

Apakah Kompetensi, Motivasi, dan Kultur Organisasi Berdampak pada Profesionalisme Pegawai Bappeda Kabupaten Bener Meriah

Hasimi Basri^{1*}, Mai Simahatie², Hildani Hildani²

¹ Bekerja pada Dinas Pariwisata – Bener Meriah

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

*email: hasimibasri@gmail.com

email: maisimahatie@gmail.com ; barusanamal@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.78>

Article history

Received:

July 30, 2025

Accepted:

August 6, 2025

Published:

August 11, 2025

Page:

71 – 78

Keywords:

competency,

motivation, organizational

culture, professionalism



© 2025

Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT: This study aims to demonstrate the impact of competency, motivation, and organizational culture on employee professionalism. A survey was conducted at the Bener Meriah Regency Bappeda office with 47 employees. A quantitative associative method was used, with path analysis used for data analysis. The results indicate: (1) a causal relationship exists between the variables Competence and Motivation, and organizational culture is moderate. (2) Employee competency has a direct and indirect impact on professionalism, with a contribution of 43.65%. (3) Motivation contributes 29.14%, and organizational culture contributes 26.76%. (4) Employee competency, motivation, and organizational culture simultaneously contribute positively to the professionalism of Bappeda Bener Meriah employees, with a contribution of 37.6%.

ABSTRAK: Penelitian untuk membuktikan faktor kompetensi, motivasi, dan kultur organisasi berdampak pada profesionalisme pegawai. Dilakukan survei pada kantor Bappeda Kabupaten Bener Meriah dengan objek 47 pegawai. Digunakan metode asosiatif kuantitatif, dengan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasilnya menunjukkan: (1) terbukti adanya hubungan kausal antar variable Kompetensi dan Motivasi, dan kultur organisasi dengan kategori sedang. (2) Faktor kompetensi pegawai berdampak langsung dan tidak langsung terhadap profesionalisme, dengan besaran 43,65%. (3) Faktir Motivasi memberi kontribusi sebesar 29,14% dan faktor kultur organisasi sebesar 26,76%. (4) Secara bersamaan kompetensi pegawai, motivasi, dan kultur organisasi berkontribusi positif terhadap profesionalisme pegawai Bappeda Bener Meriah dengan besaran 37,6%.

1. Pendahuluan

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan profesionalisme kinerja pegawai. Oleh karena itu, sebuah organisasi membutuhkan SDM yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi (Anwar, 2020).

Menurut Simanjuntak (2017) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

Oleh karena itu kantor Bappeda Kabupaten Bener Meriah yang merupakan intansi pemerintahan di yang memiliki tugas sebagai Badan Pembangunan Daerah dengan kebijakan yang di tetapkan oleh Bupati dalam

rangka menjalankan tugas dan fungsinya memerlukan kinerja yang baik yang dapat dihasilkan melalui proses motivasi yang di wujudkan melalui penerapan tunjangan kompetensi dan penerapan kultur organisasi kepada setiap pegawainya.

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai bidang pekerjaannya, dengan kata lain pegawai dituntut untuk memiliki profesionalisme kinerja yang baik.

Kompetensi dapat dikatakan sebagai kunci untuk dapatnya pegawai bekerja dan menyesuaikan kondisi, karena hal ini adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang untuk memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan, kecakapan, atau keahlian. Menurut Wibowo dkk (2017) suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Demikian juga menurut Fahmi (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari kreatifitas dan inovasi yang dihasilkan.

Makanya, Widodo (2020) menyatakan kompetensi memiliki beberapa prinsip dasar yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dan Sutrisno (2017) menyebutkan ada beberapa fungsi kompetensi yaitu memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, alat, seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dasar untuk pengembangan sistem remunerasi, memudahkan adaptasi terhadap perubahan dan menyelaraskan perilaku kerja dan nilai - nilai organisasi.

Pengamatan sepintas masih ada masalah yang menyangkut profesionalisme kinerja pegawai, yang saat ini perlu mendapat perhatian adalah mengenai kinerja pegawai dalam kehadiran kerja dan waktu kerja. Diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya, perlu pengawasan dari pimpinan. Pengawasan oleh pimpinan sangatlah penting bagi profesionalisme pegawai.

Nada klasik juga terasa dengan masalah motivasi kerja, masih ditemukan adanya pegawai yang pasif, terjadinya hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, serta adanya sikap mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri. Hal ini biasanya di sebabkan oleh pekerjaan mereka yang monoton. Kondisi tersebut yang sangat berpengaruh pada profesionalisme kinerja.

Dengan motivasi yang tinggi dari pegawai dapat menyelesaikan kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Menurut Widodo (2020) bahwa motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Juga Mohtar (2019) menyatakan "Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan".

Juga masalah kedisiplinan yang masih relatif rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin pegawai perlu adanya sanksi pasti dan adil bagi pegawai yang kurang disiplin sebagai cambuk untuk berubah.

Kultur organisasi yang diterapkan dalam kantor Bappeda Kabupaten Bener Meriah didasarkan pada kebudayaan masyarakat Bener Meriah dalam konteks budaya persatuan dan kesatuan serta kearifan lokal suku gayo. Penerapan kultur organisasi yang baik akan memberikan dampak yang positif dikarenakan kultur organisasi akan membentuk perilaku disiplin dan kebersamaan yang baik dalam bekerja secara efektif dan efisien. Kultur organisasi merupakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakan dengan organisasi lain strategi bisnis yang baik dapat di tiru oleh organisasi lain, tetapi dengan ciri khas kultur organisasi sendiri.

Dari fenomena tersebut, penelitian ini mencoba kaji ulang, dalam menjelaskan peran dan kontribusi aspek kompetensi, motivasi dan kedisiplinan kerja dalam mendukung profesionalisme kerja pegawai.

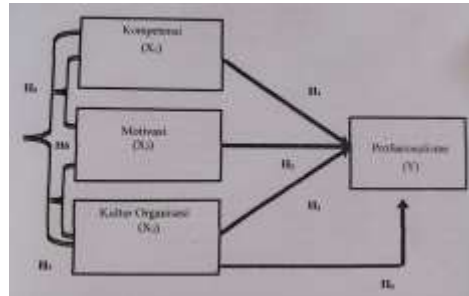
2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Pemilihan metode dalam penelitian ini adalah secara deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dan melibatkan pengujian statistik untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis

(Marwan, et al., 2023). Penelitian dilakukan pada pegawai kantor Bappeda Kabupaten Bener Meriah, yakni sejumlah 47 pegawai.

Adapun variabel dan dimensi untuk penelitian ini, variabel independen atau variabel bebas terdiri dari Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Kultur Organisasi (X3). Dan variabel dependen profesionalisme pegawai (Y). Konsep model analisisnya:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Metode Analisis

Digunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah metode untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel. Analisis ini memperkirakan hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Marwan, et al., 2023). Langkah dalam melakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur sesuai dengan modifikasi. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur.

Menurut Ghozali (2016), bahwa tujuan analisis jalur adalah apakah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data, yaitu dengan cara membandingkan matriks korelasi teoritis dengan matriks korelasi empiris. Jika kedua matriks relatif sama, maka model dikatakan "cocok" atau fit. Dan digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat.

3. Hasil dan Pembahasan

a). Hasil Analisis

(1). Uji instrument Penelitian

Kegiatan penelitian berupa survey terhadap 47 pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bener Meriah. Pengumpulan data menggunakan instrument berupa angket atau kuisioner. Instrumen dalam angket dimunculkan atas dasar dimensi dan indikator variabel yang secara substansi atau teoritis dapat dan sesuai dengan konsep variabel yang digunakan.

Namun untuk lebih meyakinkan bahwa butir-butir pernyataan dalam angket tentang indikator variabel tersebut terukur, akurat dan dapat diandalkan, maka perlu dilakukan pengecekan. Dalam hal ini adalah pengujian secara statistik non parametrik, yakni uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Berdasarkan hasil olahan data dengan SPSS, sebagaimana ditunjukkan dalam lampiran, maka hasil uji validitasnya adalah:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen untuk Kompetensi (X1)

Butir	Pernyataan	r-hitung	Ket
1	Pegawai mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	0,662	Valid
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	0,742	Valid
3	Pegawai mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	0,586	Valid
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu singkat	0,643	Valid
5	Pimpinan sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor.	0,676	Valid
6	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	0,615	Valid
7	Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas masing-masing	0,416	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel kompetensi, hasil r-hitung lebih besar diatas 0,300. Sehingga semua butir pengukur variabel kompetensi dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen untuk Motivasi (X₂)

Butir	Pernyataan	r- hitung	Ket
1	Pendidikan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan	0,483	Valid
2	Pendidikan terakhir pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan	0,497	Valid
3	Pegawai termotivasi melakuakan pekerjaan karena sudah berpengalaman	0,441	Valid
4	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,447	Valid
5	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	0,484	Valid
6	Pegawai bersemangat melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	0,535	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel kompetensi, hasil r-hitung lebih besar diatas 0,300. Sehingga semua butir pengukur variabel motivasi dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen untuk Kultur Organisasi (X₃)

Butir	Pernyataan	r- hitung	Ket
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	0,736	Valid
2	Kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di depan jalan besar dan umum	0,608	Valid
3	Sirkulasi udara di dalam kantor sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan	0,678	Valid
4	Mendapat perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan	0,629	Valid
5	Mendapatkan Jamman kemanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun di luar kantor	0,692	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel kompetensi, hasil r-hitung lebih besar diatas 0,300. Sehingga semua butir pengukur variabel kultur organisasi dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas instrumen untuk Profesionalisme (Y)

Butir	Pernyataan	r- hitung	Ket
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.	0,591	Valid
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah di tentukan.	0,550	Valid
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	0,543	Valid
4	Jumlah hasil kerja yang Pegawai kerjakan memenuhi target yang diharapkan	0,680	Valid
5	Pegawai bersedia berkontribusi di dalam meningkatkan hasil kerja	0,616	Valid
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan	0,621	Valid
7	Pegawai selalu hadir di kantor setiap hari.	0,501	Valid
8	Pegawai selalu datang tepat waktu di kantor	0,450	Valid
9	Pegawai menggunakan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan lain	0,301	Valid
10	Pegawai akan membantu rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan kantor	0,426	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel kompetensi, hasil r-hitung lebih besar diatas 0,300. Sehingga semua butir pengukur variabel profesionalisme pegawai dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

Sedangkan untuk pengujian realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* (α). Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama (Sugiono, 2005).

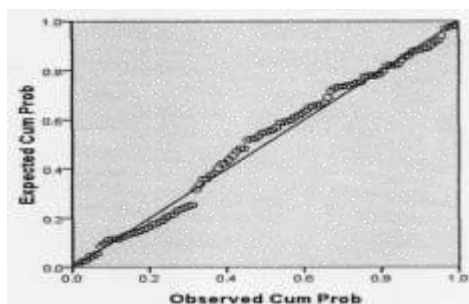
Hasilnya dinyatakan berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompetensi	0,734	7	Realible
Motivasi	0,632	6	Realible
Kultur Organisasi	0,692	5	Realible
Profesionalisme	0,716	10	Realible

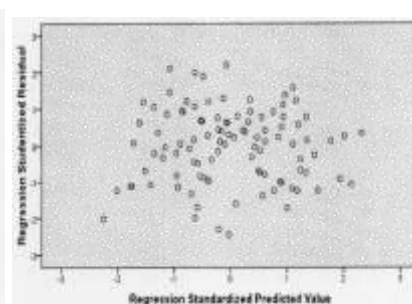
(2). Uji Persyaratan Model Analisis

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melauai perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS. Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Gambar 2. Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 2. Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal.

Lalu uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai Tolerance jika lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sedangkan pedoman keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah jika Nilai VIF < 10,00 maka, artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
Jalur (Constant)		2.632	.000		
Kompetensi	.468	5.767	.000	.940	1.063
Motivasi	.295	3.438	.000	.841	1.189
Kultur Organisasi	.256	2.637	.000	.813	1.230

Dependent Variable : Profesionalisme

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Dan uji heterokedastisitas, dilakukan dengan analisa grafis, dimanajika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 3.

Dari gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model regresi sehingga asumsi heterosidastitas dicapai. Karena dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

(3). Hasil analisis Jalur

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang menentukan pengaruh variable kompetensi (X₁), motivasi (X₂) dan kultur organisasi (X₃) terhadap profesionalisme (Y) dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
jalur	665.234	3	221.745	20.258	.000
Residual	1105.527	101	10.946		
Total	1770.762	47			

Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Kultur Organisasi
 Dependent Variable: Profesionalisme

Berdasarkan hasil uji F diperoleh-phitung sebesar 20,258 sementara nilai F-tabel untuk jumlah responden sebanyak 47 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. berarti bahwa kompetensi, motivasi dan kultur organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai.

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

Tabel 8. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Kompetensi	Motivasi	Kultur Organisasi
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.352	.336*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	47	47	47
Motivasi	Pearson Correlation	.352	1	.394*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	47	47	47

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas, hubungan kausal antar variabel bebas (eksogenus) diketahui hubungan antar variabel sebagai berikut:

Hubungan kausal antar variable Kompetensi dan Motivasi sebesar 35,2%.

Hubungan kausal antar variable Motivasi dan Kultur Organisasi sebesar 39,4%.

Hubungan kausal antar variable Kompetensi dan Kultur Organisasi sebesar 33,6%.

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Jalur dan pengujiannya

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.498	3.989		2.632	.000
Kompetensi	.566	.098	.468	5.767	.000
Motivasi	.499	.145	.295	3.438	.000
Kultur Organisasi	.387	.136	.256	2.637	.000

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai koefisien jalurnya, dan hasil uji signifikansinya semua dapat diterima, yakni:

- Kompetensi berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai.
- Motivasi berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai
- Kultur organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai.

b. Pembahasan

(1). Pengaruh Kompetensi terhadap Profesionalisme Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap profesionalisme, dinyatakan dengan besaran $(0,468)^2 \times 100\% = 21,90\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung kompetensi melalui motivasi sebesar $(0,468)(0,352)(0,295) \times 100\% = 11,15\%$. Dan melalui motivasi (sebedsar $(0,468)(0,336)(0,256) \times 100\% = 10,6\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompetensi terhadap profesionalisme, yakni sebesar 43,65%.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Iba, Z., Mukhtar, M., & Kamaruddin, K. (2023). Penelitian Sarah T. & Kamaruddin K. (2024), selain pendidikan, pengalamam maka kompetensi berpengaruh terhadap profesionalisme.

(2). Pengaruh Motivasi terhadap Profesionalisme Pegawai

Besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap profesionalisme, dinyatakan dengan besaran $(0,295)^2 \times 100\% = 8,70\%$. Besarnya pengaruh tak langsung motivasi melalui kompetensi sebesar

$(0,295)(0,394)(0,468) \times 100\% = 11,57\%$. Dan melalui kultur organisasi sebesar $(0,295)(0,336)(0,256) \times 100\% = 8,87\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi terhadap profesionalisme sebesar 29,14%.

Pratiwi (2019) Mengatakan “Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Dengan daya penggerak yang ditimbulkan dari motivasi yang tinggi akan muncul kegairahan kerja pegawai secara individu dan mau bekerjasama sesamanya, maka dampak motivasi pegawai dalam memacu peningkatan kinerja pegawai (Ulil A, Azhari A, Musrizal, 2024). Hal ini juga dibuktikan hasil penelitian Damayanti, Konadi W, Mirja (2024) dan Rizkan A. & Azhari A. (2022).

Karena motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Siswanto, 2001).

Tingkat motivasi yang tinggi dengan semangat berprestasi akan menentukan tingkat kinerja guru dan sekolah, dan terbukti dari penelitian empiris (Amri & Kamaruddin, 2023).

(3). Pengaruh Kultur Organisasi terhadap Profesionalisme

Besarnya pengaruh langsung kultur organisasi terhadap profesionalisme, dinyatakan dengan besaran $(0,256)^2 \times 100\% = 6,55\%$. Besarnya pengaruh tak langsung kultur organisasi terhadap profesionalisme melalui kompetensi $(0,256)(0,394)(0,468) \times 100\% = 11,18\%$. Dan melalui motivasi $(0,256)(0,352)(0,295) \times 100\% = 9,03\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kultur organisasi terhadap profesionalisme pegawai sebesar 26,76%.

Permana & Qamarius (2020:73), menjelaskan bahwa kultur organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja pegawai di organisasi.

(4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi, berikut:

Tabel 10. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	.Durbin-Watson
1	.613 ^a	.376	.357	3.308	2.231

Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Kultur Organisasi
Dependent Variable: Profesionalisme

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans kompetensi, motivasi dan kultur organisasi terhadap profesionalisme pegawai diperoleh R sebesar 0,613 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, clan berhubungan secara liniear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,613.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,376 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kompetensi, motivasi dan kultur organisasi terhadap profesionalisme pegawai sebesar 37,6%. Sementara nilai residu dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 62,4%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel profesionalisme pegawai seperti etos kerja, disiplin kerja, penghargaan atau prestasi kerja, pengalaman kerja dan lain-lain.

4. Simpulan

Berdasarkan analisis data empiris, maka disimpulkan beberapa hal, yakni:

- Secara signifikans terdapat dampak langsung kompetensi terhadap profesionalisme, sebesar 21,90%. Dan tidak langsung sebesar 27,21%. Maka besarnya dampak total kompetensi terhadap profesionalisme, yakni sebesar 43,65%.

- (b). Juga signifikans dampak langsung motivasi terhadap profesionalisme, sebesar 8,70% dan tidak lamngsung sebesar 20,44%. Sehingga secara total dampak motivasi terhadap profesionalisme sebesar 29,14%.
- (c). Besarnya dampak langsung kultur organisasi terhadap profesionalisme, signifikans sebesar 6,55% dan dampak tak langsung sebesar 19,21%. Maka secara total kultur organisasi memberi kontribusi terhadap profesionalisme pegawai sebesar 26,76%.
- (d). Kontribusi secara simultan faktor kompetensi, motivasi dan kultur organisasi terhadap profesionalisme pegawai sebesar 37,6%.

Daftar Pustaka

- Amri & Kamaruddin (2023). Pengaruh Pengalaman kerja, Beban kerja dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bireuen, *indOmera*, Vol 4 No 7 (Maret 2023), p.1-10, e-ISSN:2721-382X
- Anwar, Anas Iswanto (2020). *Perekonomian Indonesia dan Covid-19*. Publisher: Program Doktor Ilmu Ekonomi FEB-UNHAS.
- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iba, Z., Mukhtar, M., & Kamaruddin, K. (2023). The Influence of Principal Leadership, Competence, And Work Motivation of Teacher on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Tanah Jambo Ayee, District Aceh Utara. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 323-336.
- Ina Damayanti, Konadi W, Mirja (2024). Pengaruh Renumerasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauzih, *indOmera*, Vol 5 No 9 (Maret 2024), p.22-29, e-ISSN:2721-382X
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah* (Cetakan Pe). Uwais Inspirasi Indonesia
- Rizkan Abqa dan Azhari Azhari (2022). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah, *indomera*, 3(5) p.39-47
- Sarah Turrahmi & Kamaruddin Kamaruddin (2024). Analisis Profesionalisme Guru Memperhatikan Faktor Pendidikan, Kompetensi dan Pengalaman Mengajar (Studi pada Guru YPI Ummul Ayman Samalanga Kabupaten Bireuen), *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 3(2): 58-65. ISSN 2964-9730 (Online)
- Simanjuntak P. J. (2017). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit FE UI
- Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ulil A, Azhari A, Musrizal (2024). Riset Mikro Kinerja Pegawai DPMG Kabupaten Pidie Jaya: Dari Kajian Kepemimpinan, Pemberdayaan Pegawai dan Motivasi Kerja, *indOmera*, Vol 5 No 9 (Maret 2024), p.11-21, e-ISSN:2721-382X
- Wibowo dkk (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada
- Widodo Darmawan (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).