

Pengaruh Integritas dan Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Profesionalisme

Aloysius Lambok Siahaan

Universitas Jayabaya, Jakarta, Indonesia

Email: 2022010162007@pascajayabaya.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas dan kapabilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disusun dengan skala likert lima point. Ukuran sampel yang dipakai dalam penelitian ini berjumlah 293 responden yang seluruhnya merupakan pegawai aktif yang bertugas di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Data dianalisis menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.29. Hasil penelitian dengan menggunakan metode SEM-PLS menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai dan kinerja pegawai. Kapabilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai dan kinerja pegawai. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memediasi secara parsial antara integritas dengan kinerja pegawai, dan memediasi secara parsial kapabilitas kerja dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Integritas, Kapabilitas Kerja, Profesionalisme, Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aimed to determine the effect of work integrity and work capability on employee performance through professionalism at Prime Customs and Excise office Type A Tanjung Priok (KPUBC Type A Tanjung Priok). This research was a quantitative method with an explanatory research approach. The instrument used in this research was questionnaire arranged on a five-point Likert scale. 293 respondents who are active employees at Prime Customs and Excise office Type A Tanjung Priok (KPUBC Type A Tanjung Priok) were taken as the sample. The data were analyzed using SEM-PLS method with SmartPLS software version 3.2.29. The results of the research using the SEM-PLS method showed that integrity had a positive and significant effect on employee professionalism and employee performance. Work capability had a positive and significant effect on employee professionalism and employee performance. Professionalism had a positive and significant effect on employee performance, and partially mediated the integrity and employee performance, and partially mediated work capability and employee performance.

Keywords: *Integrity, Work Capability, Professionalism, Employee Performance*

Pendahuluan

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai merupakan salah satu unit eselon I dibawah Kementerian Keuangan yang memiliki tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan, penegakan hukum, pelayanan dan fasilitasi, serta optimalisasi penerimaan negara di bidang kepabeanan dan cukai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Gaho, 2023);(Mangkunegara, 2014).

Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai menyelenggarakan fungsi 1) Perumusan kebijakan di bidang pengawasan, penegakkan hukum, pelayanan dan fasilitasi, serta optimalisasi penerimaan negara di bidang kepabeanan dan cukai; 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan, penegakan hukum, pelayanan dan fasilitasi, serta optimalisasi penerimaan negara di bidang kepabeanan dan cukai (Samosir, 2022).

Berdasarkan Laporan Kinerja KPUBC Tipe A Tanjung Priok Tahun 2023, Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai (KPUBC) Tipe A Tanjung Priok merupakan unit vertikal di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang mengawasi dan melayani lebih dari 60% kegiatan ekspor dan impor di Indonesia. Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok merupakan jumlah pegawai terbanyak dibandingkan dengan SDM pada unit kerja vertikal di Lingkungan DJBC. Dengan proporsi jumlah generasi muda dengan usia 25 tahun s.d. 39 tahun sebanyak 64,5% diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada seluruh pengguna jasa di lingkungan KPUBC Tipe A Tanjung Priok. Kinerja pengawasan dan pelayanan yang baik akan berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Sebagai Aparatur Sipil Negara, sudah ada aturan yang dibuat untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun, kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini bukanlah kinerja pegawai yang umumnya diukur berdasarkan key performance index, melainkan berdasarkan Laporan Pengaduan Masyarakat pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok Periode Tahun 2021 s.d. Tahun 2023.

Laporan Pengaduan Masyarakat adalah salah satu inovasi yang dilakukan oleh KPUBC Tipe A Tanjung Priok untuk mendengar masukan ataupun kritik dari pengguna jasa terkait dengan kinerja pegawai di KPUBC Tipe A Tanjung Priok, baik yang bersifat operasional maupun non operasional. Laporan pengaduan tersebut diterima oleh Unit Kepatuhan Internal pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok melalui aplikasi SIPUMA, atau dapat juga melalui pesan Whatsap melalui nomor pengaduan Bidang Kepatuhan Internal, ataupun dapat melalui email pengaduan, atau melalui aplikasi SLIM. Semua pengaduan yang masuk, baik operasional maupun non-

operasional, akan ditindaklanjuti pada kesempatan pertama oleh Unit Kepatuhan Internal Tipe A KPUBC Tanjung Priok.

Data Pengaduan Masyarakat yang diterima oleh Unit Kepatuhan Internal pada Tahun 2021 terdapat 37 pengaduan masyarakat yang masuk baik itu melalui aplikasi SIPUMA, melalui Saluran Whatsapp, atau melalui aplikasi SLIM. Dari total 37 pengaduan tersebut, terdapat 24 pengaduan masyarakat yang berkaitan dengan integritas pegawai, kapabilitas kerja dan profesionalisme pegawai. Dari 24 pengaduan tersebut, 8 pengaduan berkaitan dengan integritas pegawai, 4 pengaduan berkaitan dengan kapabilitas kerja, dan 12 pengaduan berkaitan dengan profesionalisme pegawai.

Pada tahun 2022, terdapat 55 pengaduan masyarakat yang diterima oleh Unit Kepatuhan Internal. Dari total 55 pengaduan tersebut, terdapat 32 pengaduan masyarakat yang berkaitan dengan integritas pegawai, profesionalisme pegawai, dan kapabilitas kerja pegawai. Dari 32 pengaduan tersebut, 5 pengaduan berkaitan dengan integritas pegawai, 8 pengaduan berkaitan dengan kapabilitas kerja dan 19 pengaduan berkaitan dengan profesionalisme pegawai.

Pada tahun 2023, terdapat 64 pengaduan masyarakat yang diterima oleh Unit Kepatuhan Internal. Dari total 64 pengaduan tersebut, terdapat 38 pengaduan masyarakat yang berkaitan dengan integritas pegawai, profesionalisme pegawai, dan kapabilitas kerja pegawai. Dari 38 pengaduan tersebut, 4 pengaduan yang berkaitan dengan integritas, 9 pengaduan berkaitan dengan kapabilitas kerja, dan 25 pengaduan yang berkaitan dengan profesionalisme pegawai.

Integritas merupakan satu dari lima nilai-nilai Kementerian Keuangan yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 312/KMK.01/2011 yang mengandung makna dalam berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak, pimpinan dan seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan melakukannya dengan baik dan benar serta selalu memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Perilaku utama integritas yang menjadi pedoman pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah 1) bersikap jujur, tulus dan dapat dipercaya, dan 2) menjaga martabat dan tidak melakukan tindakan tercela. Dengan diterbitkannya Keputusan Menteri Keuangan Nomor 312/KMK.01/2011, diharapkan seluruh ASN Kementerian Keuangan dapat mengaplikasikan nilai integritas dalam kehidupan sehari-hari.

Profesionalisme sesuai Keputusan Menteri Keuangan Nomor 312/KMK.01/2011 tentang nilai-nilai kementerian keuangan dapat diartikan Bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi. Perilaku utama profesionalisme yang menjadi pedoman Pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah 1) memiliki keahlian dan pengetahuan yang luas dan 2) bekerja dengan hati.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh integritas dan kapabilitas kerja terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok, termasuk peran mediasi profesionalisme dalam hubungan tersebut. Masalah penelitian meliputi pengaruh integritas dan kapabilitas kerja terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui mediasi profesionalisme, serta hubungan antara profesionalisme dengan kinerja pegawai. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi studi selanjutnya terkait topik serupa, sementara secara praktis, hasilnya dapat memberikan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan KPUBC Tipe A Tanjung Priok.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini masuk dalam kategori kuantitatif. Pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research/causal research/hipotesis testing*.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok yang terletak di Jalan Raya Pelabuhan Nomor 1 Tanjung Priok – Jakarta Utara. Peneliti memilih lokasi ini karena terdapat indikasi kinerja pegawai di KPUBC Tipe A Tanjung Priok masih belum optimal karena masih adanya pengaduan dari Pengguna Jasa terkait dengan integritas, profesionalisme dan kapabilitas kerja pegawai di Lingkungan KPUBC Tipe A Tanjung Priok. Objek penelitiannya adalah pegawai di Lingkungan KPUBC Tipe A Tanjung Priok, dan kinerja yang diukur dalam penelitian ini bukanlah kinerja yang diukur berdasarkan *key performance index* tetapi berdasarkan perspektif Pengguna Jasa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok yang berjumlah kurang lebih 1.095 orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yang tepat digunakan ketika jumlah populasi dalam suatu penelitian telah diketahui jumlah nya (Darmawan dan Ziveria, 2023).

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik *probability sampling*. Yang dimaksud dengan *probability sampling* adalah sampel dipilih secara acak (*random*) dari keseluruhan responden pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok, sehingga setiap pegawai memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden berbentuk kuesioner yang disajikan melalui aplikasi Google Form. Informasi pengisian kuesioner disampaikan melalui media komunikasi WhatsApp Group pada masing-masing bidang dan juga melalui Nota Dinas Kepala Bagian Umum.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah: Wawancara, Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab tentang pengaduan yang disampaikan oleh Pengguna Jasa kepada Unit Pengelola Pengaduan di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Kuesioner, Kuesioner Tipe A ditujukan untuk Pegawai KPUBC Tipe A Tanjung Priok untuk mengukur integritas, profesionalisme dan kapabilitas kerja pegawai. Kuesioner Tipe B ditujukan untuk Pengguna Jasa di Lingkungan KPUBC Tipe A Tanjung Priok untuk mengukur Kinerja Pegawai. Pengumpulan data yang didapat dari berbagai sumber-sumber yang ada, yaitu dari jurnal, internet, dan buku untuk menunjang penelitian yang dilakukan.

Terdapat 2 jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder: Data Primer, Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan. Dimana survei ini dilakukan dengan membagikan kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel bebas integritas (X1), Kapabilitas Kerja (X2), variabel intervening Profesionalisme (Z) maupun variabel terikat kinerja pegawai (Y). Data Sekunder, Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal-jurnal yang ada. Selain itu, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari laporan pengaduan pengguna jasa yang diterima oleh Bidang Kepatuhan Internal pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok.

Dalam penelitian ini, untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel integritas, kapabilitas kerja, dan profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai, digunakan pendekatan atau metode *Partial Least Square* (PLS). PLS termasuk dalam model *Structural Equatin Modelling* (SEM) yang bertujuan untuk menganalisis adanya korelasi antar variabel secara timbal balik atau dalam hubungan sebab akibat. Metode PLS ini mampu mengintegrasikan metode sebelumnya misalnya *multiple regression* dan *exploratory factor analysis* menjadi Teknik analisis baru untuk melakukan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) and *structural mdel estimation* (Hair et al., 2018).

Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Jawaban Responden

Persepsi Responden Terhadap Variabel Integritas

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan terhadap 293 (dua ratus Sembilan puluh tiga) responden (pegawai) mengenai Integritas pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Persepsi Terhadap Variabel Integritas pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Score	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS			
JUJUR DAN TRANSPARAN									
1.	Saya melaporkan setiap penugasan kepada atasan. (INT1)	0	3	11	112	167	1.322	4,51	Sangat Tinggi
2.	Dimanapun dan kapanpun, Saya selalu mematuhi aturan walaupun tidak ada pengawasan. (INT2)	0	0	13	114	166	1.325	4,52	Sangat Tinggi
MEMENUHI KOMITMEN									
3.	Sebagai ASN, saya memegang teguh kode etik ASN. (INT3)	0	1	8	83	201	1.363	4,65	Sangat Tinggi
4.	Pekerjaan yang menjadi prioritas institusi akan diselesaikan terlebih dahulu. (INT4)	0	1	9	81	202	1.363	4,65	Sangat Tinggi
KONSISTEN DALAM BERPERILAKU									
5.	Saya memiliki kesadaran dan komitmen untuk tidak melakukan hal-hal yang membuat nama organisasi menjadi buruk. (INT5)	0	2	10	88	193	1.351	4,61	Sangat Tinggi
6.	Saya menyelesaikan setiap penugasan dengan maksimal. (INT6)	0	1	7	95	190	1.353	4,62	Sangat Tinggi
MEMILIKI TANGGUNG JAWAB									
7.	Saya melaksanakan setiap tugas dengan penuh kesadaran. (INT7)	0	2	8	77	206	1.366	4,66	Sangat Tinggi
8.	Saya menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan Janji layanan. (INT8)	0	1	11	100	181	1.340	4,57	Sangat Tinggi
MEMILIKI SELF-ESTEEM YANG TINGGI									
9.	Saya selalu menjaga nama baik institusi dalam melaksanakan pekerjaan. (INT9)	0	1	5	87	200	1.365	4,66	Sangat Tinggi
10.	Saya menggunakan pakaian kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (INT10)	0	2	13	101	177	1.332	4,55	Sangat Tinggi
Rata-Rata								4,60	Sangat Tinggi

Sumber : Data Hasil Olahan, 2024

Dari data yang telah disajikan dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata jawaban responden/pegawai terhadap seluruh pernyataan dalam variabel Integritas adalah sebesar 4,60 dengan kategori sangat tinggi. Adapun variabel yang

memiliki rata-rata nilai paling tinggi sebesar 4,66 yaitu pada item pernyataan Saya selalu menjaga nama baik institusi dalam melaksanakan pekerjaan.

Sementara itu nilai rata-rata paling rendah sebesar 4,51 yaitu item pernyataan Saya melaporkan setiap penugasan kepada atasan. Secara nilai rata-rata memang pernyataan ini masuk dalam kategori sangat tinggi, namun terdapat 3 responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat pegawai yang berpendapat bahwa setiap penugasan tidak harus selalu dilaporkan kepada atasan. Biasanya pegawai yang memiliki pendapat seperti ini karena mereka menganggap penugasan yang perlu dilaporkan ke atasan adalah penugasan yang penting saja.

Persepsi Responden Terhadap Variabel Kapabilitas Kerja

Tabel 2. Penilaian Persepsi Terhadap Variabel Kapabilitas Kerja pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Score	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS			
PENGETAHUAN									
1.	Saya menggunakan pengetahuan dan pengalaman kerja saya untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya. (KK1)	0	2	14	95	182	1.336	4,56	Sangat Tinggi
2.	Instansi tempat saya bekerja memberikan kesempatan kepada Saya untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. (KK2)	0	2	18	103	170	1.320	4,51	Sangat Tinggi
PELATIHAN									
3.	Instansi tempat saya bekerja memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai. (KK3)	0	2	14	97	180	1.334	4,55	Sangat Tinggi
4.	Saya mengikuti setiap pelatihan dengan sungguh-sungguh. (KK4)	0	1	15	99	178	1.333	4,55	Sangat Tinggi
KETERAMPILAN									
5.	Saya mampu mengoperasikan computer dan aplikasi lainnya untuk mendukung pekerjaann saya. (KK5)	0	0	13	95	185	1.344	4,59	Sangat Tinggi
6.	Saya dapat menyesuaikan diri jika ada perubahan pola kerja. (KK6)	0	0	9	107	177	1.340	4,57	Sangat Tinggi
KESANGGUPAN KERJA									
7.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya. (KK7)	0	0	7	92	194	1.359	4,64	Sangat Tinggi

8	Tanggungjawab pekerjaan saya tidak pernah terbengkalai. (KK8)	0	1	10	104	178	1.338	4,57	Sangat Tinggi
							Rata-Rata	4,57	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Dari data yang telah disajikan dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata jawaban responden/pegawai terhadap seluruh pernyataan dalam variabel Kapabilitas Kerja adalah sebesar 4,57 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berpendapat bahwa Kapabilitas Kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas nya, dan dari hasil kuesioner ini dapat dilihat juga bahwa pegawai pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok memiliki kapabilitas kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun variabel yang memiliki rata-rata nilai paling tinggi sebesar 4,64 yaitu pada item pernyataan Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai KPUBC Tipe A Tanjung Priok memiliki kesadaran dan inisiatif untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada masing-masing pegawai.

Nilai rata-rata paling rendah sebesar 4,51 yaitu item pernyataan Instansi tempat saya bekerja memberikan kesempatan kepada Saya untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Secara nilai rata-rata memang pernyataan ini masuk dalam kategori sangat tinggi, namun terdapat 2 responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa hanya sebagian kecil pegawai/responden yang merasa tidak diberikan kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Persepsi Responden Terhadap Variabel Profesionalisme

Tabel 3. Penilaian Persepsi Terhadap Variabel Profesionalisme pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Score	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS			
PERSAMAAN (EQUALITY)									
1.	Saya memberikan pelayanan kepada Pengguna Jasa tanpa pilih kasih. (PRO1)	1	3	15	87	187	1.335	4,56	Sangat Tinggi
2.	Saya melayani pengguna jasa sesuai dengan janji layanan yang sudah ditetapkan. (PRO2)	0	4	5	76	208	1.367	4,67	Sangat Tinggi
KEADILAN (EQUITY)									
3.	Saya melayani Pengguna Jasa sesuai dengan SOP yang berlaku. (PRO3)	0	2	10	85	196	1.354	4,62	Sangat Tinggi
4.	Saya melayani Pengguna Jasa tanpa memandang Suku, Agama, Ras dan Antargolongan. (PRO4)	0	4	7	67	215	1.372	4,68	Sangat Tinggi
LOYALITAS (LOYALTY)									

Pengaruh Integritas dan Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Profesionalisme

5.	Dalam menjalankan tugas, saya setia dan taat kepada NKRI. (PRO5)	0	3	6	75	209	1.369	4,67	Sangat Tinggi
6	Saya menghormati pimpinan, bawahan dan rekan kerja Saya. (PRO6)	0	3	6	88	196	1.356	4,63	Sangat Tinggi
KESANGGUPAN KERJA									
7	Saya mendengar keluhan dan masukan dari Pengguna Jasa dan menindaklanjutinya sesuai tanggung jawab Saya. (PRO7)	0	3	12	97	181	1.335	4,56	Sangat Tinggi
8	Saya dapat menyesuaikan cara kerja, jika pindah ke tempat tugas yang baru. (PRO8)	0	2	12	93	186	1.342	4,58	Sangat Tinggi
Rata-Rata								4,62	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari data yang telah disajikan dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata jawaban responden/pegawai terhadap seluruh pernyataan dalam variabel Profesionalisme adalah sebesar 4,62 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berpendapat bahwa Profesionalisme merupakan suatu hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas nya, dan dari hasil kuesioner ini dapat dilihat juga bahwa pegawai pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok memiliki profesionalisme yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun variabel yang memiliki rata-rata nilai paling tinggi sebesar 4,68 yaitu pada item pernyataan Saya melayani Pengguna Jasa tanpa memandang Suku, Agama, Ras dan Antargolongan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai KPUBC Tipe A Tanjung Priok memiliki kesadaran dan inisiatif untuk melayani Pengguna Jasa tanpa memandang Suku, Agama, Ras dan Antargolongan. Sementara itu nilai rata-rata paling rendah sebesar 4,56 yaitu item pernyataan Saya mendengar keluhan dan masukan dari Pengguna Jasa dan menindaklanjutinya sesuai tanggung jawab Saya. Secara nilai rata-rata memang pernyataan ini masuk dalam kategori sangat tinggi, namun terdapat 3 responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa hanya sebagian kecil pegawai/responden yang tidak mendengar keluhan dan masukan dari Pengguna Jasa dan menindaklanjutinya sesuai tanggung jawab mereka.

Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tabel 4. Penilaian Persepsi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Score	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS			
KUANTITAS PEKERJAAN									

1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. (KIN1)	0	2	14	90	187	1.341	4,58	Sangat Tinggi	
2.	Ketika beban kerja meningkat, Saya selalu berusaha untuk menyelesaikannya. (KIN2)	0	0	9	94	190	1.353	4,62	Sangat Tinggi	
KUALITAS PEKERJAAN										
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku. (KIN3)	0	1	9	87	196	1.357	4,63	Sangat Tinggi	
4.	Saya berpegang pada peraturan yang berlaku dalam melaksanakan setiap penugasan. (KIN4)	0	1	10	90	192	1.352	4,61	Sangat Tinggi	
KETEPATAN WAKTU										
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan janji layanan yang sudah ditetapkan. (KIN5)	0	1	9	107	176	1.337	4,56	Sangat Tinggi	
6.	Saya memanfaatkan setiap waktu untuk bekerja dengan baik. (KIN6)	0	1	11	96	185	1.344	4,59	Sangat Tinggi	
KEHADIRAN										
7.	Saya selalu hadir di kantor tepat waktu. (KIN7)	0	0	10	113	170	1.332	4,55	Sangat Tinggi	
8.	Ketika ingin meninggalkan tempat tugas karena ada keperluan, Saya selalu izin ke atasan langsung. (KIN8)	0	2	7	113	171	1.332	4,55	Sangat Tinggi	
KEMAMPUAN BEKERJASAMA										
9.	Saya membantu atasan dengan memberikan saran untuk meningkatkan produktivitas kerja. (KIN9)	1	2	8	108	174	1.331	4,54	Sangat Tinggi	
10.	Saya membantu rekan kerja ketika beban kerja meningkat (KIN10)	0	3	7	116	167	1.326	4,53	Sangat Tinggi	
								Rata-Rata	4,58	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Dari data yang telah disajikan dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata jawaban responden/pegawai terhadap seluruh pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 4,58 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berpendapat bahwa Kinerja Pegawai yang tinggi merupakan suatu hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas nya, dan dari hasil kuesioner ini dapat dilihat juga bahwa pegawai pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok memiliki Kinerja Pegawai yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

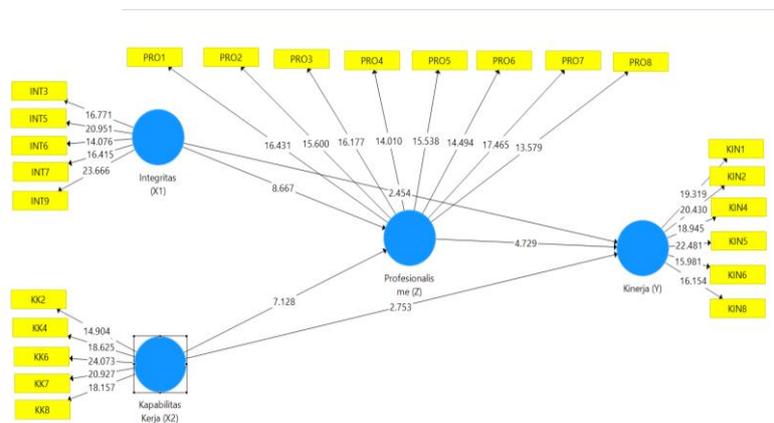
Pengaruh Integritas dan Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Profesionalisme

Adapun variabel yang memiliki rata-rata nilai paling tinggi sebesar 4,63 yaitu pada item pernyataan Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai KPUBC Tipe A Tanjung Priok memiliki kesadaran dan inisiatif untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku. Sementara itu nilai rata-rata paling rendah sebesar 4,53 yaitu item pernyataan Saya membantu rekan kerja ketika beban kerja meningkat. Secara nilai rata-rata memang pernyataan ini masuk dalam kategori sangat tinggi, namun terdapat 3 responden yang menyatakan tidak setuju.

Hipotesis Pengaruh Langsung

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan untuk memahami bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya dengan mengevaluasi koefisien jalur dengan standar berkisar antara +1 hingga -1, dimana nilai -1 dapat diartikan memiliki hubungan negatif sempurna, dan nilai 0 dapat diartikan tidak memiliki hubungan, dan +1 dapat diartikan memiliki hubungan positif sempurna.

Koefisien dianggap signifikan jika hasil uji nilai t-statistik melebihi 1,65 dan p-value memiliki nilai kurang dari 0,05. Peneliti mengasumsikan tingkat signifikansi sebesar 5%, sehingga jika p-value memiliki nilai kurang dari atau lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan hubungan yang dievaluasi memiliki hubungan yang signifikan. Hasil dari pengujian hipotesis mengenai pengaruh langsung.



Gambar 1. Path Coefficients
Sumber: Output SmartPLS 3.2.9

Path	Mean, STDEV, T-Values, P-Values		Confidence Intervals		Confidence Intervals Bias Corrected		Samples
	Original Sam...	Sample...	Standar...	T Statistics (O/ST...	P Values		
Integritas (X1) -> Kinerja (Y)	0.213	0.206	0.087	2.454	0.014		
Integritas (X1) -> Profesionalisme (Z)	0.521	0.521	0.060	8.667	0.000		
Kapabilitas Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.179	0.179	0.065	2.753	0.006		
Kapabilitas Kerja (X2) -> Profesionalisme (Z)	0.412	0.414	0.058	7.128	0.000		
Profesionalisme (Z) -> Kinerja (Y)	0.502	0.511	0.106	4.729	0.000		

Gambar 2. Path Coefficients Tabel

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	T-Statistik	P-Value	Keputusan
H1 Integritas → Profesionalisme	0,521	8,667	0,000	Diterima
H2 Integritas → Kinerja Pegawai	0,213	2,454	0,014	Diterima
H3 Kapabilitas Kerja → Profesionalisme	0,412	7,128	0,000	Diterima
H4 Kapabilitas Kerja → Kinerja Pegawai	0,179	2,753	0,006	Diterima
H5 Profesionalisme → Kinerja Pegawai	0,502	4,729	0,000	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung: Pengaruh Integritas terhadap profesionalisme memiliki koefisien jalur sebesar 0,521, t-statistik sebesar 8,667, dan p-value sebesar 0,000. Dalam penelitian ini koefisien jalur bernilai positif (0,521) dapat diartikan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap profesionalisme. Sementara nilai t-statistik $8,667 > 1,65$ dan p-value $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Oleh karena itu, hasil ini mendukung hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme.

Pengaruh Integritas terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,213, t-statistik sebesar 2,454, dan p-value sebesar 0,014. Dalam penelitian ini koefisien jalur bernilai positif (0,213) dapat diartikan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara nilai t-statistik $2,454 > 1,65$ dan p-value $0,014 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil ini mendukung hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kapabilitas kerja terhadap profesionalisme memiliki koefisien jalur sebesar 0,412, t-statistik sebesar 7,128 dan p-value sebesar 0,000. Dalam penelitian ini koefisien jalur bernilai positif (0,412) dapat diartikan bahwa kapabilitas kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme. Sementara nilai t-statistik $7,128 > 1,65$ dan p-value $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kapabilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Oleh karena itu, hasil ini mendukung hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kapabilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme.

Pengaruh kapabilitas kerja terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,179 t-statistik sebesar 2,753, dan p-value sebesar 0,006. Dalam penelitian ini koefisien jalur bernilai positif (0,179) dapat diartikan bahwa kapabilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara nilai t-statistik $2,753 >$

1,65 dan p-value $0,006 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kapabilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil ini mendukung hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kapabilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,502 t-statistik sebesar 4,729, dan p-value sebesar 0,000. Dalam penelitian ini koefisien jalur bernilai positif (0,502) dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara nilai t-statistik $4,729 > 1,65$ dan p-value $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil ini mendukung hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dengan menggunakan software SmartPLS dapat dilihat dari tabel specific indirect effect pada hasil bootstrappingPLS. Analisis pengaruh mediasi ini digunakan untuk menguji apakah suatu variabel dapat memediasi hubungan antar variabel independent terhadap variabel dependent. Sama seperti ketika melakukan pengujian hipotesis pengaruh langsung yang telah dilakukan sebelumnya, pengujian terhadap hipotesis mediasi dilakukan dengan mengevaluasi nilai koefisien jalur (*path coefficient*), nilai t-statistik, dan p-value. Dari hasil running data tersebut, selanjutnya kita lakukan Analisa apakah hasilnya termasuk kedalam mediasi parsial, mediasi penuh, atau tidak ada mediasi.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Mediasi

Hipotesis	Path Coefficient	T- Statistik	P- Value	Keterangan
Integritas → Kinerja Pegawai	0,213	2,454	0,014	Signifikan
Integritas → Profesionalisme → Kinerja Pegawai	0,261	3,599	0,000	Signifikan
H2	Kategori Mediasi		Mediasi Parsial	
Kapabilitas Kerja → Kinerja Pegawai	0,179	2,753	0,006	Signifikan
Kapabilitas Kerja → Profesionalisme → Kinerja Pegawai	0,207	4,865	0,000	Signifikan
H4	Kategori Mediasi		Mediasi Parsial	

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mediasi pada penelitian ini melalui software SmartPLS yang ditunjukkan pada tabel diatas 6, dapat diketahui sebagai berikut: Pengaruh tidak langsung variabel integritas terhadap kinerja pegawai yang

dimediasi oleh profesionalisme memiliki koefisien jalur sebesar 0,261, t-statistik sebesar 3,599, dan p-value sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, nilai t-statistik $2,249 > 1,65$ dan p-value $0,000 < 0,05$ menandakan bahwa profesionalisme secara signifikan memediasi hubungan antara integritas pegawai dengan kinerja pegawai. Adapun sebelumnya diketahui bahwa integritas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam hal ini efek mediasi yang dihasilkan oleh profesionalisme bersifat mediasi parsial. Oleh karena itu, hasil ini mendukung hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara integritas terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme pada KPU Bea Cukai Tipe A Tanjung Priok.

Pengaruh tidak langsung variabel kapabilitas kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme memiliki koefisien jalur sebesar 0,207, t-statistik sebesar 4,865, dan p-value sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, nilai t-statistik $4,865 > 1,65$ dan p-value $0,000 < 0,05$ menandakan bahwa profesionalisme secara signifikan memediasi hubungan antara kapabilitas kerja dengan kinerja pegawai. Adapun sebelumnya diketahui bahwa kapabilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam hal ini efek mediasi yang dihasilkan oleh profesionalisme bersifat mediasi parsial. Oleh karena itu, hasil ini mendukung hipotesis kedua (H4) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kapabilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme pada KPU Bea Cukai Tipe A Tanjung Priok.

Pembahasan

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Integritas merupakan satu dari lima nilai-nilai Kementerian Keuangan yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 312/KMK.01/2011 yang mengandung makna dalam berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak, pimpinan dan seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan melakukannya dengan baik dan benar serta selalu memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Perilaku Utama Integritas adalah bersikap jujur, tulus dan dapat dipercaya; dan menjaga martabat dan tidak melakukan hal-hal tercela. Mulyadi (2013) memberikan definisi tentang "Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari adanya pengakuan profesional. Integritas ialah kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) dan yang mendasari kepercayaan masyarakat dalam menguji keputusan yang diambilnya."

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan integritas adalah suatu komitmen seseorang untuk melakukan segala sesuatu dengan penuh kejujuran dan transparan, sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku, serta selalu memegang teguh komitmen tersebut dalam segala situasi tanpa ada paksaan. Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh langsung menunjukkan bahwa integritas pegawai memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini

didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang juga menyimpulkan bahwa integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Egip Nurjaman (2022) menyimpulkan bahwa *Integrity has a significant and positive effect on the performance of employees of the Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise, East Java I* (Integritas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I).

Pramesti (2024) menyimpulkan bahwa komitmen dan integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai masing-masing sebesar 8,12%. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa komitmen dan integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi sebesar 16,24%. Hasil analisis frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa variabel integritas terdiri dari 5 indikator dan 10 pernyataan. Deskriptif jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok melaksanakan setiap tugas dengan penuh kesadaran, tanpa harus diawasi. Kesadaran akan tanggung jawab pelaksanaan tugas masing-masing pegawai akan berdampak terhadap kepuasan masyarakat terhadap kinerja pegawai pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok.

Pernyataan yang paling kecil pengaruhnya adalah pernyataan INT1 (Saya melaporkan setiap penugasan kepada atasan). Pernyataan ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang memerikan respon yang rendah terhadap pernyataan ini, hal ini kemungkinan disebabkan karena sebagian pegawai merasa bahwa penugasan yang sifatnya biasa atau rutinitas tidak perlu selalu dilaporkan ke atasan karena sudah menjadi suatu rutinitas.

Pengaruh Integritas terhadap Profesionalisme

Integritas merupakan suatu gambaran diri seseorang dalam suatu organisasi yang terlihat dari perilaku dan tindakan sehari-hari. Integritas merupakan salah satu dari lima nilai-nilai kementerian keuangan yang berarti berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Seorang pegawai yang berintegritas harus dimulai dengan berpikir bukan berkata-kata. Berpikir akan melahirkan pengetahuan, pemahaman, nilai, keyakinan dan prinsip. Pegawai yang memiliki integritas yang baik akan mendorong menjadi Aparatur Sipil Negara yang profesional.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Hasil ini menunjukkan bahwa integritas mendorong pegawai untuk menjadi Aparatur Sipil Negara yang profesional. Hal ini mendukung beberapa penelitian terdahulu yang juga menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara integritas terhadap profesionalisme. Theodorus L. Herin (2023) mengemukakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,318 dengan Tingkat signifikansi 0,006 yang

berarti signifikan ($\text{sig} < 0,05$). Selanjutnya hasil penelitian Retri Citarestu Dimasanti (2016) mengemukakan bahwa Integritas berpengaruh secara parsial signifikan dan positif terhadap profesionalisme yang ditunjukkan dengan nilai t hitung = 2,781.

Pengaruh Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut kamus bahasa Indonesia kapabilitas memiliki arti yang sama dengan kompetensi, yaitu kemampuan. Namun pemaknaan kapabilitas tidak sebatas memiliki keterampilan (*skill*) saja namun lebih dari itu, yaitu lebih paham secara mendetail sehingga benar benar menguasai kemampuannya dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya. Thoha dalam Muhammad Ali Al Ihsan (2021) mengemukakan bahwa kemampuan adalah suatu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung menunjukkan bahwa kapabilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan kerja / kapabilitas kerja yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dita Selvioneta Yuni Siahaan (2021) yang berjudul *The Influence of Ability, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance (Study on Honorary Employees at the Department of Transportation of the City of Binjai)*, di mana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa *ability has a positive and significant influence on the performance of honorary employees at the Department of Transportation of Binjai City* (kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai).

Penelitian lain yang juga mendukung penelitian ini dilakukan oleh Riama Katarina Hutagalung (2020) mengemukakan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mentawai.

Hasil analisis frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa variabel kapabilitas kerja terdiri dari 4 indikator dan 8 pernyataan. Pernyataan KK5 (Instansi tempat saya bekerja memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai) menunjukkan paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa instansi KPUBC Tipe A Tanjung Priok memberikan pelatihan kepada para pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, sehingga dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya. Pegawai yang dapat menyelesaikan tugas nya dengan baik tentu akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kapabilitas Kerja terhadap Profesionalisme

Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2006: 77). Menurut Robbins

kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kapabilitas kerja kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang didapat baik dari Pendidikan maupun dari pelatihan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kapabilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Penemuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang juga mengemukakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme.

Secara empiris penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur Aulian Soffa., Woro Utari. C. Sri Hartati (2019) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme, dimana hasil penelitian tersebut mengemukakan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai pada Kantor Pertanahan Bojonegoro.

Penelitian lain yang dilakukan Nurul Yaqien, Chamariyah., C. Sri Hartati (2022) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep yang Dimediasi Oleh Profesionalisme mengemukakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Profesionalisme Pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan deskriptif jawaban respon, tingkat pengaruh kapabilitas kerja terhadap profesionalisme telah dinilai sangat baik dengan rata-rata keseluruhan variabel kapabilitas kerja sebesar 4,57 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja pegawai yang baik akan mempercepat layanan yang ada di KPUBC Tipe A Tanjung Priok, sehingga berdampak terhadap profesionalisme pegawai.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Profesionalisme merupakan Nilai kedua dari lima Nilai-Nilai Kementerian Keuangan yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 312/KMK.01/2011 tanggal 12 September 2011. Dalam Profesionalisme terkandung makna bahwa dalam bekerja, Pimpinan dan seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan melakukannya dengan tuntas dan akurat berdasarkan kompetensi terbaik dan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi. Perilaku Utama Profesionalisme adalah memiliki keahlian dan pengetahuan yang luas; dan bekerja dengan hati. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh Said pada tahun 2020 dengan judul *The Influence of Professionalism, Capabilities and Work Culture on the Performance of Regional*

Secretariat Employees of South Sulawesi Province dengan hasil penelitian Professionalism has a positive and significant effect on performance Employee (Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai)

Fara Sagita (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar juga menyimpulkan bahwa Hasil uji T menunjukkan bahwa profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar.

Hasil analisis frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa variabel profesionalisme terdiri dari 4 indikator dan 8 pernyataan. Deskriptif jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok melayani Pengguna Jasa tanpa memandang Suku, Agama, Ras dan Antargolongan. Sebagai Aparatur Sipil Negara yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, sudah seharusnya pegawai KPUBC Tipe A Tanjung Priok memiliki sikap profesionalisme dan memberikan pelayanan tanpa memandang Suku, Agama, Ras dan Antargolongan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, integritas terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-statistik 8,667 > 1,65 dan p-value 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi integritas pegawai, semakin meningkat profesionalisme mereka. Selain itu, kapabilitas kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai, dengan nilai t-statistik yang sama (8,667) dan p-value 0,000, menegaskan bahwa kapabilitas kerja yang lebih baik berdampak langsung pada peningkatan profesionalisme pegawai.

Profesionalisme memediasi hubungan antara integritas dan kapabilitas kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Integritas memengaruhi kinerja pegawai melalui profesionalisme dengan nilai t-statistik 2,249 > 1,65 dan p-value 0,000, yang menunjukkan adanya mediasi parsial. Demikian pula, kapabilitas kerja memengaruhi kinerja pegawai melalui profesionalisme, sebagaimana terlihat dari nilai t-statistik 4,865 > 1,65 dan p-value 0,000. Hal ini menunjukkan pentingnya profesionalisme dalam memperkuat hubungan antara integritas dan kapabilitas kerja dengan kinerja pegawai.

Profesionalisme pegawai secara langsung juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPUBC Tipe A Tanjung Priok. Dengan nilai t-statistik 4,729 > 1,65 dan p-value 0,000, dapat disimpulkan bahwa peningkatan

profesionalisme berkontribusi signifikan terhadap kinerja yang lebih baik, menegaskan peran penting profesionalisme sebagai determinan utama dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

BIBLIOGRAFI

- Dimasanti, R. C. (2016). *Pengaruh Pengendalian Diri, Integritas Dan Komitmen Organisasional Terhadap Profesionalisme (Studi Terhadap Petugas Pengamanan Lapas Kelas I Surabaya)*. Universitas Airlangga.
- Dananjaya Hudha S. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. Tesis. Tidak Diterbitkan. Program Studi Ilmu Administrasi Publik. Universitas Islam Riau : Riau.
- Egip Nurjaman. (2022). Effects of Integrity and Achievement Motivatio on Organizational Commitment and Performance of Employees of the Directorate General of Customs East Java Region I, Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*. Vol. 49 (12)
- Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 23–29.
- Gusmadini., Syamsir (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, 3 (1), 95-101.
- Herin, T. L. (2023). Pengaruh Integritas Terhadap Profesionalisme Dosen Melalui Disiplin dan Kerja Sama Tim Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mah-Esa Manokwari. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 56–67.
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387–396.
- Haidir. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pemuda dan Olahraga. Tesis. Tidak Diterbitkan. Program Studi Kajian Ketahanan Nasional. Universitas Indonesia : Jakarta.
- Kurniasih Panti R. (2010). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Mahkamah Konstitusi. Tesis. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia : Jakarta.
- Lina Agustina., Samsyir. (2022). The Effect of Career Development, Integrity, and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*. Volume 12 (2).
- Muh Said., Andi Djalanete., Basri Rahman. (2022). The Influence of Professionalism, Capabilities and Work Culture on the Performance of Regional Secretariat Employees of South Sulawesi Province. *Pinisi Discretion Review* ISSN (Print) : 2580-1309 and ISSN (Online) : 2580-1317. Volume 6 (1)
- Mangkunegara, A. P. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. pt remaja

rosdakarya.

- Nurjaman, E., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2022). Effects of Integrity and Achievement Motivation on Organizational Commitment and Performance of Employees of the Directorate General of Customs East Java Region I, Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 49(12).
- Pramesti, D. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 226–237.
- Respatiningsih, Ida., Sudirjo Frans. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4 (3), 56-66.
- Samosir, O. P. (2022). *PELAKSANAAN ATAS LELANG NON EKSEKUSI WAJIB BERUPA BARANG TEGAHAN BEA DAN CUKAI KPKNL KUPANG*. Politeknik Keuangan Negara STAN.
- Sudin. (2020). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Iklim Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Campalagan Kabupaten Polewali Mandar. Tesis. Tidak Diterbitkan. Program Studi Magister Manajemen. STIE Nobel Indonesia : Makassar.
- Sultan. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Tesis. Tidak Diterbitkan. Program Studi Magister Manajemen. STIE Nobel Indonesia : Makassar.
- Tenri Awaru A. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Tesis. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bosowa : Makassar.
- Puput Hamida Nur A. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar. Tesis. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bosowa : Makassar.

Copyright holder:

Aloysius Lambok Siahaan (2025)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

