



## **Pengaruh Profesionalisme Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo**

### ***The Influence of Bureaucratic Professionalism on Apparatus Performance in the Regional Development Research Planning Agency of the City Of Gorontalo***

**Amelia Sufat Abdullah<sup>1\*</sup>, Juriko Abdussamad<sup>2</sup>, Fenti Prihatini Dance Tui<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo

Email: ameliasufat01@gmail.com<sup>1\*</sup>; juriko.abdussamad@ung.ac.id<sup>2</sup>; fentiprihatini@ung.ac.id<sup>3</sup>

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme birokrasi terhadap kinerja aparatur pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. Dalam konteks pemerintahan, profesionalisme birokrasi dapat diartikan sebagai kemampuan, kompetensi, dan sikap positif yang dimiliki oleh pegawai negeri dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa pelayanan publik berjalan dengan baik dan efisien. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode *ex-post facto*. Metode ini dipilih karena peneliti ingin melihat hubungan antara variabel yang sudah ada tanpa melakukan manipulasi pada variabel tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur tingkat profesionalisme birokrasi serta kinerja aparatur. Dengan jumlah sampel sebanyak 59 orang yang diperoleh dari teknik total sampling, penelitian ini berusaha memberikan gambaran yang representatif tentang kondisi yang ada. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi sejauh mana variabel profesionalisme birokrasi dapat mempengaruhi kinerja aparatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo sebesar 43%. Ini berarti bahwa peningkatan dalam profesionalisme birokrasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja aparatur. Sebagai contoh, jika seorang pegawai negeri memiliki pengetahuan yang baik tentang prosedur dan regulasi yang berlaku, serta mampu berkomunikasi dengan baik, maka ia akan lebih mampu menyelesaikan tugasnya dengan efektif. Selain itu, kinerja yang baik juga dapat mendorong pegawai lain untuk meningkatkan profesionalisme mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

**Kata Kunci: Kinerja aparat; profesionalisme; birokrasi**

#### ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of bureaucratic professionalism on the performance of the apparatus at the Regional Development Planning Agency of Gorontalo City. In the context of government, bureaucratic professionalism can be interpreted as the ability, competence, and positive attitude possessed by civil servants in carrying out their*

*duties and functions. This is very important to ensure that public services run well and efficiently. In this study, the approach used is a quantitative approach with the ex-post facto method. This method was chosen because the researcher wanted to see the relationship between existing variables without manipulating the variables. Data collection was carried out through a questionnaire designed to measure the level of bureaucratic professionalism and apparatus performance. With a sample size of 59 people obtained from the total sampling technique, this study attempts to provide a representative picture of the existing conditions. Data analysis in this study used simple linear regression. This method allows researchers to evaluate the extent to which the variable of bureaucratic professionalism can affect the performance of the apparatus. The results of the study indicate that bureaucratic professionalism has a positive and significant effect on the performance of the apparatus of the Gorontalo City Regional Development Research Planning Agency by 43%. This means that an increase in bureaucratic professionalism can contribute to improving the performance of the apparatus. For example, if a civil servant has good knowledge of applicable procedures and regulations, and is able to communicate well, then he will be better able to complete his duties effectively. In addition, good performance can also encourage other employees to improve their professionalism, creating a more productive work environment.*

**Keywords: apparatus performance; bureaucratic; professionalism.**

## I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin maju, keinginan manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik menjadi semakin mendesak. Globalisasi tidak hanya mempengaruhi aspek ekonomi, tetapi juga sosial, budaya, dan politik. Dalam konteks ini, pencapaian individu dan kolektif sering kali ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Oleh karena itu, kemampuan serta usaha dari setiap individu menjadi sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai faktor sentral dalam sebuah organisasi, dan menjadi penggerak serta penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi, baik itu swasta maupun pemerintah, selalu mengharapkan agar sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja secara efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi ini menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, penting untuk memahami bahwa apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk berdasarkan visi untuk kepentingan manusia. Proses pelaksanaan visi tersebut dikelola dan diurus oleh manusia itu sendiri. Dengan demikian, manusia menjadi faktor strategis dalam setiap kegiatan organisasi, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik ditandai dengan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas dan tepat waktu, di mana kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, pelaksanaan suatu pekerjaan harus memenuhi standar yang tepat. Hal ini

mengacu pada hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Ketika standar mutu ini dipenuhi, maka hasil dan sasaran yang telah ditetapkan juga dapat tercapai. Menurut Mahsun dalam Bhagya (2020:34-35), kinerja dapat dipahami sebagai perwujudan dari wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi.

Salah satu contoh konkret dari penerapan konsep kinerja dalam organisasi pemerintahan dapat dilihat pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappedda) Kota Gorontalo. Bappedda adalah salah satu instansi pemerintah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 4 Tahun 2022. Peraturan ini mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, serta tata cara kerja Bappedda. Dalam konteks ini, Bappedda memiliki peran strategis dalam melakukan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya untuk mencapai pembangunan daerah yang terpadu, terarah, dan tepat sasaran.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Bappedda Kota Gorontalo memiliki tujuan dan sasaran yang jelas, yaitu meningkatkan kinerja dan pelayanan aparat. Upaya ini disusun dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) sesuai dengan mekanisme dan aturan yang berlaku. LKIP ini menjadi alat ukur yang penting dalam menilai kinerja aparatur dan efektivitas program yang dijalankan. Dengan adanya LKIP, setiap pegawai diharapkan dapat memahami perannya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan tidak bisa dipandang sebelah mata. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berpengaruh pada kesejahteraan masyarakat. Ketika pegawai pemerintah mampu bekerja dengan baik, maka pelayanan publik yang diberikan pun akan semakin optimal. Hal ini sangat penting, terutama dalam konteks pembangunan daerah yang berkelanjutan. Kinerja pegawai yang tinggi akan menghasilkan kebijakan-kebijakan yang tepat dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan berbagai faktor pendukung. Salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan yang tepat dan berkelanjutan akan meningkatkan kompetensi pegawai, sehingga mereka mampu menghadapi tantangan yang ada. Misalnya, dalam konteks Bappedda, pelatihan dalam bidang perencanaan pembangunan, pengelolaan data, dan analisis kebijakan sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, pegawai tidak hanya bekerja berdasarkan rutinitas, tetapi juga memiliki kemampuan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Selain pelatihan, faktor motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Dalam konteks ini, manajemen harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan penghargaan bagi

pegawai yang berprestasi. Misalnya, dengan memberikan insentif atau penghargaan kepada pegawai yang berhasil mencapai target kinerja. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya, penting juga untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja pegawai. Evaluasi ini tidak hanya untuk menilai hasil kerja, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan adanya evaluasi, pegawai dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam kinerjanya, serta area mana yang perlu diperbaiki. Proses ini menjadi penting untuk pengembangan karier pegawai dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Evaluasi yang transparan dan adil akan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap manajemen dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Dalam konteks Bappeda Kota Gorontalo, evaluasi kinerja aparatur harus dilakukan dengan mengacu pada indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam LKIP. Indikator ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kualitas pelayanan, kecepatan dalam pengambilan keputusan, hingga kemampuan dalam berkoordinasi dengan perangkat daerah lainnya. Dengan menggunakan indikator yang jelas, evaluasi dapat dilakukan secara objektif dan akurat. Hal ini akan membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang tepat terkait pengembangan sumber daya manusia.

Di samping itu, penting juga untuk menciptakan komunikasi yang baik antara manajemen dan pegawai. Komunikasi yang terbuka akan memfasilitasi pertukaran informasi dan ide, sehingga pegawai merasa lebih terlibat dalam setiap proses pengambilan keputusan. Dalam konteks Bappeda, komunikasi yang baik akan memudahkan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya, sehingga pembangunan daerah dapat berjalan lebih efektif. Selain itu, komunikasi yang baik juga akan meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Dalam era digital seperti sekarang, pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Teknologi dapat membantu dalam pengumpulan dan analisis data, serta mempermudah proses komunikasi dan koordinasi. Misalnya, penggunaan aplikasi manajemen proyek dapat membantu pegawai dalam merencanakan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pembangunan. Dengan adanya teknologi, pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif, serta meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi.

Namun, perlu diingat bahwa pemanfaatan teknologi juga harus diimbangi dengan peningkatan kompetensi pegawai dalam menggunakannya (Abdurrahman & Iswanto, 2022; Fahlefi, 2014; Fathony et al., 2021; Jayanti & Sastrawangsa, 2020; Riko & Marcus, 2023; Sakir & Kunci, 2024). Oleh karena itu, pelatihan dalam penggunaan teknologi informasi harus menjadi bagian dari program pengembangan sumber daya manusia di Bappeda. Dengan demikian,

pegawai tidak hanya mampu menggunakan teknologi, tetapi juga memahami bagaimana teknologi dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam konteks pemerintahan (Dumbi et al., 2022; Dunggio, 2020; Lemu, Mohamad Rifaldi S, Arman, Dunggio, 2022). Sumber daya manusia yang berkualitas, didukung oleh pelatihan, motivasi, evaluasi, komunikasi yang baik, dan pemanfaatan teknologi, akan mampu meningkatkan kinerja dan pelayanan publik. Bappeda Kota Gorontalo sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam pembangunan daerah, dan kinerja pegawai yang optimal akan berdampak positif pada kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk terus berupaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang merupakan suatu pendekatan yang menggunakan analisis data yang berbentuk angka atau memberikan tujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti. Sedangkan judul yang dikemukakan dalam penelitian ini yakni mempunyai dua variabel, maka penelitian ini akan dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif dengan mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen dalam pengumpulan data seperti dokumen atau orang lain. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan (1) Observasi. sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam lain. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan mengamati kinerja aparatur pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. (2) Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2012, 2013a, 2013b, 2016, 2019). Data yang diperoleh dalam penyebaran angket ini yaitu persepsi aparat terhadap pelaksanaan variabel-variabel dalam penelitian ini. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut. (3) Dokumentasi. Metode dokumentasi adalah pengumpulan data yang bersumber dari instansi, dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui dokumen yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo.

Dalam penelitian ini, teknik analisis datanya Dalam penelitian ini, data hasil penelitian dilakukan analisis data dengan pengujian statistik menggunakan aplikasi SPSS dengan tahapan (1). Penggunaan teknik statisitik deskriptif. Teknik statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlanjut untuk umum dan generalisasi. (2). Pengujian Kualitas Instrumen, menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur data yang telah diteliti itu sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan kepada responden mampu mengungkapkan sesuatu yang bisa diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan uji reliabilitas adalah untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator dari operasional variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (3). Pengujian Asumsi klasik, yakni asumsi normalitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan melakukan pendekatak *Kolmogorov Smirnov*. Sedangkan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama maka dikatakan homokedastisitas dan sebaliknya jika varians tidak sama maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (4). Pembentukan model regresi linear sederhana untuk analisis. Digunakan untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. (5). Pengujian hipotesis uji T dan determinasi. Uji T digunakan untuk secara parsial antara variabel bebas yaitu variabel Profesionalisme Birokrasi (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu mempengaruhi Kinerja Aparat (Y) pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel independen (profesionalisme birokrasi) terhadap variabel dependen (kinerja aparat). (6). Melakukan interpretasi terhadap hasil analisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan permasalahan yang peneliti temui di instansi Bappeda Kota Gorontalo, dalam penelitian ini peneliti bermaksud ingin menguji pengaruh positif dan signifikannya variabel profesionalisme birokrasi terhadap kinerja aparat, serta mengukur seberapa besar pengaruh profesionalisme birokrasi terhadap kinerja aparat pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. Penelitian ini sangat relevan mengingat pentingnya peran birokrasi dalam mencapai tujuan pembangunan daerah yang efektif dan efisien.



Sebagaimana dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan, kinerja aparat sangat penting dalam mewujudkan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah digariskan oleh suatu instansi. Kinerja aparat dapat meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang tepat bila mengacu pada hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan (Bhagya, 2020). Dalam konteks ini, kinerja aparat tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilalui dalam mencapai hasil tersebut.

Dalam mengukur suatu kinerja aparat, peneliti menggunakan indikator yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2004), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja. Indikator-indikator ini menjadi penting karena masing-masing memberikan gambaran yang komprehensif mengenai performa aparat dalam menjalankan tugasnya. Kualitas kerja misalnya, mencakup aspek ketepatan dan keakuratan hasil kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas kerja berhubungan dengan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan hasil uji deskriptif kinerja aparat, sebagian besar aparat memilih jawaban Sangat Setuju pada pernyataan dalam indikator keandalan kerja yaitu "saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan". Hal ini menunjukkan bahwa aparat Bappeda Kota Gorontalo memiliki komitmen yang tinggi terhadap standar kerja yang ditetapkan. Disusul dengan pernyataan pada indikator kualitas kerja yaitu "saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai aturan waktu kerja yang diwajibkan". Keberadaan aparat yang disiplin dalam waktu kerja menjadi salah satu cerminan dari profesionalisme mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja aparat pada Bappeda Kota Gorontalo sudah berjalan dengan baik, khususnya dalam memperhatikan kualitas kerja dan keandalan kerja mereka.

Di sisi lain, menurut Glasser, Abelson dan Gorrison dalam (Rochaeni, 2005), aparatur negara dituntut untuk memiliki keahlian dan kepiawaian dalam bidang spesialis tertentu dalam menjalankan roda pemerintahan, atau yang disebut dengan profesionalisme birokrasi. Dalam konteks ini, profesionalisme birokrasi tidak hanya sekadar formalitas, tetapi juga mencakup penguasaan terhadap pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Bhagya (2020) yaitu aspek pengetahuan, aspek keterampilan, dan aspek ketaatan kode etik. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan merupakan fondasi bagi terciptanya profesionalisme yang tinggi di kalangan aparatur negara.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Max Weber, salah satu ciri birokrasi dengan kinerja yang ideal yaitu birokrasi yang menunjukkan profesionalisme menuju efisiensi. Dengan kata lain, dapat dikemukakan bahwa profesionalisme birokrasi menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi hasil kerja aparat tersebut. Efisiensi dalam birokrasi tidak hanya ditentukan oleh prosedur yang ada, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme akan berdampak langsung pada efisiensi kerja aparat.

Dalam hasil uji deskriptif pada variabel X profesionalisme birokrasi, sebagian besar aparat memilih jawaban Sangat Setuju atau pada skor tertinggi yaitu 4.98 pada indikator pertama yaitu aspek pengetahuan dan indikator kedua yaitu aspek keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa aparat Bappeda Kota Gorontalo memiliki pengetahuan yang

memadai dan keterampilan yang baik dalam menjalankan tugas mereka. Sedangkan pada variabel Y, kinerja aparat, sebagian besar dari mereka setuju pada pernyataan yang terdapat pada indikator 3 yaitu Aspek keandalan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme birokrasi pada Bappeda Kota Gorontalo sudah sangat baik, khususnya dalam aspek pengetahuan dan keterampilan mereka.

Kemudian dalam pengujian instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, kedua variabel dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk melanjutkan pengujian berikutnya. Proses ini sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan dan representatif. Lalu pada pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan heteroskedastisitas, pada kedua variabel dinyatakan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal dan layak dipakai dalam penelitian selanjutnya. Hal ini memberikan keyakinan lebih bagi peneliti bahwa hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pada hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa profesionalisme birokrasi mempunyai pengaruh terhadap baik buruknya suatu kinerja aparat. Pengujian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara dua variabel tersebut. Kemudian dalam hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme birokrasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparat sebesar 43%. Pengaruh positif ini berarti semakin baik para aparat menjalani profesionalisme birokrasi mereka, akan semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara profesionalisme dan kinerja, di mana peningkatan satu aspek dapat mendorong peningkatan aspek lainnya.

Dari hasil pembahasan di atas, dapat diartikan bahwa salah satu cara mengatasi dan meningkatkan kinerja aparatur negara adalah dengan menciptakan sikap profesionalisme birokrasi pada setiap aparatur negara tersebut. Profesionalisme yang tinggi akan mendorong aparat untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada hasil kerja yang dihasilkan. Maka baiknya bagi Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo lebih memperhatikan lagi profesionalisme aparat dalam bekerja sehingga dapat meningkat pula kinerja oleh Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo tersebut.

Penting untuk diingat bahwa profesionalisme bukanlah sesuatu yang dapat dicapai secara instan, melainkan merupakan proses yang memerlukan waktu, pelatihan, dan komitmen dari setiap individu. Oleh karena itu, perlu ada upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi aparat, baik melalui pelatihan formal maupun pengembangan diri. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga sangat berpengaruh terhadap terciptanya profesionalisme. Sebuah organisasi yang memberikan dukungan, fasilitas yang memadai, serta penghargaan terhadap prestasi akan mendorong aparat untuk berprestasi lebih baik.

Dalam konteks ini, Bappeda Kota Gorontalo perlu merumuskan strategi yang jelas untuk meningkatkan profesionalisme birokrasi di kalangan aparatur. Strategi ini bisa meliputi penyelenggaraan pelatihan berkala, program mentoring, serta pengembangan sistem penghargaan bagi aparat yang menunjukkan kinerja terbaik. Dengan adanya program-program ini, diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan motivasi aparat dalam menjalankan tugas mereka.



Selain itu, penting juga untuk melakukan evaluasi secara rutin terhadap kinerja aparat. Melalui evaluasi ini, dapat diketahui area mana yang perlu diperbaiki dan dikembangkan lebih lanjut. Evaluasi yang dilakukan secara objektif dan transparan akan memberikan umpan balik yang konstruktif bagi aparat untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga akan menciptakan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas di kalangan aparatur, yang merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan pemerintahan yang bersih dan baik.

Dalam upaya meningkatkan profesionalisme birokrasi, kolaborasi antar instansi juga menjadi hal yang sangat penting. Dengan bekerja sama, berbagai instansi dapat saling berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam meningkatkan kinerja aparat. Kolaborasi ini tidak hanya terbatas pada instansi pemerintah, tetapi juga dapat melibatkan sektor swasta dan masyarakat sipil. Dengan melibatkan berbagai pihak, diharapkan dapat tercipta sinergi yang positif dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja aparatur.

Profesionalisme birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparat di Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. Upaya untuk meningkatkan profesionalisme harus menjadi prioritas utama bagi instansi pemerintah, mengingat dampaknya yang langsung terhadap efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dengan memperhatikan aspek pengetahuan, keterampilan, dan ketaatan kode etik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, diharapkan kinerja aparat dapat terus meningkat. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan praktik di bidang birokrasi, sehingga dapat mewujudkan pemerintahan yang lebih baik dan berkualitas.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme birokrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik aparat menjalankan profesionalisme birokrasi dalam tugas mereka, maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin optimal, sehingga tugas dan tanggung jawab yang diemban dapat dilaksanakan dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. Dalam pengujian hipotesis untuk mengukur seberapa besar pengaruh profesionalisme birokrasi, uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,430. Hal ini menyimpulkan bahwa variabel kinerja aparat dipengaruhi oleh profesionalisme birokrasi sebesar 43%. Dengan kata lain, profesionalisme birokrasi berkontribusi positif dan signifikan sebesar 43% terhadap kinerja aparat, sementara 57% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, etika kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adri, A. (2017). Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi*, 18.
- Amiruddin, Hamzah, M., & Haeranah. (2023). Pengaruh (Diklat), Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pupr Kabupaten Majene. *Jurnal Cash Flow*, 68.
- Astuti, R. S., Warsono, H., & Rachim, A. (2020). *Collaborative Governance dalam Perspektif Administrasi Publik*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Abdurrahman, A., & Iswanto, D. (2022). Pemanfaatan Teknologi Informasi sebagai Bentuk Percepatan Pelayanan Publik di Kecamatan Lembar Lombok Barat. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.47134/villages.v3i2.31>
- Dumbi, R., Arman, A., & Dunggio, S. (2022). Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 01(02), 92–102. <https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/projip/article/view/271%0Ahttps://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/projip/article/download/271/79>
- Bhagya, T. G. (2020). Pengaruh Profesionalisme Birokrasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda JabaR. *DECISION: Jurnal Administrasi Publik*, 35.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Fahlefi, Z. (2014). Penerapan Teknologi Informasi Bagi Pelaksanaan Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada BP2TSP Kota Samarinda). *Paradigma*, 3(2), 155–166.
- Fathony, R., Muradi, M., & Sagita, N. I. (2021). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 9(2), 1–12. <https://doi.org/10.34010/agregasi.v9i2.5581>
- Harits, B. (2013). Analisis Pengaruh Profesionalisme Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Bina Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. *Kebijakan Jurnal Ilmu Administrasi*, 67.
- Jayanti, N. K. D. A., & Sastrawangsa, G. (2020). Utilize of Information Technology for Village Officials in Providing Public Servicesutilize of Information Technology for Village Officials in Providing Public Services. *Jurnal Sinergitas PKM & CSR*, 4(3), 226. <https://doi.org/10.19166/jspc.v4i3.2865>
- Lumakeki, W. (2016). Profesionalisme Birokrasi Pemerintah Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Bahu Kecamatan Malalayang. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 8.
- Lemu, Mohamad Rifaldi S, Arman, Dunggio, S. (2022). Hubungan Pendidikan

- Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut The Relationship between Education and Training on Employee Performance in the Social Service of Banggai Laut Regency. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 30–40.
- Riko, D., & Marcus, R. D. (2023). Peningkatan pelayanan publik pemerintah desa melalui sistem informasi kependudukan berbasis web. *Journal of Information System and Application Development*, 1(1), 10–18. <https://doi.org/10.26905/jisad.v1i1.9856>
- Sakir, A. R., & Kunci, K. (2024). *Tinjauan Literatur: Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan Publik*. 6(2), 165–171.
- Sugiyono. (2012). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013a). Metode Penelitian Kombinasi. Alfabeta. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 28, Issue 17). Alfabeta.
- Sugiyono. (2013b). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, M. (2019). penelitian dan pengembangan Research and development. *Bandung: Alfabeta*.
- Sari, M. (2017). Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. *Skripsi*, 14.
- Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Rochaeni, A. (2005). Etos Kerja Dan Profesionalisme Birokrasi. *Jurnal MANAJERIAL*, 70.
- Tawaang, T. A., Lengkong, F. D., & Londa, V. Y. (2020). Pengaruh Profesionalisme Aparat Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Minahasa SelaTAN. *Jurnal Administrasi Publik*, 2.
- Yanti, S. (2022). Analisis Profesionalisme Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Tesis*, 26.