

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK PELAYARAN BAROMBONG

Faustina^{*1}, Shandra Bahasoan², Iradat Rayhan Sofyan³

^{*1,2,3}Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel

E-mail: ^{*1}faustina170504@gmail.com, ²shandra@stienobel-indonesia.ac.id, ³iradat@nobel.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh profesionalisme kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong, (2) Pengaruh profesionalisme kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong, (3) Variabel yang berpengaruh paling dominan antara profesionalisme kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pelayaran Barombong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 68 responden yang merupakan pegawai di Politeknik Pelayaran Barombong. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Profesionalisme kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. (2) Profesionalisme kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Kata Kunci: Profesionalisme kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to analyze (1) The influence of work professionalism and work motivation partially on employee performance at the Barombong Shipping Polytechnic, (2) The simultaneous influence of work professionalism and work motivation on employee performance at the Barombong Shipping Polytechnic, (3) The most dominant variable between work professionalism and work motivation on employee performance at the Barombong Shipping Polytechnic. The method used in this study is quantitative with a sample of 68 respondents who are employees at the Barombong Shipping Polytechnic. Data collection was carried out through questionnaires with a Likert scale, and data analysis used multiple linear regression. The results of the study show that (1) Work professionalism and work motivation have a partial effect on employee performance. (2) Work professionalism and work motivation have a simultaneous positive effect on employee performance. (3) The most dominant work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work professionalism, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi modern, profesionalisme, motivasi, dan kinerja adalah elemen penting yang terus-menerus berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain atau keduanya. Profesionalisme di tempat kerja meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan kemampuan yang dimiliki setiap orang saat melakukan tugasnya. Hal ini berkontribusi pada pengembangan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Sebaliknya, motivasi untuk bekerja adalah faktor terpenting bagi seseorang untuk mencapai tujuan mereka dan menjadi sukses. Biasanya itu bisa berasal dari faktor internal seperti kebanggaan pribadi atau faktor eksternal seperti harga dan kinerja. Kinerja yang merupakan hasil dari motivasi dan profesionalisme seseorang, menunjukkan seberapa sukses mereka memenuhi standar dan harapan (Dewi & Khotimah, 2020).

Profesionalisme merupakan tanda kunci kualitas sumber daya manusia suatu organisasi. Ini membahas banyak topik, seperti etos kerja, kemampuan, keahlian, dan dedikasi terhadap tugas (Yusuff, 2023). Orang dengan tingkat profesionalisme yang tinggi biasanya memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka, bertindak secara moral, dan berkolaborasi dengan baik dengan orang lain (Nisa et al., 2024).

Kondisi umum di Politeknik Pelayaran Barombong menunjukkan bahwa, seperti halnya organisasi lainnya, profesionalisme kerja dan motivasi kerja masih menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Tantangan- tantangan seperti dinamika kerja, perubahan regulasi, serta kebutuhan akan inovasi dalam pendidikan pelayaran mendorong pentingnya kajian terhadap pengaruh profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja pegawai. mengingat pentingnya profesionalisme kerja dosen dan staf dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif serta dampaknya terhadap motivasi kerja. Selain itu, faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi profesionalisme dan motivasi kerja di konteks pendidikan vokasi, seperti karakteristik unik dari lingkungan politeknik pelayaran, belum banyak dieksplorasi.

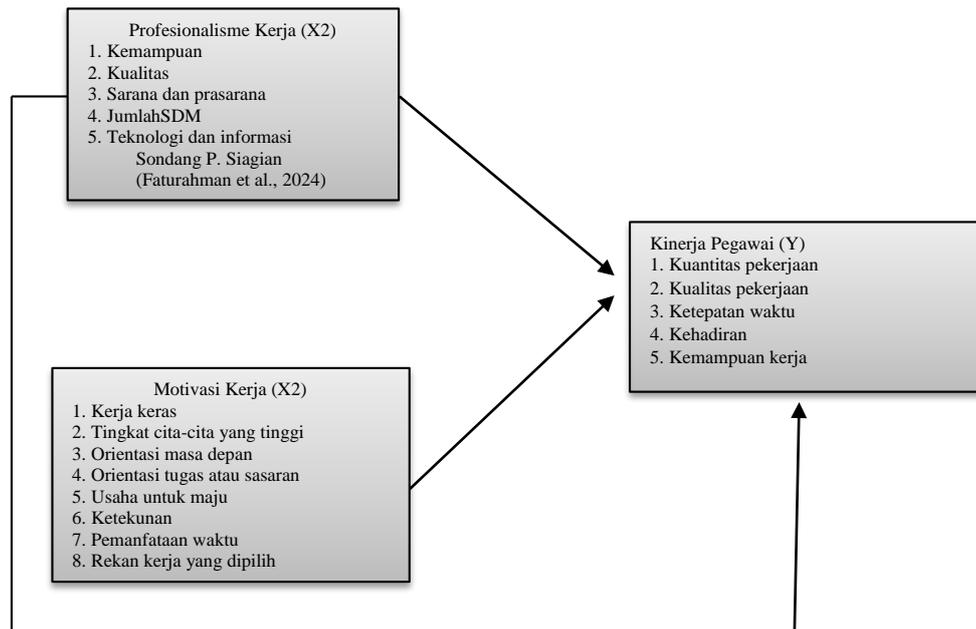
Penelitian sebelumnya juga sering kali tidak mengaitkan secara eksplisit pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja akademik mahasiswa, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika ini. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh profesionalisme kerja terhadap motivasi kerja dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedua variabel tersebut, sehingga dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengembangan manajemen di Politeknik Pelayaran Barombong.

Hasil dari hubungan antara motivasi kerja dan profesionalisme adalah kinerja. Banyak metrik, termasuk produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi, dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi dan menunjukkan profesionalisme biasanya akan berkinerja lebih baik (Daeli et al., 2024). Selain itu, pegawai yang berkinerja baik dapat mengalami lingkaran umpan balik positif di mana mereka lebih puas dan terinspirasi untuk terus menjadi lebih profesional (Sugiyono & Rahajeng, 2022).

Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kemauannya untuk mencapai semua tujuan organisasi. Peneliti merangkum kinerja pegawai, berdasarkan uraian pemahaman beberapa ahli tentang kinerja pegawai, adalah kerja temuan kerja yang dapat dilakukan oleh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yaitu tanggung jawab dan wewenang masing-masing (Sulistiyowati & Auliya, 2022).

Salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja seseorang di tempat kerja adalah motivasi. Dua kategori motivasi adalah ekstrinsik dan intrinsik. Pencapaian pribadi atau kepuasan yang datang dari melakukan tugas secara efektif adalah contoh motivasi intrinsik yang berasal dari dalam individu (Pamungkas et al., 2024). Sementara itu, Penghargaan, pengakuan, dan insentif uang tunai adalah contoh variabel eksternal yang mungkin mengaktifkan dorongan ekstrinsik. Pekerja yang termotivasi biasanya lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka, lebih kreatif, dan lebih produktif (Risman, 2023).

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

1. Diduga bahwa Profesionalisme Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pelayaran Barombong
2. Diduga bahwa Profesionalisme Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pelayaran Barombong
3. Diduga bahwa variabel yang paling dominan adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pelayaran Barombong.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis pengaruh profesionalisme kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada politeknik pelayaran barombong. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner berbasis skala likert yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel, Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari Politeknik Pelayaran Barombong, dalam bentuk data numerik seperti: jumlah pegawai, dan data lainnya yang mendukung penelitian ini.

Adapun populasi yang akan diteliti yaitu pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong dengan jumlah 209 orang. Berikut jumlah pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong Tahun 2024.

Sampel penelitian merupakan beberapa bagian dari populasi yang dapat digunakan sebagai sumber data untuk populasi yang lengkap dan dapat dinyatakan sebagai berikut: Dimana:

$n = \text{Jumlah elemen/anggota sampel}$ $N = \text{Jumlah elemen/anggota populasi}$

$e^2 = \text{Error level (tingkat kesalahan)}$, umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1.

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dihitung jumla sampel yang akan digunakan yaitu:

Elemen populasi (N) = 209

$$n = N \cdot 1 + (N \cdot 0,01)$$

$$n = 209 \cdot 1 + (209 \cdot 0,01)$$

$$n = 67,63 \text{ responden}$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan sampel diatas, maka ukuran sampel minimal sebesar 68 responden (dibulatkan dari 67,63).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai keabsahan atau validitas suatu kuesioner setelah diisi oleh responden. Kuesioner dinyatakan valid bila pernyataan dalam kuesioner dapat secara akurat mencerminkan aspek yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut (Astuti & Astawa, 2022) Validitas kuesioner dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Jika nilai r hitung melebihi r tabel, maka data dianggap valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validasi

Variabel	Item	Corrected Item (R Hitung)	R-tabel	Keterangan
Profesionalisme Kerja (X1)	X1.1	0,691	0,238	Valid
	X1.2	0,556	0,238	Valid
	X1.3	0,633	0,238	Valid
	X1.4	0,791	0,238	Valid
	X1.5	0,766	0,238	Valid
	X1.6	0,747	0,238	Valid
	X1.7	0,758	0,238	Valid
	X1.8	0,829	0,238	Valid
	X1.9	0,870	0,238	Valid
	X1.10	0,732	0,238	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,652	0,238	Valid
	X2.2	0,671	0,238	Valid
	X2.3	0,779	0,238	Valid
	X2.4	0,791	0,238	Valid
	X2.5	0,839	0,238	Valid
	X2.6	0,782	0,238	Valid
	X2.7	0,760	0,238	Valid
	X2.8	0,860	0,238	Valid
	X2.9	0,796	0,238	Valid
	X2.10	0,814	0,238	Valid
	X2.11	0,888	0,238	Valid
	X2.12	0,826	0,238	Valid
	X2.13	0,846	0,238	Valid
	X2.14	0,796	0,238	Valid
X2.15	0,848	0,238	Valid	
X2.16	0,821	0,238	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,841	0,238	Valid
	Y.2	0,832	0,238	Valid
	Y.3	0,747	0,238	Valid
	Y.4	0,849	0,238	Valid
	Y.5	0,858	0,238	Valid
	Y.6	0,860	0,238	Valid
	Y.7	0,873	0,238	Valid
	Y.8	0,717	0,238	Valid
	Y.9	0,836	0,238	Valid
	Y.10	0,805	0,238	Valid

Sumber: Olah data primer, 2025

Hasil uji validitas terhadap 68 responden menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,238), sehingga instrumen penelitian dianggap dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi suatu instrumen dalam penelitian. Salah satu metode yang umum digunakan adalah koefisien alpha Cronbach (α), yang mengukur konsistensi internal alat ukur. Nilai alpha Cronbach yang baik adalah $\geq 0,7$, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang konsisten. Dengan demikian, pengujian ini penting untuk memastikan validitas dan ketepatan hasil penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Profesionalisme Kerja (X1)	0,905	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,959	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,945	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel ($X1 = 0,905$; $X2 = 0,959$; $Y = 0,945$) melebihi batas 0,7. Ini membuktikan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur data penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) dilakukan untuk menentukan apakah variabel bebas (X) memiliki hubungan signifikan secara individual dengan variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi $t > 0,05$, hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti tidak ada hubungan signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $t < 0,05$, hipotesis nol ditolak, menunjukkan adanya hubungan signifikan. Dengan demikian, uji t merupakan alat penting dalam analisis untuk memahami pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikan
Profesionalisme Kerja (X1)	3,231	1,997	0,002
Motivasi Kerja (X2)	8,736	1,997	0,000

Sumber: Olah data primer, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja (t hitung = 3,231; sig. = 0,002) dan Motivasi Kerja (t hitung = 8,736; sig. = 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi profesionalisme dan motivasi kerja, semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai apakah variabel independen, secara bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, kriteria pengujian hipotesis ditetapkan sebagai berikut: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak memiliki pengaruh

signifikan terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, H0 ditolak dan H1 diterima, menandakan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Uji ini penting untuk memahami interaksi antara variabel independen dan dependen dalam penelitian yang dilakukan.

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum Of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	977,777	2	488,889	106,248	0,000 ^b
	Residual	299,091	65	4,601		
	Total	1276,868	67			

Sumber: Olah data primer, 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung = 106,248; sig. = 0,000), sehingga kombinasi keduanya penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel independen yang dianalisis adalah Profesionalisme Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Uji R² memberikan gambaran tentang seberapa besar kontribusi kedua variabel tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sehingga membantu memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja di organisasi.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.759	2.14509

Sumber: Olah data primer, 2025

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja dan Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 76,6% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antarvariabel dan dapat menjadi dasar strategi peningkatan motivasi, profesionalisme, serta kinerja pegawai dalam organisasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients			Collinearity	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.656	3.065		.867	.389		
Profesionalisme Kerja (X1)	.240	.074	.255	3.231	.002	.580	1.723
Motivasi kerja (X2)	.442	.051	.688	8.736	.000	.580	1.723

Sumber, olah data primer, 2025

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa baik Profesionalisme Kerja (X1) maupun Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien regresi X1 sebesar 0,240 dan X2 sebesar 0,442, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan profesionalisme kerja.

PEMBAHASAN

Profesionalisme kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial

Profesionalisme kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara individu. Profesionalisme kerja, yang mencakup kompetensi, etika, tanggung jawab, dan komitmen, sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Menurut Sutrisno (2020), profesionalisme kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan kepercayaan dalam tim. Pegawai yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi akan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara parsial. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Menurut Hasibuan (2020), motivasi kerja dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan, serta faktor ekstrinsik, seperti kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas organisasi.

Dengan demikian, baik profesionalisme kerja maupun motivasi kerja secara parsial memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan kedua aspek ini, baik melalui pelatihan yang meningkatkan profesionalisme pegawai maupun pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi kerja. Meskipun masing-masing faktor ini memiliki pengaruh yang signifikan secara individu, dampaknya akan lebih optimal jika kedua faktor ini ditingkatkan secara bersamaan.

Profesionalisme kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan

Profesionalisme kerja dan motivasi kerja tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga memiliki pengaruh yang kuat jika dikombinasikan secara bersamaan. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja pegawai merupakan hasil dari berbagai faktor yang bekerja secara simultan, termasuk profesionalisme dan motivasi kerja. Jika pegawai memiliki profesionalisme yang tinggi tetapi kurang termotivasi, maka produktivitasnya tetap tidak maksimal. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi tanpa profesionalisme dapat menyebabkan hasil kerja yang kurang terstruktur dan kurang efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Hidayat (2020) menunjukkan bahwa kombinasi antara profesionalisme dan motivasi kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Ketika kedua faktor ini berjalan secara bersamaan, pegawai tidak hanya memiliki keterampilan yang memadai tetapi juga memiliki dorongan

untuk bekerja dengan optimal. Profesionalisme membangun dasar yang kuat dalam menjalankan pekerjaan secara sistematis, sementara motivasi menjadi pendorong utama agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja secara simultan jauh lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing secara individu. Organisasi yang ingin mencapai hasil optimal harus memastikan bahwa pegawai tidak hanya memiliki keterampilan yang baik, tetapi juga memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Langkah-langkah seperti pelatihan profesional, penghargaan terhadap pencapaian, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Variabel yang paling dominan adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

hasil analisis, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan faktor utama yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan memiliki dedikasi yang lebih tinggi. Menurut Zega et al. (2022), pegawai yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung bekerja dengan inisiatif, memiliki daya juang yang tinggi, serta mampu mencapai target dengan lebih efektif.

Teori Herzberg (1966) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa faktor motivasi seperti penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karir berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi peningkatan motivasi, seperti insentif dan penghargaan, cenderung memiliki pegawai yang lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun profesionalisme kerja juga berperan penting, tanpa adanya motivasi yang cukup, pegawai mungkin tidak bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu berfokus pada strategi peningkatan motivasi melalui berbagai program insentif, pengakuan terhadap prestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai tetap terjaga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada politeknik pelayaran barombong maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Profesionalisme kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi mampu menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan etika dan tanggung jawabnya. Sementara itu, motivasi kerja yang baik mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berdedikasi tinggi.
2. Profesionalisme kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kombinasi antara profesionalisme dan motivasi kerja menciptakan

lingkungan kerja yang lebih produktif. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan semangat kerja yang baik akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi.

3. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun profesionalisme juga berperan penting, motivasi kerja lebih berpengaruh dalam mendorong pegawai mencapai target dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus dalam memberikan insentif dan lingkungan kerja yang mendukung.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka disarankan beberapa hal berikut:

1. Meningkatkan profesionalisme kerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan. Organisasi dapat mengadakan program pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.
2. Meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan dan insentif. Manajemen perlu menerapkan strategi yang mendorong semangat kerja pegawai, seperti memberikan bonus, tunjangan, atau kesempatan untuk promosi berdasarkan kinerja.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk mendukung kinerja pegawai. Organisasi perlu membangun budaya kerja yang positif, menciptakan komunikasi yang baik antarpegawai, serta memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar pegawai tetap termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Nisa, K., Lailani, A. I., Maulana, A., Hasannah, N. A., Rihani, S., & Setianingrum, N. (2024). Peran Sikap Profesional, Etika Kerja, Dan Keterampilan Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 105–109.
- Pamungkas, Y. F., Kui, D. O. K., & Pramono, R. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Divisi Farmasi Rumah Sakit xyz. *Media Bina Ilmiah*, 19(1), 3431–3446.
- Risman, R. (2023). Motivasi dan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464–484.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708.

Sulistyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). Influence of Skills and Non-Physical Work Environment on Employee Performance. *Social Science Studies*, 2(2), 135– 148.

Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.

Zega, R. H., Lastriani, E., & Damri, F. A. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru*.