

## PENGARUH MOTIVASI DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA KABUPATEN BADUNG

Oleh:

Ni Luh Astuti, I Wayan Astawa

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Ngurah Rai Denpasar

A  
B  
S  
T  
R  
A  
K

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teori yang digunakan adalah Teori Motivasi menurut Chung dan Megginson dalam Gomes (2015: 180), Teori Profesionalisme menurut Thoah (2015:75) dan Teori Kinerja Pegawai menurut Wilson Bangun (2015:233-234). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. (2) Ada pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. Semakin tinggi profesionalisme kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Semakin profesional seorang pegawai dalam bekerja menyelesaikan tugas maka akan meningkatkan kinerja pegawai. (3) Ada pengaruh motivasi dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. Semakin tinggi motivasi dan semakin profesional seorang pegawai dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai

**Kata kunci :** Motivasi, Profesionalisme Kerja, Kinerja Pegawai.

*Performance is all the results of the achievements of all forms of action and policy in a series of work efforts at a certain time in order to achieve a goal. The purpose of this study is to determine whether there is an influence of work motivation and professionalism on employee performance in the District Education, Youth and Sports Office. Badung. This study uses a qualitative descriptive approach. The theory used is Motivation Theory according to Chung and Megginson in Gomes (2015: 180), Professionalism Theory according to Thoah (2015: 75) and Employee Performance Theory according to Wilson Bangun (2015: 233-234). The results of this study indicate that (1) There is an influence of motivation on the performance of employees in the Office of Education, Youth and Sports of Badung Regency. The higher the motivation of the employee, the higher the employee's performance. (2) There is an influence of work professionalism on the performance of employees in the Badung Regency Education, Youth and Sports Office.*

*The higher the work professionalism of the employees, the higher the employee's performance. The more professional an employee is in completing tasks, it will improve employee performance. (3) There is an influence of work motivation and professionalism on the performance of employees in the Badung Regency Education, Youth and Sports Office. The higher the motivation and the more professional an employee is at work, the higher the employee's performance.*

**Keywords:** Motivation, Work Professionalism, Employee Performance.

A  
B  
S  
T  
R  
A  
K

## A. PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan di daerah tidak akan berjalan optimal jika aparatur pemerintah/pegawai tidak profesional untuk melakukan visi misi pemerintahan. Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat 3 mendefinisikan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan. Selain itu motivasi juga dapat diartikan dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya (Zainal, 2014: 607). Sedangkan menurut Mulyasa (2006: 45), profesional adalah seseorang yang memiliki kompetensi dalam suatu pekerjaan tertentu dan berkaitan dengan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesional merupakan sikap yang mengacu pada peningkatan kualitas profesi. Orang profesional adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli dibidang tersebut dan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut.

Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung merupakan salah satu instansi pemerintahan di Kabupaten Badung yang melayani di bidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga, dengan menerapkan Visi Kabupaten Badung yaitu Memantapkan Arah Pembangunan Badung Berlandaskan Tri Hita Karana Menuju Masyarakat Maju, Damai dan Sejahtera dan salah satu misinya adalah: Memantapkan kualitas pelayanan publik melalui penerapan teknologi informasi dan komunikasi, dengan tujuan: Terwujudnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik terutama dalam bidang pendidikan, dengan sasaran: Meningkatnya pelayanan publik yang transparan, cepat dan mudah dan Terpenuhinya kebutuhan pelayanan dasar masyarakat, serta meningkatnya akuntabilitas kinerja pegawai.

Tak bisa kita pungkiri kinerja aparatur pemerintah banyak menjadi sorotan karena kurangnya motivasi dan profesionalisme kerja pegawai dalam penyelenggaraan aparatur pemerintahan khususnya Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara dan abdi masyarakat yang mampu menjalankan fungsi dengan sebaik-baiknya. Permasalahan-permasalahan yang timbul di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olah Raga kabupaten Badung yang mempengaruhi motivasi dan profesionalisme kinerja pegawai mengenai kemampuan aparatur dalam menguasai dan memahami serta melaksanakan bidang tugas sesuai dengan profesinya belum sepenuhnya dimiliki oleh aparatur/pegawai. Motivasi dan Sikap profesionalisme kerja pegawai akan menunjang keberhasilan penyelenggaraan pemerintah. Walaupun masih banyak kekurangan, tetapi apabila terus ditingkatkan maka akan tercipta kinerja pegawai yang maksimal dan berimbas juga pada kualitas pelayanan publik yang bisa berjalan dengan baik dan kembalinya kepercayaan

masyarakat terhadap pemerintah. Jumlah absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Badung selama 3 (tiga) tahun yaitu tahun 2018-2019 Dimana tingkat absensi pegawai adalah tinggi karena berada di atas 1 %, adapun jumlah hari kerja yang hilang selama 1 (satu) tahun yaitu :

Tahun 2018 adalah sebesar 1,82 % atau sebanyak 598 hari

Tahun 2019 adalah sebesar 2,03 % atau sebanyak 615 hari

Tahun 2010 adalah sebesar 1,11 % atau sebanyak 345 hari

Tingkat absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Badung cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Badung berada di atas 1%. Menurut Flippo (2015:281) menyatakan bahwa apabila persentase absensi kurang dari 1 persen dianggap baik, lebih besar dari 1 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Badung tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunnya kontribusi pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Badung dalam menyelesaikan tugas, karena tingkat absensi yang tinggi dapat disebabkan karena rendahnya kompetensi pegawai dalam bekerja dan kurang profesionalnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai selama tahun 2018-2020 tertinggi disebabkan karena banyaknya pegawai yang mengambil ijin selama bekerja yaitu total sebanyak 690 hari. Pada tahun 2018, ketidakhadiran pegawai terbanyak disebabkan karena ijin yaitu sebanyak 292 hari, pada tahun 2019 sebanyak 273 hari dan tahun 2020 sebanyak 55 hari. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya tingkat absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Badung menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal atau belum maksimal karena banyaknya hari yang hilang sehingga organisasi belum mampu merealisasi program-program kerja sesuai dengan harapan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik dan demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan sikap profesionalisme dan motivasi dari setiap pegawai. Tidak dipungkiri motivasi dan profesionalisme dari para aparatur negara akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung tahun 2020 memiliki 12 (dua belas) program kerja. Dari 12 (dua belas) poin program kerja yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung terdapat 8 (delapan) poin program kerja yang tidak tercapai sesuai dengan target (realisasi tidak sesuai dengan target) yaitu program kerja peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, program pendidikan anak usia dini, wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun, program pendidikan non formal, peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, program peningkatan peran serta

kepemudaan, pembinaan dan pemasyarakatan olah raga program peningkatan peran serta kepemudaan. Terdapat 4 poin program kerja telah mencapai target atau realisasi sesuai dengan target serta terdapat capaian yang melebihi target yaitu pelayanan administrasi perkantoran dengan capaian 100,62%, peningkatan sarana dan prasarana aparatur dengan capaian 101,22%, perencanaan dan penganggaran SKPD dengan capaian 100,22% dan pengembangan pendidikan berbasis informasi dan teknologi dengan capaian 102,50%. Hal ini menunjukkan bahwa program kerja yang terealisasi tidak sesuai dengan target yang ditetapkan di masing-masing program kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka dalam penelitian ini peneliti meneliti mengenai pengaruh motivasi dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung?
2. Bagaimanakah pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung?

## B. METODELOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka ini kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan informasi ilmiah dibalik angka tersebut (Martono, 2015: 20). Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung yang bertempat di Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung, Jalan Raya Sempidi. Pemilihan Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung sebagai tempat penelitian karena Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung merupakan dinas yang bertanggung jawab atas bidang pendidikan, kepemudaan dan olahraga di Kabupaten Badung namun masih terdapat kinerja yang tidak optimal terlihat dari ketidaktercapaian program kerja sesuai dengan target, realisasi masih belum sesuai dengan harapan target serta terdapat permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, profesionalisme kerja dan kinerja pegawai. Waktu penelitian direncanakan selama 3 bulan, dari pengajuan proposal sampai dengan sidang skripsi.

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Menurut Ridwan (2015:21) mengatakan bahwa data kualitatif yaitu data yang berhubungan dengan katagorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata, data ini biasanya didapat dari

wawancara dan bersifat subyektif sebab data tersebut ditafsirkan lain oleh orang yang berbeda, data kualitatif dapat diangkat dalam bentuk ordinal atau ranking. Menurut Ridwan (2015:21) mengatakan bahwa data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka, data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun dari angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat obyektif dan bisa ditafsirkan sama oleh semua orang.

Jenis data berdasarkan sumber datanya dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Menurut Supangat (2017:2), menjelaskan bahwa : “Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti, baik dari objek individual (responden) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan dirinya sendiri”. Andi Supangat (2017:2) juga menjelaskan bahwa : ”Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung untuk mendapatkan informasi (keterangan) objek yang diteliti, biasanya data tersebut diperoleh dari tangan kedua baik dari objek secara individual (responden) maupun dari suatu badan (instansi) yang dengan sengaja melakukan pengumpulan data dari instansi-instansi atau badan lainnya untuk keperluan penelitian dari para pengguna”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung yang berjumlah 126 Orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu proportional random sampling. Menurut Sugiyono (2018:118), teknik proportional random sampling yaitu sampel yang di hitung berdasarkan perbandingan. Teknik ini di gunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2018:118) . pemilihan sampel menggunakan rumus Slovin. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang pegawai yang merupakan perwakilan dari bidang sekretariat yang berjumlah 18 orang, bidang pendidikan 9 orang, bidang gedung dan sarana berjumlah 6 orang, bidang kepemudaan dan olah raga berjumlah 9 orang, bidang pembinaan ketenagaan berjumlah 9 orang dan pengawas sekolah yang berjumlah 4 orang.

Menurut Arikunto (2015:92) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti akan melaksanakan penelitian secara langsung untuk menjangkau data tentang Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, studi dokumentasi online dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif

terdiri dari:

1. Korelasi product moment digunakan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang ditanya berkala interval, angka korelasinya dilambangkan r. Swatiningsih (2016:153)
2. Regresi Linear
3. Menurut Swatiningsih (2016:197) Regresi merupakan metode statistika yang digunakan untuk menentukan kemungkinan bentuk hubungan suatu variabel.
4. Analisis determinasi dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) yang dapat dinyatakan dalam bentuk presentase (%).

### C. HASIL PENELITIAN

#### Analisis Kualitatif

Deskripsi data respon responden terhadap motivasi pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung kepada 50 orang responden dengan 5 pernyataan yang menyangkut indikator motivasi pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung menunjukkan bahwa persepsi responden pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung mengenai motivasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,50 yang berarti sangat baik. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung dalam kondisi sangat baik.

Deskripsi data respon responden terhadap profesionalisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung kepada 50 orang responden dengan 5 pernyataan yang menyangkut indikator profesionalisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung menunjukkan bahwa persepsi responden pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung mengenai profesionalisme kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,38 yang berarti sangat baik. Hal ini berarti profesionalisme kerja di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung dalam kondisi baik.

Deskripsi data respon responden pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung kepada 50 orang responden dengan 5 pernyataan yang menyangkut indikator kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung menunjukkan bahwa persepsi pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung mengenai kinerja pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,34 yang berarti sangat baik. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung dalam kondisi sangat baik.

#### Analisis Kuantitatif

Untuk menguji hipotesis digunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan rumus

statistik: korelasi product moment, Linier Regresi, Determinasi.

### Korelasi Product Moment

Korelasi product moment digunakan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang ditanya berkala interval, angka korelasinya dilambangkan r. Swatiningsih (2016:153). Adapun hasil pengujian diasajikan pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1  
Hasil Uji Korelasi Product Moment

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 <sup>a</sup>	,594	,577	1,387

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa nilai r product moment pengaruh motivasi dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung sebesar 0,771 yang artinya memiliki korelasi yang kuat karena berada dalam kategori 0,60 – 0,799.

### Regresi Linear

Menurut Swatiningsih (2016:197) Regresi merupakan metode statistika yang digunakan untuk menentukan kemungkinan bentuk hubungan suatu variabel. Hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk persamaan, dimana nilai dari satu variabel yang diketahui (prediktor) dapat digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel lain yang tidak diketahui (kriterium). Berikut ini adalah persamaan regresi linier sederhana. Adapun hasil regresi linier disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2  
Hasil Regresi Linier

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,488	2,497		1,396	,009
	X1	,210	,145	,180	1,451	,003
	X2	,616	,119	,640	5,172	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 3,488 + 0,210 X1 + 0,616 X2$$

Hasil persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai  $\alpha = 3,488$ , secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 3,488 artinya apabila motivasi (X1) dan profesionalisme kerja (X2) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar konstantan yaitu 3,488
2. Nilai  $b_1 = 0,210$ , secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) artinya apabila motivasi (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,210 dengan asumsi variabel lain profesionalisme kerja (X2) adalah konstan atau tetap.
3. Nilai  $b_2 = 0,616$ , secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel profesionalisme kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) artinya apabila profesionalisme kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,616 dengan asumsi variabel lain motivasi (X1) adalah konstan atau tetap

### Analisis Determinasi

Analisis determinasi dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) yang dapat dinyatakan dalam bentuk presentase (%). Untuk mencari koefisien determinasi yaitu dengan mengkwadratkan koefisien product moment (Sri Swatiningsih, 2016:190). Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3  
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 <sup>a</sup>	,594	,577	1,387

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diuraikan bahwa nilai koefisien korelasi product moment adalah sebesar 0,771 dengan nilai R Square (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,594. Maka nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,594 \times 100\%$$

$$D = 59,40\%$$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan tingkat koefisien determinasi antara variabel independen dan dependen adalah 59,40 persen yang artinya variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan profesionalisme kerja (X2) sebesar 59,40 persen sedangkan 40,60 persen variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam model.

### Uji Statistik t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara indivi

du berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan pengujian ini yaitu apabila angka signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak (Ghozali, 2018:98). Adapun hasil uji parsial (uji t) disajikan pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4  
Hasil Statistik t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,488	2,497		1,396	,009
X1	,210	,145	,180	1,451	,003
X2	,616	,119	,640	5,172	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji statistik t pada Tabel 4 di atas menunjukkan pengaruh motivasi (X1) dan profesionalisme kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1)

Motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 kurang dari 0,050 berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Profesionalisme kerja (X2)

Profesionalisme kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,050 berarti ada pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai.

**Uji Statistik F (Uji F)**

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali,2018:98). Uji kelayakan model menggunakan uji statistik F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun hasil uji statistik F disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5  
Hasil Uji Statistik F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132,118	2	66,059	34,351	,000 <sup>b</sup>
Residual	90,382	47	1,923		
Total	222,500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji statistik F pada Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang artinya motivasi (X1) dan profesionalisme kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

#### D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian yang telah dilakukan pada subbab sebelumnya menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) hubungan yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruh motivasi dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun penjelasan masing-masing hubungan yaitu :

##### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif yaitu 0,210 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 kurang dari 0,05 yang artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai maka hipotesis pertama (H1) diterima. Peningkatan motivasi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan atau motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menyebabkan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para pegawai juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung juga akan mencapai tujuan untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas, cepat dan prima. Hal ini sejalan dengan pendapat ahli Armstrong (2014:69). yang menyatakan bahwa "Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017), Hikmah (2019), Rupawan dan Widnyani (2019) yang menemukan bahwa ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

##### **2. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi profesionalisme kerja bernilai positif yaitu 0,616 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang artinya ada pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai maka hipotesis kedua (H2) diterima.

Peningkatan profesionalisme kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi profesionalisme kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung akan menyebabkan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena seorang pegawai yang profesional dalam bekerja dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Profesionalisme yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung telah memberikan pelayanan publik dengan baik dan mempunyai sikap profesionalisme kerja yang baik seperti setiap pegawai selalu disiplin, selalu memperhatikan penampilan, bersikap sopan, menjalin komunikasi yang bagus terhadap masyarakat/publik serya mempunyai kemampuan dalam menjalankan segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) yang menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seorang semakin profesional dalam bekerja maka kinerja akan semakin meningkat. Kondisi ini terjadi karena seorang yang profesionalisme dalam bekerja maka akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesinya yang ditunjukkan dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

### **3. Pengaruh Motivasi Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi hasil uji statistik F sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang artinya ada pengaruh motivasi dan profesionalisme kerja secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja pegawai maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Peningkatan motivasi dan profesionalisme kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai

Motivasi kerja berupa dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran organisasi maupun sasaran pribadi. Motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung dengan disertai bekerja secara profesional mampu memberikan hasil kerja atau kinerja yang baik sesuai dengan tupoksi kerja dan harapan yang ingin dicapai dalam bekerja. Seseorang yang memiliki kompetensi dalam suatu pekerjaan tertentu dan berkaitan dengan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesional merupakan sikap yang mengacu pada peningkatan kualitas profesi. Orang profesional adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli dibidang tersebut dan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut. sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain.

adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toha (2017) dan Unggullaga (2017) yang menemukan bahwa motivasi dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan profesionalisme kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung, ada pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung serta ada pengaruh motivasi dan profesionalisme kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung

Permasalahan yang timbul pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung seperti kurangnya motivasi dan profesionalisme kerja pegawai dalam penyelenggaraan aparatur pemerintahan khususnya Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara dan abdi masyarakat yang mampu menjalankan fungsi dengan sebaik-baiknya. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan profesionalisme kerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. Adanya peningkatan motivasi dan profesionalisme kerja pegawai melalui pendidikan, pelatihan dan pendidikan mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan nilai koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif yaitu 0,210 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 kurang dari 0,05 yang artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai maka hipotesis pertama (H1) diterima. Peningkatan motivasi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

2. Ada pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan nilai koefisien regresi profesionalisme kerja bernilai positif yaitu 0,616 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang artinya ada pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai maka hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima. Peningkatan profesionalisme kerja menyebabkan adanya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi profesionalisme kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Semakin profesional seorang pegawai dalam bekerja menyelesaikan tugas maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Ada pengaruh motivasi dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil uji statistik F sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang artinya ada pengaruh motivasi dan profesionalisme kerja secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja pegawai maka hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) diterima. Peningkatan motivasi dan profesionalisme kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan semakin profesional seorang pegawai dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai

Berdasarkan uraian permasalahan dan pembahasan di atas, adapun saran dalam penelitian ini adalah :

1. Ditinjau dari motivasi, diharapkan Kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung mampu memberikan motivasi kerja kepada pegawai dengan memberikan pujian ataupun reward bagi pegawai yang berprestasi atau mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tupoksi kerja.
2. Ditinjau dari profesionalisme kerja, diharapkan pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung meningkatkan disiplin dalam bekerja terutama dalam disiplin waktu kerja dengan datang dan pulang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Ditinjau dari kinerja pegawai, diharapkan Kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung memberikan teguran ataupun sanksi bagi pegawai yang memiliki tingkat kehadiran rendah sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan disiplin.

## F. REFERENSI

- Andi Supangat. 2017. Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik. Jakarta: Kencana.
- Arikunto, S. 2015. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Bina Aksara
- Bangun, Wilson. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Flippo, Edwin B. 2015. Personel Management (Manajemen Personalia). Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hikmah, Hurriah Jannatul. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin. Thesis. Banjarmasin: UI Kalimantan.
- Martono, Nanang. 2015. Metodologi penelitian Kuantitatif-Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Republik Indonesia. 1999. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Jakarta.
- Ridwan. 2015. Dasar-Dasar Statistika. Bandung :Alfabeta.
- Rupawan, I Nyoman dan Ida Ayu Putu Sri Widnyani. 2019. Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung. Jurnal. Denpasar: Universitas Ngurah Rai
- Sedarmayanti. 2016. Good Government (Pemerintahan yang baik). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2018. Statistik untuk Penelitian. Bandung : CV. Alfabeta.
- Swatiningsih, Sri. 2016. Metode Penelitian Administrasi. Denpasar.
- Thoah, Miftah. 2015. Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Toha, Muhammad. 2017. Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan. Skripsi. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Unggullaga, Ibrahim. 2017. Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD Jatim. Jurnal Ilmu Manajemen. Universitas Negeri Surabaya.
- Wijaya, Agus. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press.