

PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALITAS DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA BANJARMASIN

Muhammad Ramadhan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

e-mail : ramadhan@stiepancasetia.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of training and work motivation on employee professionalism and performance at the Women's Empowerment and Child Protection Service of Banjarmasin City. Data were collected through questionnaires distributed to a sample of 71 employees. Data analysis was conducted using Smart PLS version 3.2.0. The results show that training and work motivation have a positive and significant effect on both employee professionalism and performance. Employee professionalism also has a positive and significant effect on performance. Furthermore, professionalism mediates the effect of training and work motivation on employee performance.

Keywords: training, work motivation, professionalism, performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (Diklat) dan motivasi kerja terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan sampel sebanyak 71 pegawai. Analisis data menggunakan Smart PLS versi 3.2.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai. Profesionalisme juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, profesionalisme memediasi pengaruh Diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: diklat, motivasi kerja, profesionalitas, kinerja pegawai

Latar Belakang

Instansi atau organisasi pada umumnya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam instansi atau organisasinya. Berhasil tidaknya suatu instansi atau organisasi dalam mempertahankan eksistensi instansi atau organisasi dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Peranan sumber daya manusia dalam instansi atau organisasi sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas instansi.

Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasional pada suatu instansi pada hakekatnya merupakan salah satu

modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan instansi tersebut, oleh sebab itu suatu instansi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin sebab kunci suksesnya suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tetapi faktor manusia merupakan faktor yang juga sangat penting. Pada instansi kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidak terlalu rumit, tetapi apabila instansi itu telah tumbuh menjadi besar maka masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya semakin kompleks dan akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan pimpinan yang memiliki

kualitas tinggi, sehingga dapat mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau tenaga kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Objek penelitian ini adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin yang memiliki tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Pekerjaan Umum yang meliputi Bina Marga, Cipta Karya, Sumber Daya Air, Tata Ruang dan Bina Konstruksi, Perumahan dan Kawasan Permukiman berdasarkan asas Otonomi Daerah dan tugas pembantuan.

Menurut Mumus (2013:1005) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak hanya untuk menambah pengetahuan, akan tetapi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Para ahli manajemen mengakui pendidikan dan pelatihan (Diklat) strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kafau, (2012), menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa: hasil analisis deskriptif dapat dilihat melalui tabel analisis teknis (tabel frekuensi). Perhatikan bahwa sebaran jawaban responden terhadap variabel pelatihan dan pendidikan berada pada kategori “tinggi”. Yunifar, (2017) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ter-

hadap kinerja, dan (4) motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai oleh faktor lain yaitu motivasi.

Menurut Armstrong (1999), motivasi kerja adalah faktor pendorong dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang dapat menimbulkan perilaku bekerja serta dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas dan lamanya perilaku itu bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja seorang pegawai tidak dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi. Penelitian Anzhari (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap pegawai.

Selanjutnya untuk motivasi, permasalahan yang didapati adalah menurunnya motivasi kerja pegawai karena pegawai merasa bosan atau jenuh dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari dan tidak adanya *reward* atau penghargaan seperti promosi jabatan, bonus dan lain-lain untuk meningkatkan motivasi dari pegawai tersebut, sementara motivasi sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam masalah kinerja masih terdapat permasalahan lainnya diantaranya ialah pekerjaan pada beberapa bidang yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu.

Maister (1998:56) mengatakan bahwa orang-orang profesionalitas adalah orang-orang yang diandalkan dan di-percaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Seseorang yang memiliki jiwa profesionalitas yang tinggi tentunya akan melaksanakan pekerjaan sesuai fungsinya dan akan sangat bertanggung-jawab atas pekerjaan tersebut. Profesionalitas juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pertumbuhan suatu organisasi. Profesionalitas berasal dari kata dasar profesi yang berarti sebagai pekerjaan dengan pendidikan dan keahlian tertentu yang memerlukan kepandaian khusus dengan sistem penggajian terukur. Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para pegawai profesi pada profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas.

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin Tahun 2021-2023

<i>Unsur yang Dinilai</i>	<i>Jumlah Pegawai</i>	<i>Tahun 2021</i>		<i>Tahun 2022</i>		<i>Tahun 2023</i>	
		<i>Target</i>	<i>realisasi</i>	<i>Target</i>	<i>realisasi</i>	<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>
Sasaran Kinerja Pegawai		100	82	100	85	100	87
1 Orientasi Pelayanan	95	100	81	100	87	100	83
2 Integritas	95	100	82	100	86	100	86
3 Komitmen	95	100	83	100	82	100	89
4 Disiplin	95	100	83	100	90	100	92
5 Kerjasama	95	100	83	100	98	100	89
6 Kepemimpinan	95	100	81	100	87	100	93

Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin (2025)

Permasalahan profesionalitas pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin tercermin dari kurangnya penguasaan pengetahuan, keahlian, serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan tugas dan fungsi mereka. Dari sisi pengetahuan, masih banyak pegawai yang belum memahami secara mendalam kebijakan, regulasi, serta pendekatan terbaru dalam isu-isu pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Hal ini berdampak pada ketidaktepatan dalam penyusunan program kerja dan pemberian layanan kepada masyarakat. Ketidaktahuan ini sebagian besar disebabkan oleh rendahnya partisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti diklat, bimbingan teknis, dan sosialisasi program. Sementara itu, dari aspek keahlian, pegawai belum sepenuhnya mampu mengoperasikan alat dan sistem pendukung kerja, terutama yang berbasis digital, seperti aplikasi pelaporan dan data monitoring. Kelemahan ini membuat kinerja administratif maupun layanan kepada masyarakat menjadi tidak optimal. Di sisi lain, secara sikap dan perilaku, masih ditemukan pegawai yang kurang responsif, kurang empatik dalam menangani kasus, serta menunjukkan kurangnya kepedulian terhadap tugas yang diemban. Kombinasi dari ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa peningkatan profesionalitas pegawai menjadi hal mendesak yang perlu segera ditangani secara sistematis dan berkelanjutan.

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa setiap tahunnya sasaran kinerja pegawai terjadi kenaikan dan penurunan dalam mencapai target kinerja dan ini terjadi dikarenakan kurangnya pembekalan

terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin dalam hal pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang belum dilaksanakan atau diikuti secara optimal dan beberapa pegawai tidak mempunyai motivasi untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang baru, menambah keterampilan dan kemampuan dibidangnya, sehingga kemampuan yang dimiliki pegawai tidak bertambah luas.

Penelitian ini dilakukan karena adanya inkonsistensi dalam beberapa hasil penelitian dan sekaligus mengembangkan model Amstrong. Beberapa hasil penelitian yang berbeda yaitu antara lain penelitian Anzhari (2018) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun penelitian Maharani (2016) menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Husada (2015) yang menyatakan bahwa Diklat berpengaruh terhadap kinerja. Namun penelitian Marhadika (2018) menyatakan bahwa Diklat tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian Yakin (2021) yang menggunakan profesionalitas sebagai variabel *intervening* diantara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, menyatakan bahwa profesionalitas mampu meningkatkan pengaruh diantaranya. Berdasarkan latar belakang diatas dengan pembahasan yang terkait dengan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai tata cara membangun kinerja pegawai dari segi pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan motivasi kerja.

Studi Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah

pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu pegawai organisasi atau kelompok pegawai, Simamora (2004:4). Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Kondisi perekonomian yang tidak menentu dan perubahan teknologi yang cepat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan instansi mencari berbagai kiat baru agar dapat memberdayakan sumber daya manusia secara lebih efektif manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu instansi atau organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari instansi.

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. pegawai mempunyai peran yang strategis di dalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Snell dan Bohlander (2010:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi atau instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi atau instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2011). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun pegawai dalam mencapai tujuan instansi karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan instansi. Berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia (Rivai dan Sagala, 2010) Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2011:2), manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa pegawai dalam aktivitas berorganisasi. Dalam paparannya, mereka memberikan rincian aktivitas sumber daya manusia, seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, merekrut sumber daya manusia, memilih sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, manajemen performa, serta relasi antara pegawai. Selanjutnya menurut Dessler (2010:4), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat

dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja pegawai. Selain itu, menurut Mathis dan Jackson (2011), sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan instansi. Di sisi lain, menurut Sutrisno (2011), manajemen sumber daya manusia mempunyai sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi instansi secara terpadu.

Kemudian, Sadili (2010:22) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu pegawai organisasi atau instansi bisnis. Dari berbagai teori mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, maka teori yang diambil dalam penelitian ini berfokus kepada teori dari Snell dan Bohlander (2010:4) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun masa depan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknis, konseptual dan moral pegawai agar prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen dalam rangka meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi sekaligus dalam rangka mempersiapkan

pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi.

Notoatmodjo (2003: 4) menjelaskan bahwa pengertian pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut. Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Sedangkan Handoko (2001:117) menjelaskan bahwa: pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan sosioteknis, dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai jenis tugas dan menerapkan kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada, sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal. Pengembangan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pegawai sebaiknya diberikan penambahan pengetahuan dengan terlebih dahulu mengkaji atau melakukan analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kemampuan mereka (pegawai) saat ini dan apa yang seharusnya perlu dikuasai dan diketahui oleh pegawai dalam hubungannya dengan tugas dan

tanggung jawab mereka. Walaupun demikian, penambahan pengetahuan belum cukup untuk dapat mengantarkan seorang pegawai bekerja secara profesional. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang memadai akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya keterampilan yang berkaitan dengan teknologi komputer, karena suatu keharusan dan tuntutan yang mendesak agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Efektif berarti pekerjaan apa yang hendak dilakukan dan dikerjakan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diinginkan ataupun tujuan organisasi. Efisien maksudnya pelaksanaan dari suatu pekerjaan betul-betul tidak sampai menggunakan waktu yang relatif lama, sehingga seluruh pekerjaan dapat dikelola dengan prediksi waktu yang tepat dan biaya yang cukup. Pegawai juga sangat diharapkan untuk mengubah sikap dan perilaku yang hanya membuang-buang waktu dalam bekerja dan pegawai juga diharapkan dapat mengubah sikap dan perilaku bekerja secara kreatif, tidak hanya menunggu pekerjaan tetapi juga mencari pekerjaan, tidak menumpuk pekerjaan melainkan juga merencanakan pekerjaan sesuai tujuan pengembangan sumber daya manusia. Tujuan pengembangan sumber daya manusia di samping untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga dapat mengubah sikap dan perilaku yang lebih baik dalam bekerja. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efisien adalah nilai hasil lebih besar daripada nilai pengorbanan atau sumber yang digunakan. Artinya bahwa efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara keuntungan dengan biaya, antara hasil pelaksanaan dengan sumber- sumber yang dipergunakan, seperti halnya juga hasil maksimum yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. Proses pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan konsep pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu cara yang pasti dilalui untuk mencapai suatu

pengembangan, baik pengembangan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya sehingga pengembangan ini tidak dapat dipisahkan dari program pendidikan dan pelatihan.

Menurut Gomes (2003:177) bahwa kinerja/performance adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$ dimana $P = \text{performance/kinerja}$, $m = \text{motivation/motivasi}$, $a = \text{ability/kemampuan}$. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Menurut Armstrong (1999:66) motivasi adalah suatu yang menggerakkan orang, memberikan motivasi adalah memastikan bahwa orang bergerak kearah yang anda inginkan, apa yang anda inginkan agar mereka kerjakan dan apa yang ingin mereka kerjakan tidaklah perlu bersamaan.

Menurut Robbins (2001), prestasi kerja pegawai ialah sebagai fungsi (f) dan interaksi antara kemampuan (A) dan motivasi (M), sehingga prestasi kerja = $(A \times M)$. Jika ada yang tidak memadai, prestasi kerja itu akan berpengaruh secara negatif.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu mengidentifikasi permasalahan berdasarkan fakta dan data yang ada, menganalisis permasalahan berdasarkan pustaka dan data pendukung lainnya, serta mencari alternatif pemecahan masalah

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Profesionalitas Pegawai

Dari Hasil pembuktian hipotesis 1, bahwa Diklat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin. Diketahui bahwa metode pelatihan mudah direalisasikan dan diikuti peserta sehingga peserta dapat merealisasikan apa yang dipelajari dan dapat berpengaruh dalam meningkatkan profesionalitas seorang pegawai dan pelatihan yang dilakukan sangat memberi manfaat bagi pegawai guna meningkatkan profesionalitas mereka dalam instansi.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin, dimana diklat merupakan hal yang penting bagi suatu instansi, namun sayangnya pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin banyak pegawai yang tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan atau mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga tentunya ini akan berpengaruh terhadap keprofesionalitasan seorang pegawai.

Menurut Mumus (2013:1005) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil.

Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para pegawai profesi pada profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas mereka. Menurut Supriadi (1998), profesionalisasi adalah pendidikan prajabatan dan/atau dalam jabatan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yunidasari (2020) yang menyatakan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap profesionalitas kerja pegawai.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Profesionalitas Pegawai

Dari Hasil analisis maka disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Profesionalitas pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin. Dari hasil penelitian maka penelitian ini sesuai dengan distribusi frekuensi yaitu pegawai yang memiliki motivasi kerja maka akan sangat profesional dalam bekerja, pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan memiliki kerjasama tim yang baik, bekerja sesuai dengan tugas dan siapapun rekan kerjanya merupakan bentuk profesionalitas seorang pegawai, dan hal tersebut akan terus meningkatkan motivasi dan profesionalitas seorang pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin telah sejalan dengan hasil penelitian, dimana diketahui bahwa pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin kurangnya motivasi yang didapatkan dari instansi maupun pimpinan sangat mempengaruhi keprofesionalitasan pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin, dimana kurangnya fasilitas yang dimiliki, kurangnya dorongan dalam bekerja membuat pegawai kurang termotivasi.

Fahmi, (2012:143) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para pegawai profesi pada profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas mereka. Menurut Supriadi (1998), profesionalisasi adalah pendidikan prajabatan dan/atau dalam jabatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Soffa (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari Hasil analisis maka disimpulkan bahwa Diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin. Penelitian ini sesuai dengan distribusi frekuensi dimana materi pelatihan sangat bermanfaat dalam dunia kerja dan materi tersebut juga akan membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja, dan selanjutnya pelatihan yang nyaman tercermin dari fasilitas yang dimiliki. Saat pelatihan yang dilakukan memiliki fasilitas yang memadai, maka hal tersebut akan meningkatkan pegawai untuk mengikuti pelatihan yang berguna bagi peningkatan kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin, dimana Diklat merupakan hal yang penting bagi suatu instansi, namun sayangnya pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin banyak pegawai yang tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan, dan tentunya ini akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Menurut Mumus (2013:1005) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah. Adapun istilah Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Azlansya (2019) menyatakan bahwa diklat berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari Hasil analisis maka disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin. Dari hasil penelitian maka sesuai dengan distribusi frekuensi dimana pegawai harus memiliki pengetahuan yang luas dalam menunjang pekerjaannya, produktivitas yang baik mencerminkan bahwa pegawai tersebut sangat termotivasi dalam bekerja. Pegawai yang inisiatif maka akan menjadikan dirinya terampil sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilaksanakan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada instansi ini adalah kurangnya motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya fasilitas yang dimiliki, kurangnya dorongan dalam bekerja membuat pegawai kurang termotivasi.

Fahmi (2012:143) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Soffa (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Profesionalitas Pegawai Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari Hasil analisis maka disimpulkan bahwa Profesionalitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin. Penelitian ini sesuai dengan distribusi frekuensi yaitu sarana dan prasarana yang memadai maka

akan menunjang profesionalitas pegawai. Pegawai yang pandai mengatur dan mengelola teknologi informasi maka memiliki jiwa profesionalitas yang baik dan kemampuan yang luas maka mencerminkan jiwa profesionalitas yang tinggi. Seorang pegawai yang memiliki sikap profesionalitas yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin, dimana beberapa pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin kurang memiliki sikap profesionalitas yang baik, sehingga dalam pelaksanaannya belum mendapatkan target atau capaian kinerja yang maksimal.

Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para pegawai profesi pada profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas mereka. Menurut Dedi Supriadi (1998).

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maharani (2018) menyatakan bahwa profesionalitas berpengaruh terhadap kinerja.

Profesionalitas Pegawai Memediasi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan Profesionalitas memediasi pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin. Penelitian ini sesuai dengan distribusi frekuensi dimana materi pelatihan sangat bermanfaat dalam dunia kerja dan materi tersebut juga akan membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja dan selanjutnya pelatihan yang nyaman tercermin dari fasilitas yang dimiliki. Saat pelatihan yang dilakukan memiliki fasilitas yang memadai,

maka hal tersebut akan meningkatkan pegawai untuk mengikuti pelatihan yang berguna bagi peningkatan kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin, dimana diklat merupakan hal yang penting bagi suatu instansi, tetapi sayangnya pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin banyak pegawai yang tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan, dan tentunya ini akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Menurut Mumus (2013:1005) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil.

Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para pegawai profesi pada profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas mereka.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Profesionalitas Pegawai Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan, Profesionalitas memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin. Hasil penelitian sesuai dengan distribusi frekuensi dimana pegawai harus memiliki pengetahuan yang luas dalam menunjang pekerjaannya. Produktivitas yang baik mencerminkan bahwa pegawai tersebut sangat termotivasi dalam bekerja. Pegawai yang inisiatif maka akan menjadikan

dirinya terampil sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilaksanakan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin telah sejalan dengan hasil penelitian, dimana diketahui bahwa kurangnya motivasi yang didapatkan dari instansi maupun pimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana kurangnya fasilitas yang dimiliki, kurangnya dorongan dalam bekerja membuat pegawai kurang termotivasi.

Fahmi (2012:143) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para pegawai profesi pada profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas mereka. Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin
3. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin

5. Profesionalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin
6. Profesionalitas Pegawai memediasi pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin
7. Profesionalitas pegawai memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin.

Ada beberapa saran yang ingin disampaikan yaitu sebagai berikut ini.

1. Pengaruh motivasi terhadap profesionalitas dan motivasi terhadap kinerja paling dominan, maka ada baiknya apabila Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin perlu memaksimalkan variabel tersebut dengan baik, yaitu pegawai harus memiliki pengetahuan yang sesuai untuk menunjang pekerjaannya, agar pegawai memiliki pengetahuan yang sesuai ialah dengan mengikuti diklat sesuai dengan jabatan yang saat ini diduduki dalam instansi, dan untuk Dinas agar pegawainya memiliki pengetahuan yang sesuai ialah dengan selalu memberikan fasilitas, sarana dan prasarana agar pegawai melaksanakan diklat sesuai dengan jabatan dan kemampuan yang dimiliki, pegawai harus menyadari hak dan kewajibannya dalam sebuah organisasi, pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi karena meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi ialah dengan memberikan dukungan kepada pegawai, memberikan apresiasi, fasilitas dan penghargaan atas kinerja yang mereka miliki saat ini, pegawai harus difasilitasi sarana dan prasarana yang memadai sehingga dapat menunjang profesionalitas pegawai dan pegawai juga diberikan kesempatan untuk berinisiatif kerja dengan berimplementasi.

2. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan profesionalitas dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Banjarmasin dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang variabel yang ada pada penelitian ini misalnya variabel lingkungan kerja dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anzhari, A. (2018). Pengaruh human relation dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, 6(1), 1–10. <http://ejournal.pin.or.id/site/?p=1451>
- Armstrong, M. (1999). *Manajemen sumber daya manusia* (Sofyan & Haryanto, Penerj.). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Azlansya, S. (2019). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Huki Cabang Medan* [Disertasi, Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/11191>
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of human resource management* (15th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 10, Jilid 1). Jakarta: PT Indeks.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi, Cet. ke-13). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kafau, J., Posumah, J. H., & Mambo, R. (2012). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat).
- Maister, D. H. (1998). *True professionalism*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Maharani, H. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang.
- Maharani, H. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Syariah cabang Bandar Lampung.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marhadika, C. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal MANKEU*, 3(1).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (Edisi ke-10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mumus, & Kota. (2013). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1).
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Fundamentals of human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk instansi: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi* (Jilid 1, Edisi 8). Jakarta: Prenhallindo.
- Sadili, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 1). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soffa, N. A. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalitas pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

- Yakin, M. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SMK Ksatrya Jakarta.
- Yunidasari, R. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Ramayana Cabang Makassar.