keterbatasan ini mencakup hal-hal yang belum dilakukan, seperti perumusan kebijakan, persiapan promosi, evaluasi, dan penyusunan standar.

Kinerja yang tidak memuaskan ini menciptakan kesenjangan antara harapan ideal dan kenyataan yang ada. Untuk mengatasi tantangan ini dan mencapai tujuan kinerja yang diinginkan oleh Direktorat Jenderal Pemerintah Daerah, diperlukan optimalisasi penyelenggaraan pelayanan publik melalui satuan kerja perangkat keras di daerah. Peningkatan kinerja ini dianggap sangat penting, terutama karena observasi langsung menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan dan kegiatan terkait penerapan norma, standar, prosedur, dan standar teknis masih belum maksimal di setiap jenis pelayanan yang diberikan oleh seluruh SKPD di daerah.

Fenomena kinerja yang kurang optimal pada Direktorat Jenderal Pemerintah Daerah tampaknya menjadi hasil dari berbagai faktor yang memengaruhi satuan kerja birokrasi. Beberapa faktor yang berperan mencakup disiplin kerja dan profesionalisme.

Dengan merujuk pada gambaran di atas, untuk mencapai kinerja ASN yang tinggi, penerapan *good governance*, dan pelayanan publik yang berkualitas, efisien, dan efektif, diperlukan ASN yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dan disiplin yang memadai dalam menjalankan tugasnya.³ Profesionalisme dalam bekerja tentunya mempengaruhi kualitas pelayanan publik. Profesionalisme terlihat dari kemampuan ASN dalam memberikan pelayanan prima dan didukung keahlian yang sesuai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Profesionalisme dipahami sebagai kesesuaian pengetahuan khusus dengan tugas atau tugas yang dilaksanakan dan pelaksanaan tugas profesional sesuai dengan standar yang ada dan etika profesi yang ditetapkan⁴. Profesionalisme ASN yaitu inovatif dan responsif terhadap kebutuhan Masyarakat⁵. Dapat dikatakan, pegawai di saat menjalankan tugas tentunya wajib sesuai dengan profesional dan disiplin dalam mengerjakannya serta searah dengan kualifikasi bidang

³ Sudarman, E. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.

⁴ Turangan, J. K. (2017, Juni). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2.

⁵ Sudarman, E. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.

ilmunya⁶. Kritik terhadap buruknya kinerja ASN seringkali dikaitkan hanya dengan profesionalisme. Namun buruknya kinerja seorang ASN juga dipengaruhi oleh buruknya kemampuan ASN yang terkena dampak⁷.

Namun selain profesionalisme terdapat disiplin kerja yang mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Disiplin kerja ini mampu memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan akan terciptanya ketertiban dan kelancaran bagi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab serta tugas yang diberikan secara optimal yang akan meningkatkan peluang perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan **Invalid source specified**. Dalam pengertian sendiri, disiplin kerja merupakan suatu budi pekerti yang dimiliki seorang tenaga kerja diimplementasikan melalui penghormatan, penghargaan, patuh dan taat terhadap kebijakan-kebijakan yang dimiliki perusahaan baik yang tertulis maupun tidak serta mampu untuk menerima konsekuensi dari tindakannya yang melanggar kebijakan tersebut **Invalid source specified**.

Dengan tugas dan tanggung jawab yang besar di Direktorat Jenderal Otonomi Daerah, keberadaan ASN yang memiliki kinerja tinggi menjadi suatu kebutuhan mendesak. Diperlukan optimalisasi seluruh potensi yang dimiliki agar dapat merespons perubahan lingkungan dengan cepat, kreatif, dan inovatif. Upayaini bertujuan untuk menciptakan tata kelola pemerintahan

⁶ Komara, E. (2019, Maret). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia, *Mimbar Pendidikan: Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan*. *Jurnal Indonesia untuk kajian pendidikan, Volume 4 (1)*.

⁷ Sudarman, E. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.

daerah yang berkualitas, dengan memberikan prioritas pada pendekatan partisipatif melalui peningkatan kapasitas dan komitmen SDM.

Direktorat Jenderal Otonomi Daerah saat ini menghadapi tantangan serius terkait keterbatasan ASN berkualitas yang memiliki tingkat profesionalisme dan disiplin kerja yang memadai. Fenomena ini menjadi sebuah hambatan utama dalam pengelolaan pemerintahan daerah. Sebagai instansi yang memiliki peran kunci dalam pelaksanaan dan koordinasi pengelolaan pemerintahan daerah, Direktorat Jenderal Otonomi Daerah dituntut untuk memiliki visi, misi, dan strategi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kesiapan dalam merumuskan kebijakan daerah, perencanaan pengembangan daerah, dan pemberian pelayanan terbaik kepada masyarakat menjadi aspek krusial yang harus diutamakan.

Meskipun begitu, kinerja ASN di Sekretariat Daerah (Sekda) belum mencapai standar yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalitas memegang peran sentral dalam menjaga dan meningkatkan kualitas ASN. Profesionalisme ASN melibatkan sejumlah atribut utama seperti etika, integritas, keterampilan, pengetahuan, dan sikap pelayanan. Ini sangat krusial karena ASN merupakan tulang punggung pemerintahan yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan layanan publik dan implementasi kebijakan pemerintah.

Pada zaman di mana ekspektasi terhadap pemerintah semakin meningkat, penelitian mengenai profesionalisme dan disiplin kerja menjadi fondasi penting untuk reformasi birokrasi yang efektif dan berkelanjutan.

Investasi dalam pengembangan dan pemeliharaan profesionalisme serta disiplin kerja dianggap sebagai investasi menuju kemajuan dan kesuksesan pemerintahan, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat besar bagi masyarakat. Hal ini tentu akan berpengaruh signifikan pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara keseluruhan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, terlihat bahwa kinerja individu terkait erat dengan sejauh mana profesionalisme dan disiplin kerja dapat dijaga. Selain kedua variabel tersebut, fenomena yang patut diperhatikan adalah tingkat motivasi kerja yang cenderung bervariasi di antara anggota aparatur sipil negara. Adanya variasi ini dapat memberikan gambaran tentang dampak motivasi terhadap tingkat dedikasi dan produktivitas mereka. Fenomena berikutnya yang relevan adalah tingkat kepuasan kerja yang beragam di kalangan aparatur sipil negara. Variasi ini memunculkan pertanyaan mengenai bagaimana kepuasan kerja berkontribusi terhadap hasil kinerja mereka. Lingkungan kerja yang beragam, baik dalam aspek fisik maupun interaksi antar individu, juga menjadi fenomena yang signifikan. Fenomena ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memberikan dampak pada semangat dan kinerja individu.

1.3 Pembatasan Masalah

Terdapat lima variabel yang secara teoritis dapat memengaruhi kinerja aparatur sipil negara (ASN), yaitu profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Namun, dalam menghadapi

keterbatasan sumber daya seperti tenaga, waktu, dan biaya, penelitian ini memfokuskan pada dua variabel bebas, yaitu profesionalisme dan disiplin kerja, yang diasumsikan memiliki dampak signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja ASN.

Keputusan untuk membatasi penelitian pada dua variabel bebas ini diambil sebagai upaya untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan fokus terhadap faktor-faktor yang dianggap paling krusial dalam konteks kinerja ASN di Direktorat Jenderal Otonomi Daerah. Meskipun variabel lainnya seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki potensi dampak yang signifikan, penelitian ini memprioritaskan profesionalisme dan disiplin kerja sebagai variabel utama yang dianggap kritis.

Keputusan ini didasarkan pada pertimbangan praktis untuk memaksimalkan hasil penelitian dengan mempertahankan akurasi dan relevansi temuan, sekaligus mengatasi keterbatasan sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, walaupun lima variabel telah diidentifikasi secara teoritis, penelitian ini memfokuskan diri pada profesionalisme dan disiplin kerja sebagai variabel bebas yang diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman terkait kinerja ASN di lingkungan Direktorat Jenderal Otonomi Daerah.

Setelah dilakukan pembatasan masalah, penulis termotivasi meneliti lebih lanjut, tentang **“Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja**

Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kementerian Dalam Negeri (Studi Direktorat Jendral Otonomi Daerah)”

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dirjen Otonomi Daerah Kemendagri?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dirjen Otonomi Daerah Kemendagri?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dirjen Otonomi Daerah Kemendagri?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dirjen Otonomi Daerah Kemendagri
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dirjen Otonomi Daerah Kemendagri
3. Mengetahui pengaruh profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dirjen Otonomi Daerah Kemendagri

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini akan mengembangkan pemahaman teoritis tentang hubungan antara profesionalisme, Disiplin Kerja, dan kinerja aparat

sipil negara.

b. Penelitian ini dapat membantu memperkaya literatur akademik dengan temuan-temuan baru yang dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang administrasi publik.

c. Hasil penelitian ini akan memberikan kerangka kerja konseptual yang lebih kuat untuk memahami peran profesionalisme dan disiplin kerja dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Penelitian ini akan memberikan panduan praktis bagi pengambil kebijakan dalam pengembangan strategi untuk meningkatkan profesionalisme dan Disiplin Kerja ASN.

b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dalam pelatihan dan pengembangan pegawai pemerintah, yang dapat meningkatkan kualitas layanan publik.

c. Penelitian ini akan memberikan informasi berharga bagi praktisi di lapangan untuk memahami pentingnya mempromosikan nilai-nilai profesionalisme dan Disiplin kerja, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan kepuasan masyarakat.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian skripsi ini terdiri dari lima bab yang ditulis sesuai dengan pedoman yang sudah ditetapkan. Berikut merupakan sistematika penulisan pada penelitian ini.

BAB I : PENDAHULUAN

BAB I menjelaskan latar belakang masalah yang diteliti oleh peneliti, rumusan masalah yang diambil oleh peneliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

BAB II berisi teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang diambil oleh peneliti, *review* penelitian terdahulu yang digunakan untuk referensi dan pendukung dalam berpikir kritis selama penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

BAB III berisi data yang digunakan dalam penelitian, jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB IV berisi tentang deskripsi objek penelitian, tinjauan umum lokasi penelitian, data kepegawaian, sistem penilaian prestasi kerja, struktur organisasi, gambaran umum Profesionalisme dan Disiplin Kerja serta karakteristik responden. uji koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN

BAB V berisi perihal kesimpulan mengenai hasil penelitian. Pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja

aparatur sipil negara direktorat jenderal otonomi daerah kementerian dalam negeri. Selain itu, pada bab ini penulis juga memberikan saran praktis dan saran teoritis terkait hasil permasalahan yang telah penulis simpulkan.

