

## Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bima

**ST. Nurul Faturahman**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

**Kartin Aprianti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

**Amirulmukminin Amirulmukminin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Corresponding author: [stnurulfaturahman.stiebima20@gmail.com](mailto:stnurulfaturahman.stiebima20@gmail.com)

**Abstract:** Every agency generally expects employees to be able to carry out their duties effectively, efficiently, productively and professionally with the competencies they possess. This research aims to determine the influence of competence and professionalism on employee performance at the Bima City Youth and Sports Education Department. This research is associative research with a research sample of 45 respondents. The data collection technique uses a Likert scale questionnaire and the data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS for Windows. The research results show that partially and simultaneously competence and professionalism have a significant influence on employee performance at the Bima City Education, Youth and Sports Department.

**Keywords:** competency; professionalism, performance; employee.

**Abstrak:** Setiap instansi pada umumnya mengharapkan para karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional dengan kompetensi yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bima. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan sampel penelitian berjumlah 45 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi dan profesionalisme mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Bima.

**Kata kunci:** kompetensi; profesionalisme, kinerja; pegawai.

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia di organisasi memiliki peranan yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia melingkupi keseluruhan pegawai didalam organisasi yang terlibat dalam segala kegiatan organisasi baik dari level yang paling bawah sampai level yang paling tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material dan mesin. Hal ini dikarenakan manusia mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi, sehingga menjadi bermanfaat. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi. Sumber daya manusia seperti pegawai merupakan harta organisasi yang terpenting. Organisasi membutuhkan pegawai dalam kegiatan, hal ini dikarenakan, walaupun perencanaan organisasi sudah sempurna, namun bila sumber daya manusianya

tidak dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang, maka organisasi tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal. (Arfah Rahmayanti & mukhlis,2022).

Setiap instansi pada umumnya mengharapkan para karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga merupakan salah satu perangkat kerja yang mempunyai tugas dan wewenang menjalankan pelayanan dibidang Pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga sudah seharusnya memperhatikan pegawainya sehingga tercipta kinerja organisasi yang baik dalam mendukung tujuan organisasi.

Cara meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki, peningkatan kemampuan bekerja, yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan membina sikap mental individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan membina sikap mental individu serta situasi mendorong timbulnya kepuasan dan kemampuan kerja individu sedangkan untuk mencapai kinerja pegawai yang baik dan tercapai diperlukan juga profesionalisme disetiap pegawai maka akan semakin efisien pula penyelesaian tugasnya, maka disinilah diperlukan profesionalisme dalam berperan dalam organisasi diberbagai instansi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Menurut Robbins (Hartati dkk, 2020) Kinerja merupakan bentuk penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai atau pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan serta hasil pekerjaan serta hasil perkerjaan yang dicapai. Kinerja pegawai merupakan kontribusi yang diberikan pegawai atas pelaksanaan suatu pekerjaan di perusahaan. Secara umum kinerja merupakan suatu ukuran dari hubungan antara output yang dihasilkan oleh input tertentu. Performance atau kinerja adalah suatu spesifik target yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh pegawai atau organisasi.

Menurut Moehariono (Tjahyanti & Chairunnisa, 2020) menyatakan perkembangan system kompetensi ppada setiap organisasi harus dikembangkan seluas- luasnya dalam rangka mengembangkan manajemen SDM. Berikut ini adalah manfaat dan keuntungan dalam pengembangan kompetensi dapat dipakai menjadi acuan kesuksesan awal bekerja

seseorang.model kompetensi ini dapat menentukan dengan tepat pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam pekerjaan tersebut.

Menurut faturrahman (aminullah, 2018) Profesionalisme merupakan kata kunci dalam era globalisasi, transparansi, dan persaingan yang semakin ketat, kondisi ini menyebabkan pembentukan SDM yang professional menjadi keniscayaan bagi suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan adapun permasalahan terkait kompetensi, profesionalisme dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bima yaitu terkait kompetensi, masih ada perbedaaan pengetahuan antar pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan sehingga pekerjaan yang dilakukan sering kali terjadi perdebatan antar sesama pegawai. Permasalahan terkait profesionalisme yaitu kurangnya teknologi yang memadai pekerjaan pegawai sehingga pegawai melakukan pekerjaan akan mengalami keterlambatan, pekerjaan yang seharusnya dapat selesai tepat waktu menjadi terbengkalai karena kurangnya teknologi. Permasalahan terkait kinerja pegawai yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga seringkali menumpuk menyebabkan hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **A. KAJIAN TEORI**

#### **1. Kompetensi (X1)**

Menurut Wibowo (Aulia, 2021), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Secara umum kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi dalam, pekerjaannya. Menurut Wibowo (Rumimpunu, 2018) kompetensi adalah kemampuan melaksanakan pekerjaa atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. kompentensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu,yaitu menjadi ciri dari seseorang professional. Menurut Hooghiemstra (Iswanto 2017) didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka, kompetensi adalah karakteristik yang

dimiliki seseorang pegawai atau karyawan dalam melakukan aktivitas dilingkungan kerja.

Menurut Wibowo (Putri dkk, 2022), Adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. Keterampilan (skill), Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standar kerja dan target dalam perusahaan.
- b. Pengetahuan (knowledge), Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing masing.
- c. Konsep diri (Sikap), adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Sifat (Traik), karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
- e. Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan seseorang yang menyebabkan suatu tindakan, mengarahkan, dan memiliki perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

## **2. Profesionalisme (X2)**

Menurut Bangun (Rumimpunu, 2018) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan. Menurut Fausiah (Supriadi dkk ,2023) professional ialah begitu juga dorongan sesuatu bagian yang amat berarti dalam sesuatu badan ataupun perusahaan. Menurut Sunarto (Rahmawati, Karniwahadi, 2018) profesionalisme merupakan suatu kemampuan maupun keterampilan yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing – masing.

Berdasarkan Pendapat ahli diatas maka, profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing – masing.

Indikator profesionalisme kerja menurut sondang P. siagian dalam (Ramadhan, 2018) adalah:

- a. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
- b. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- c. Sarana dan pesarana adalah merupakan sepakat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Jumlah SDM suatu petensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
- e. Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

### **3. Kinerja (Y)**

Menurut Rivai (Tanjung. 2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang disepakati bersama. Menurut Puspitasari (Maryana dkk, 2022) kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil atau usaha seseorang pegawai yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Jhon Soeprihanto (Sudarman,2018) kinerja seorang pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas berdasarkan tugas pokok fungsi pada suatu periode tertentu yang hasilnya dibandingkan dengan standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan Pendapat ahli diatas maka, Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan diharapkan.

Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (Farisi dan Lesmanan 2022) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas (mutu), yaitu suatu nilai dimana proses yang dikerjakan menghasilkan

sesuatu yang mendekati titik yang telah ditentukan atau titik kesempurnaan. Semakin tinggi nilai dari hasil yang telah dikerjakan semakin baik pula kualitas pekerjaannya.

- b. Kuantitas (jumlah), yaitu suatu pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan cara melihat seberapa besar yang dapat dihasilkan oleh seseorang. Terdapat target tertentu yang dijadikan patokan untuk mengetahui apakah tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan.
- c. Waktu (jangka waktu), yaitu pemberian batas waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada batas maksimal dan minimal yang harus dipenuhi ketika sedang bekerja.
- d. Penekanan biaya, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- e. Pengawasan, seluruh jenis pekerjaan pasti perlu melakukan pengawasan agar tidak melenceng dari apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya pengawasan diharapkan setiap pekerjaan yang dikerjakan akan menghasilkan hasil yang baik.

#### **4. Hubungan kompetensi terhadap kinerja**

Wibowo (Irwan, 2016) kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diladasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan (2016) menunjukkan kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Rumimpunu dkk. (2018) menunjukan hasil serupa dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **5. Hubungan profesionalisme terhadap kinerja**

Fauslah (Supriadi dkk. 2023) profesionalismen ialah dorongan sesuatu bagian yang amat berarti dalam suatu perusahaan, professional memiliki keahlian dalam melaksanakan profesi dan kualitas dalam perkembangan untuk meningkatkan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriadi dkk. (2023) menunjukan profesionalisme memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Rumimpunu dkk. (2018) menunjukan hasil serupa dimana profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **6. Hubungan kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja**

Penelitian lain dilakukan Kurniawan & Farida (2022) menunjukan hasil serupa dimana kompetensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Iswanto (2017) menunjukkan bahwa kompetensi dan profesionalisme secara Bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Faisol dkk. (2022) yang mengungkapkan bahwa kompetensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **B. HIPOTESIS PENELITIAN**

- H1** : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bima.
- H2** : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Olahraga Kota Bima.
- H3** : Kompetensi Dan Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Olahraga Kota Bima.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif, penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2016) yaitu Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bima. Penelitian ini dilakukan pada dinas Pendidikan pemuda olahraga Kota Bima, di jln. Duku No.1 Rabangodu Utara Kecamatan Raba Kota Bima.

Menurut Sugiyono (2016), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau kenyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya yang diolah dengan menggunakan skala likert. Instrument penelitian yang berupa kuesioner ini berdasarkan indikator di setiap variable penelitian yang terdiri dari Kompetensi (X1), Profesionalisme (X2) dan Kinerja (Y) di ukur dengan menggunakan instrument pengukur dalam bentuk kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bima. Jumlah pegawai sebanyak 77 orang, untuk pegawai ASN (Aparat Sipil Negara) sebanyak 45 orang dan pegawai honorer sebanyak 14 orang, tenaga kontrak sebanyak 18 orang. Sampel yang digunakan adalah 45 pegawai ASN (Aparat Sipil Negara) dengan tehnik sampling yang digunakan *sampling purposive* adalah dimana penelitian menentukan pengambilan sample dengan cara menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti yaitu diabil sejumlah

pegawai ASN (Aparat Sipil Negara) 45 pegawai yang berada di kantor dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bima.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas variable Kompetensi (X1), Profesionalisme (X2), Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai  $r >$  hitung 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penyelitian ini valid dan Hasil uji realibilitas terdapat item pernyataan ada pada variable Kompetensi (X1) Profesionalisme (X2) dan Kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach' Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

Hasil pengujian asumsi klasik data dalam penelitian ini berdistribusi normal, terhindar dari gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi sehingga dapat dilanjutkan ke tahapan analisis selanjutnya.

**Tabel 1.**  
Uji Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	4.369	6.401		.683	.499	
1 x1	.466	.145	.401	3.222	.002	.890
x2	.426	.134	.396	3.188	.003	.890

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 1 analisis regresi linear berganda diatas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,369 + 0,466 X1 + 0,426 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 8 diatas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstantan sebesar 4,369 menunjukkan jika variable bebas dianggap konstan, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 4,369
- Nilai koefisien  $\beta_1 = 0,466$  menunjukkan bahwa kompetensi (X1) bertambah 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 dengan asumsi variable bebas lainnya konstan.



- c. Nilai koefisien  $\beta_2 = 0,426$  menunjukkan bahwa profesionalisme ( $X_2$ ) bertambah 1% maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,426 dengan asumsi variable bebas lainnya konstan.

**Tabel 2.**  
Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	.423	.395	3.67504

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,650, artinya tingkat keeratan hubungan kuat antara kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai sangat kuat sebesar 0,650.

**Tabel 3.**  
Tabel tingkat hubungan koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Widiyanti & Fitriani, 2017)

Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,650 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat **hubungan kuat**. maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi yang berarti tingkat hubungan antara variabel Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

Dari tabel diatas, diperoleh *R square* sebesar 0,423 artinya 42% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independent Kompetensi ( $X_1$ ) dan Profesionalisme ( $X_2$ ), sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **H1: Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bima.**

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui untuk kompetensi nilai t hitung sebesar 3,222 t table 2,01669 dengan signifikasi sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan pemuda dan olahraga kota bima, dengan demikian **H1 terbukti dan diterima**.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar

individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Secara khusus, perlu dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi tidak hanya sekedar kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas administratif semata, Namun kompetensi akan menyangkut ajaran mengenai manusia dan perilakunya. Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Irwan (2016) menunjukkan kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Rumimpunu et al. (2018) menunjukkan hasil serupa dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H2 : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan pemuda dan olahraga kota bima .**

Berdasarkan tabel 1 diatas Diketahui nilai t hitung profesionalisme sebesar  $3,188 > t$  tabel  $2,01669$  dengan nilai signifikasi  $0,003 < 0,05$  dengan sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga kota bima. Dengan demikian **H2 terbukti dan diterima.**

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kecocokan (fitness) antara kemampuan yang di miliki birokrasi dengan kebutuhan tugas. Seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Supriadi dkk. (2023) menunjukkan profesionalisme memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Rumimpunu dkk. (2018) menunjukkan hasil serupa dimana profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	415.552	2	207.776	15.384	.000 <sup>b</sup>
Residual	567.248	42	13.506		
Total	982.800	44			

Sumber: Data diolah, 2024

**H3: kompetensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan pemuda dan olahraga kota bima.**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung kompetensi dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar  $15,384 > f \text{ table } 3,20$  serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan pemuda dan olahraga kota bima. Dengan demikian **H3 terbukti dan di terima.**

Kompetensi dan profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, dengan baiknya kompetensi dan profesionalisme karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Iswanto (2017) menunjukkan bahwa kompetensi dan profesionalisme secara Bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Faisol dkk. (2022) yang mengungkapkan bahwa kompetensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**DAFTAR REFERENSI**

- Aminullah, R., et al. (2018). *The Effect Of Location Prices And Complete Products On Purchase Decisions Pendahuluan Saat Ini Persaingan Dalam Penjualan Sparepart Dan Accessories Motor Sangat Ketat , Sehingga Setiap Perusahaan Dituntut Untuk Mampu Memberikan Pelayanan Yang Terbaik Kepada Konsumen* <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hamatek Indo Bekasi. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.
- Ghozali, I. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi Manajemen*. 82–94.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Irwan, A. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(2), 196–208.
- Jefri Iswanto. (2017). Kompetensi, Profesionalisme Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 184–191.

- Maryana, A., Masykur, R., & Ahmaludin, A. (2022). Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Rayon Jatimulyo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-Ii, September*, 49–54. <https://jurnal.saburai.id/index.php/feb/article/view/1872>
- Putri, H. L., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kompetensi Karyawan Jne Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1363–1373. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.609>
- Putri, I. M. ;Ratnawati D. (2020). Nusantara ( Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial ) Jepang. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Rahmayanti, A., Dan Mukhlis. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima. *Journal Scientific Of Mandalika (Jsm) E-Issn 2745-5955 | P-Issn 2809-0543*, 3(6), 555–566. <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol3iss6pp555-566>
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(15), 1–9.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>
- Rumimpunu, R. J., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut Effect Of Professionalism, Competence And Work Discipline On Employee Performance At Regional Development Plan. *Pengaruh Profesionalisme..... 3358 Jurnal Emba*, 6(4), 3358–3367.
- Sudarman, E. (N.D.). *Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana ( Plkb ) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten*. 147–154.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132.