

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI
DINAS KESEHATAN KABUPATEN PESAWARAN**

(Tesis)

Oleh

Kris Ari Suryandari



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRACT

***EFFECT OF EDUCATION AND WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES
WORKING PROFESSIONALISM
DISTRICT HEALTH DEPARTMENT OF PESAWARAN***

By

KRIS ARI SURYANDARI

Professionalism is a skill and ability of the officers to reflect the direction and goals to be achieved by an organization, and can create favorable conditions so that it can carry out the work in an innovative, effective and efficient. Professionalism can be influenced by their level of education and motivation of the employees.

This study aims to determine how much influence the level of education for employee professionalism, how much influence the work motivation on employee professionalism, and how much influence the level of education and work motivation on employee professionalism District Health Department Of Pesawaran. This study used quantitative and descriptive research type, the data is processed to assisted with *SPSS Statistics 17.0*.

From the results of the test on each of the variables, the result is to take effect on the level of education for the employee professionalism of District Health Department Of Pesawaran with $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$, which is $1,818 > 1,676$. And work motivation influence the professionalism of employees working with $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$, namely $1,841 > 1,676$. From the F test results indicate together the level of education and motivation significantly influence to employee professionalism District Health Department Of Pesawaran, with a value of $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$, namely $23,803 > 3,19$. While determination test shows that R^2 (square) of 0,407 means that the level of education and work motivation can explain the changes professionalism of employees amount to 40,7%, while 50,3% are influenced or explained by the other variables.

Keywords: Level of Education, Work Motivation, Professionalism Work

ABSTRAK

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PESAWARAN

Oleh

KRIS ARI SURYANDARI

Profesionalisme merupakan suatu keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi, dan dapat menciptakan suatu kondisi yang baik sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara inovatif, efektif dan efisien. Profesionalisme ini dapat dipengaruhi dengan adanya tingkat pendidikan dan motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap profesionalisme kerja pegawai, seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme kerja pegawai, dan seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu data diolah dibantu dengan program *SPSS Statistic 17,0*.

Dari hasil uji t terhadap masing-masing variabel, didapat hasil tingkat pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $1,818 > 1,676$. Dan motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $1,841 > 1,676$. Dari hasil uji F menunjukkan bersama-sama tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran, yaitu dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $23,807 > 3,19$. Sedangkan uji determinasi menunjukkan bahwa R^2 (square) sebesar 0,407 artinya tingkat pendidikan dan motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan profesionalisme pegawai sebesar 40,7% sedangkan 50,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Profesionalisme Kerja

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI
DINAS KESEHATAN KABUPATEN PESAWARAN**

Oleh

Kris Ari Suryandari

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN

Pada

Program Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

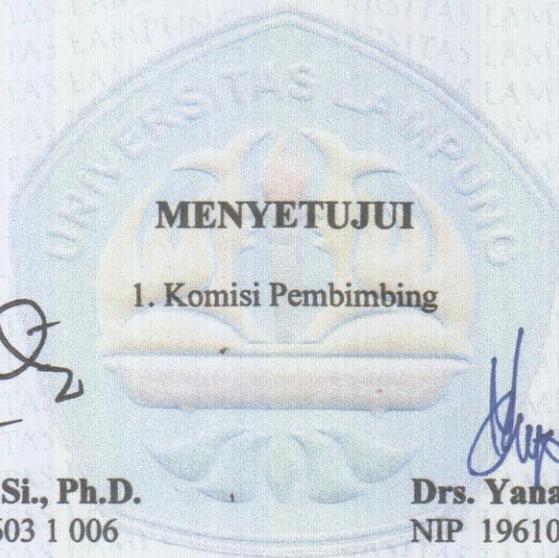
Judul Tesis : **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALISME
KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN PESAWARAN**

Nama Mahasiswa : **Kris Ari Suryandari**

No. Pokok Mahasiswa : **1426021019**

Program Studi : **Magister Ilmu Pemerintahan**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. Komisi Pembimbing

Drs. Hertanto, M.Si., Ph.D.
NIP 19601010 198603 1 006

Drs. Yana Ekana PS, M.Si.
NIP 19610817 199003 1 004

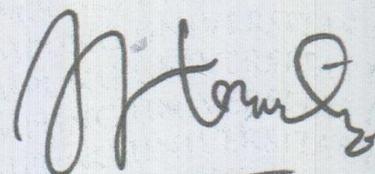
**2. Ketua Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**

Drs. Hertanto, M.Si., Ph.D.
NIP 19601010 198603 1 006

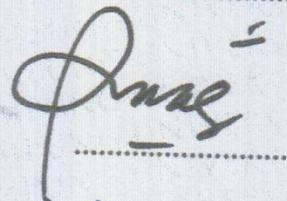
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

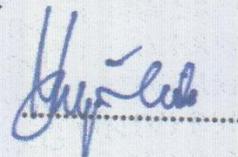
Ketua : **Drs. Hertanto, M.Si., Ph.D.**



Penguji Utama : **Dr. Feni Rosalia, M.Si.**



Sekretaris : **Drs. Yana Ekana PS, M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Drs. Hi. Agus Hadiawan, M.Si.

NIP 195801091986031002

Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung

Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.

NIP 195305281981031002

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 19 April 2016.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis Tesis ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Magister), baik di Universitas Lampung maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 19 April 2016

Yang Membuat Pernyataan,



KRIS ARI SURYANDARI
NPM. 1426021019

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pringsewu Kabupaten Pringsewu pada tanggal 18 September 1990, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, putri pasangan Bapak Toto Kristanto dan Ibu Siti Sundari S.Pd

Penulis menempuh jenjang pendidikan taman kanak-kanak di TK Pertiwi Kecamatan Gedong Tataan pada tahun 1995-1996, sekolah dasar di SD Negeri 2 Bagelen Kecamatan Gedong Tataan pada tahun 1996-2002, sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Gedong Tataan pada tahun 2002-2005, sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Gadingrejo pada tahun 2005-2008, kemudian menyelesaikan pendidikan sarjana pada S1 Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2009-2013. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung.

MOTO

**Keyakinan, kepercayaan serta dukungan
yang mampu membuat kita bertahan
(Kris Ari Suryandari)**

**Jadilah orang yang profesional guna meraih
kebaikan
(Kris Ari Suryandari)**

**Ayah dan Ibu adalah penyemangat nyata dalam
kehidupanku
(Kris Ari Suryandari)**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin
Kupanjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia, nikmat,
dan rahmat-Nya

Karya sederhana ini merupakan syarat ku dalam meraih gelar
"Magister Ilmu Pemerintahan"

Dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati kupersembahkan
karya sederhana ini sebagai wujud bakti ku dan terimakasih ku
kepada

Ayah dan Ibu atas segala cinta dan kasih sayang yang kuterima
sepanjang hayatku, bimbingan yang selalu diberikan kepadaku, serta
doa tulus yang selalu tercurah dalam mengiringi setiap langkahku
hingga saat ini

Karya sederhana ini juga teruntuk
Almamater Tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrohmaannirrohim.....

Syukur Alhamdulillah, penulis ucapkan kepada ALLAH S.W.T karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran” adalah sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Ilmu Pemerintahan di Universitas Lampung.

Dalam penulisan tesis ini penulis menyadari banyak kesulitan yang dihadapi dari awal pengerjaan hingga penyelesaian. Berkat bantuan, bimbingan, dorongan dan saran dari berbagai pihak terutama dosen pembimbing dan dosen pembahas yang sudah memberikan banyak masukan, kritik dan saran. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sudjarwo, M.S. selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Lampung.
2. Bapak Drs. Hertanto, M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung sekaligus Pembimbing Utama yang telah banyak membantu, membimbing, mengarahkan, dan

memberikan saran dan masukannya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini.

3. Bapak Dr. Suwondo, M.A selaku Koordinator Sekretariat Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung.
4. Bapak Drs. Yana Ekana PS, M.Si selaku Pembimbing Kedua yang telah banyak memberikan saran, semangat dan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.
5. Ibu Dr. Feni Rosalia, M.Si. selaku Dosen Penguji dan Pembahas yang telah memberikan kritik dan saran kepada penulis untuk menyempurnakan tesis ini.
6. Seluruh Dosen Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menuntut ilmu di Program Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung.
7. Seluruh Staf dan Karyawan Fisip Universitas Lampung yang telah banyak membantu.
8. Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran selaku tempat lokasi penelitian dalam tesis ini yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian.
9. Teristimewa kedua orang tua ku tercinta dan tersayang. Ayah dan Ibu yang telah memberikan semangat, motivasi, kasih sayang, serta doa restu yang tak pernah berhenti terus menerus dicurahkan untuk ku.
10. Saudara ku. Kakak dan Mbak terima kasih atas dukungan dan doa yang kalian berikan selama ini, serta terima kasih telah memberikan dua orang keponakan (mbak Yaffa dan dedek Daffa) yang lucu dan menggemaskan

yang dapat membuat pikiran penulis *fress* sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

11. Prananda Genta Reza, terimakasih atas bantuan, dukungan dan motivasi yang terus tercurah dari awal penulisan hingga selesainya tesis ini.

12. Kanda Yunda Magister Ilmu Pemerintahan 2014, terimakasih atas kebaikan dan ketulusan dalam menjalin pertemanan selama perkuliahan dan memberikan semangat dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua dan semoga tesis ini dapat bermanfaat.

Bandar Lampung, 19 April 2016
Penulis

Kris Ari Suryandari

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR

I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian	16
D. Kegunaan Penelitian	17
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pendidikan	18
1. Pengertian Pendidikan	18
2. Tingkat Pendidikan	21
B. Motivasi Kerja	27
1. Pengertian Motivasi	27
2. Teori Motivasi	30
C. Profesionalisme Pegawai	49
1. Pengertian Profesionalisme	49
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme	56
3. Pengukuran Profesionalisme	64
D. Kerangka Pikir	69
E. Hipotesis	74
III. METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	76
B. Definisi Konseptual	77
C. Definisi Operasional	78
D. Jenis Data	83
E. Populasi dan Sampel	84
F. Teknik Pengumpulan Data	85
G. Teknik Pengolahan Data	86
H. Pengukuran Instrumen Penelitian	87
I. Pengujian Instrumen Penelitian	89
J. Teknik Analisis Data	90

K. Analisis Regresi Linear Sederhana	92
L. Analisis Regresi Linear Berganda	93
M. Uji Hipotesis	93
N. Teknik Kesimpulan	96

IV. GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN PESAWARAN

A. Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran	97
1. Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran	97
2. Visi Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran	98
3. Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran	99
B. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran	99
C. Uraian Pekerjaan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran	103
D. Program dan Kegiatan Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran ..	109

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden	110
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin	110
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	111
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan ...	112
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	113
B. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	114
1. Analisis Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)	114
1.1 Tingkat Pendidikan (X_1).....	115
2. Analisis Variabel Motivasi Kerja (X_2)	127
2.1 Sub Indikator Menguasai Pekerjaan	127
2.2 Sub Indikator Mempunyai Loyalitas	131
2.3 Sub Indikator Mempunyai Integritas	136
2.4 Sub Indikator Mampu Bekerja Keras	139
2.5 Sub Indikator Mempunyai Visi	143
2.6 Sub Indikator Mempunyai Kebanggaan	146
2.7 Sub Indikator Mempunyai Komitmen	148
3. Analisis Variabel Profesionalisme Pegawai (Y)	154
3.1 Sub Indikator Kreativitas (<i>Creativity</i>)	155
3.2 Sub Indikator Inovasi (<i>Innovasi</i>)	158
3.3 Sub Indikator Responsivitas (<i>Responsivity</i>)	164
C. Uji Validitas	172
1. Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)	172
2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	173
3. Uji Validitas Variabel Profesionalisme Pegawai (Y)	174
D. Uji Realibilitas	175
1. Uji Realibilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)	175
2. Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	176
3. Uji Realibilitas Variabel Profesionalisme Pegawai (Y)	177
E. Uji Korelasi	178
F. Analisis Regresi Linear Sederhana	180

1.	Variabel Tingkat Pendidikan (X_1) Terhadap Profesionalisme Pegawai (Y)	180
2.	Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Profesionalisme Pegawai (Y)	182
G.	Analisis Regresi Linear Berganda	183
H.	Uji Hipotesis	185
1.	Uji t	185
1.1	Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1) Terhadap Profesionalisme Pegawai (Y)	185
1.2	Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Profesionalisme Pegawai (Y)	186
2.	Uji F	187
3.	Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	189
I.	Pembahasan	190
1.	Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1) Terhadap Profesionalisme (Y)	190
2.	Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Profesionalisme Pegawai (Y)	193
3.	Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Profesionalisme Pegawai (Y)	195
VI.	SIMPULAN DAN SARAN	
A.	Simpulan	197
B.	Saran	198

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rincian Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran Tahun 2015	7
2. Rekapitan Daftar Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran Tahun 2015	11
3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	80
4. Pangkat/Golongan II, III, dan IV Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran Tahun 2015	84
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	110
6. Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	111
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	112
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	113
9. Kriteria Penilaian Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Angket	114
10. Tingkat pendidikan yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas	115
11. Pendidikan yang ditempuh harus sesuai dengan bidang kerjaan yang diterima	116
12. Semakin tinggi pendidikan dapat membantu menambah pengetahuan dalam melaksanakan tugas	117
13. Tingkat pendidikan yang dimiliki saat ini mampu menyelesaikan kesulitan dan tantangan yang dihadapi dalam setiap tugas/bekerja	118
14. Pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan harus sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh oleh pegawai	120
15. Pendidikan tinggi yang sesuai bidang pekerjaan yang ditempuh dapat menjamin penyelesaian masalah dalam menjalankan tugas	121
16. Tingkat pendidikan mempengaruhi ketepatan dalam memberikan solusi permasalahan dalam bertugas	122
17. Kemampuan berfikir pegawai yang luas dipengaruhi oleh tingkat pendidikn yang ditempuh	123
18. Nilai Mean per item Pertanyaan Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)	124
19. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan (X_1)	126
20. Sudah sesuai kah pekerjaan anda di kantor	127
21. Anda selalu dapat mengatasi semua persoalan dalam bekerja	128
22. Mampu kah anda melaksanakan semua pekerjaan dikantor	130
23. Anda merasa sudah total dalam melaksanakan tugas	131

24. Anda sudah memberikan daya dan kekuatan untuk berkembang dan selalu mencari hal-hal yang terbaik dalam bekerja	132
25. Anda melakukan pekerjaan apa saja tanpa menunggu perintah Atasan	133
26. Anda selalu berpikir proaktif, yaitu selalu melakukan usaha-usaha antisipasi agar hal-hal yang fatal tidak terjadi	134
27. Anda selalu jujur dalam bekerja	136
28. Anda selalu benar dalam bekerja	137
29. Anda selalu adil dalam bekerja	138
30. Anda selalu menyadari membutuhkan bantuan dari orang lain	139
31. Anda mampu menjalin kerja sama dengan berbagai pihak	141
32. Dalam bekerja anda memilih-milih dengan siapa akan bekerja Sama	142
33. Dalam bekerja anda memiliki pandangan yang jelas akan masa Depan	143
34. Anda memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan	144
35. Anda bangga terhadap profesi/ kedudukan/ jabatan saat ini	146
36. Anda mempunyai komitmen yang tinggi terhadap apa yang Dikerjakan	147
37. Dalam bekerja anda selalu berpegang teguh terhadap nilai-nilai Profesi	148
38. Anda sudah bersikap konsisten terhadap lingkungan pekerjaan	150
39. Nilai Mean Per item Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X_2)	151
40. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_2)	153
41. Sudah memberikan pelayanan kepada masyarakat harus sesuai dengan prosedur	155
42. Anda memberikan arahan kepada setiap masyarakat dalam pelayanan yang akan diberikan agar tidak menyalahi prosedur yang ada	156
43. Harus mampu membentuk teknis pelayanan yang baik sehingga masyarakat tidak dirugikan	157
44. Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran harus mampu menciptakan kenyamanan kepada masyarakat dalam pelayanan misalnya dengan cara memberikan ruang tunggu yang nyaman kepada masyarakat	158
45. Anda sebagai pelayanan masyarakat harus mampu memiliki jiwa pelayanan yang ramah terhadap masyarakat	159
46. Pegawai harus cepat tanggap memberikan informasi yang terbaru kepada masyarakat	161
47. Dinas Kesehatan harus memiliki program yang baik guna membuat masyarakat peduli akan kesehatan	162
48. Anda harus melaksanakan pekerjaan dan tugas dalam system pelayanan masyarakat yang tepat	164
49. Anda harus mampu memberikan pelayanan yang efektif, cepat dan efisien kepada masyarakat sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan	165
50. Anda harus cepat tanggap dalam menghadapi aspirasi baru dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pelayan masyarakat	166

51. Anda harus mampu menerima dan menghadapi perkembangan baru dalam menjalankan tugas	167
52. Sebagai pelayan masyarakat Anda harus memberikan pelayanan yang terbaik dan nyaman	169
53. Nilai Mean per item Pertanyaan Variabel Profesionalisme Pegawai (Y)	170
54. Distribusi Frekuensi Profesionalisme Pegawai (Y)	171
55. Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)	172
56. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	173
57. Uji Validitas Profesionalisme Pegawai (Y)	174
58. Uji Realibilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)	175
59. Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	176
60. Uji Realibilitas Variabel Profesionalisme Pegawai (Y)	177
61. Uji Korelasi Person Product Moment X_1 (Tingkat Pendidikan) dan X_2 (Motivasi Kerja), X_1 (Tingkat Pendidikan) terhadap Y (Profesionalisme Pegawai) dan X_2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Profesionalisme Pegawai)	178
62. Analisis Regresi Linear Sederhana Antara Variabel X_1 Terhadap Y ...	180
63. Analisis Regresi Linear Sederhana antara Variabel X_2 Terhadap Y....	182
64. Analisis Regresi Linear Berganda Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Variabel Y	183
65. Uji t	185
66. Uji F	187
67. Uji R^2 (Determinasi Koefisien) Tingkat Pendidikan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Profesionalisme Pegawai (Y)	189

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow	34
2. Kerangka Pikir	73
3. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran	102

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya, untuk itu peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tidak hanya tujuan dalam organisasi, namun visi dan misi organisasi harus tercapai dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten, yaitu memiliki profesionalitas dalam melaksanakan tugasnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan pelayanan karena dengan berhasilnya tujuan dari organisasi maka akan berhasil juga visi dan misi organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap lembaga organisasi pemerintah perlu memikirkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik. Bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Pengelolaan atau Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM) ini sangat penting untuk mencapai suatu tujuan lembaga organisasi pemerintah.

Dalam Fathoni (2009: 8) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga, dan kemampuan benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) dalam Sutrisno (2009: 4), adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Sesuai dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan tentang pokok-pokok sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara seperti jenis, status dan kedudukan, jabatan, hak dan kewajiban, kelembagaan, manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara). Sehingga sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara yang diharapkan dapat secara profesional melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

(Sumber <http://www.kopertis12.or.id/2014/01/23/undang-undangan-nomor-5-tahun-2014-tentang-aparatur-sipil-negara.html>, diunduh Hari Rabu tanggal 16 September 2015 pukul 18.10 wib).

Tumpuan dan harapan guna untuk mencapai dan menjalankan roda pemerintahan yang profesional itu lebih tertuju pada aparatur pemerintah daerah mengingat mereka wakil dari pemerintah pusat untuk menjalankan roda pemerintahan. Untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dituntut aparatur pemerintah yang profesional, yaitu aparatur yang mampu merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Hal ini merupakan persyaratan dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Pentingnya profesionalisme aparatur pemerintah sejalan dengan bunyi Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa pegawai negeri berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Pendapat Suid Almasdi dalam Maskun (2009: 8) menjelaskan bahwa :

“Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkat masing-masing, hasil pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai dengan porsi, objek, bersifat terus menerus, dalam situasi dan kondisi

yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat.”

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi seseorang (individu) dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas dalam tingkatan masing-masing. Hasil pekerjaan itu dapat ditinjau dari segala segi sesuai dengan porsi, situasi, kondisi, cara tanggap dalam menyelesaikan tugas serta jangka waktu penyelesaian pekerjaannya yang relatif singkat.

Salah satu faktor yang menghambat kelancaran dan efektivitas birokrasi publik adalah tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik dalam menjalankan fungsi dan tugas, tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik Indonesia dapat dilihat dari banyaknya temuan para pakar dan pengalaman pribadi masyarakat di lapangan tentang pelayanan publik yang diselenggarakan birokrasi. Lambannya birokrasi dalam merespon aspirasi publik serta pelayanan yang terlalu prosedural (*red tape*), keterlambatan pegawai terhadap kehadiran, merupakan sedikit contoh diantara sekian banyak ketidakberesan dalam dunia birokrasi publik Indonesia. Terkadang aparatur pemerintah tidak dapat mengupayakan terhadap keinginan masyarakat. Sehingga sebagai aparatur birokrasi yang baik harus mampu melayani masyarakat secara optimal.

Mengacu pada pendapat Mulyasa (2006: 40) yang mengatakan bahwa pengukuran profesionalisme kerja yaitu melalui keterampilan, pendidikan yang ekstensif, pelatihan institusional, dan kode etik. Pendidikan yang

ekstensif yaitu profesi yang prestisius biasanya memerlukan pendidikan yang lama dalam pendidikan yang tinggi. Maka dari pendapat tersebut diketahui bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi profesionalitas kerja pegawai. Sehingga yang diharapkan adalah pegawai memiliki tingkat pendidikan yang tinggi agar mampu melaksanakan tugasnya secara professional yaitu mampu bekerja secara tepat, cepat dan efisien.

Selain tingkat pendidikan, motivasi kerja pegawai pun mempengaruhi profesionalisme pegawai. Maka mengacu dari pendapat Sjafri (2003: 37) bahwa syarat yang harus dimiliki oleh seseorang jika ingin menjadi seorang profesional adalah seseorang tersebut harus menguasai pekerjaan, mempunyai loyalitas, mempunyai integritas, mampu bekerja keras, mempunyai visi, mempunyai kebanggaan, mempunyai komitmen, dan mempunyai motivasi. Maka motivasi kerja pegawai mempengaruhi profesionalisme pegawai dalam bekerja. Karena setiap pegawai mempunyai tugas, fungsi dan tanggung jawab serta mempunyai akal dan perasaan. Ketika pegawai merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah dapat dipastikan kalau tujuan organisasi tersebut akan mudah dicapai. Sebab keberhasilan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat.

Terlebih dalam penelitian ini peneliti melihat pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran karena kesehatan sangat dibutuhkan oleh semua kalangan masyarakat. Sehingga sebagai pegawai Dinas Kesehatan yang

diharapkan mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat yang membutuhkan. Serta mampu menciptakan masyarakat yang sehat melalui program-program yang dibentuk guna untuk menyetatkan masyarakat setempat. Misalkan saja dengan adanya puskesmas disetiap 9 (sembilan) Kecamatan. Dengan begitu yang diharapkan agar masyarakat bisa mudah mendapatkan pertolongan pertama dalam pelayanan kesehatan. Serta didirikannya Rumah Sakit Pesawaran pada tahun 2013, dengan tujuan agar seluruh warga Kabupaten Pesawaran bisa dengan mudah dan tidak memakan waktu untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Sehingga yang dibutuhkan untuk mengoptimalkan seluruh kinerja tersebut adalah Dinas Kesehatan harus menciptakan pegawai yang profesional yaitu pegawai yang dapat dengan tepat, cepat dan efisien dalam melayani masyarakat, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Misalkan dengan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan rasa motivasi atau keinginan yang tinggi dalam melaksanakan semua tugasnya.

Dari hasil pra-riset yang telah peneliti lakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran pada Hari Senin 15 Juni 2015, maka diketahui bahwa pegawai berjumlah 106 orang pegawai yang terdiri dari 60 orang pegawai negeri sipil dan 46 orang tenaga honorer. Baik pegawai negeri sipil maupun tenaga honorer memiliki latar belakang pendidikan Strata Dua (S2), Strata Satu (S1), dan Diploma (D3, D4). Dalam penelitian ini yang dilihat Pegawai

Negeri Sipil berjumlah 52 orang, dengan dilatar belakangi pendidikan (SMA, D3, D4, S1, S2).

Tabel.1. Rincian Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran Tahun 2015-2016

No	Nama/NIP/Pangkat Gol	Jabatan
1	Ir. Harun Tri Djoko, M. Kes NIP. 19601203 198602 1 002 / Pembina TK.I/IV B	Kepala Dinas Kesehatan
2	Widodo, S.sos., MM NIP. 19631007 198903 1 006 /Pembina/VI A	Sekretaris
3	Haidir SDA, SKM., M. Kes NIP. 19701015 199312 1 001 /Pembina/VI A	Kepala Bidang Pengendalian Sumber Daya Kesehatan
4	dr. Aila Karyus, M. Kes NIP. 19650929 199503 2 001 /Pembina/VI A	Kepala Bid. Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
5	Aisyaroh, SE., MM NIP. 19641123 199103 2 006 /Pembina/VI A	Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat
6	Fitri Sanawiyah P, SKM., M.Kes NIP. 19711205 199012 2 002 /Pembina/VI A	Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan
7	Aufa Abendanon, SKM., MM NIP. 19780322 200902 1 002 /Penata Muda TK.I/III B	Kasub. Bag. Umum dan Kepegawaian
8	Yeni Apriyanti, SKM., M.Kes NIP. 19710402 199503 2 002 /Penata Muda TK.I/III B	Kasub. Bag. Keuangan
9	Sukma Kemala, SKM NIP. 19760930 200312 2 002 /Penata/III C	Kasub. Bag. Perencanaan
10	Hipni Daud, S.IP., MM NIP. 19651227 198812 1 001 /Pembina/VI A	Kepala Seksi Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat
11	Khairullah Nasution, SKM., M. Kes NIP. 19640408 197101 1 003 /Penata TK.I/IIID	Kepala Seksi Pengendalian dan Pendayagunaan SDM
12	Komari, SKM NIP. 19670429 198703 1 003 /Penata TK.I/III D	Kepala Seksi Khusus dan Matra
13	dr. Elvira Irianty NIP. 19650615 200312 2 002 / Pembina/IV A	Kepala Seksi Pemberantasan Penyakit
14	Muhammad Iqbal, S.F. Apt., M.Kes NIP. 19800801 200501 1 010 / Penata TK.I/III D	Kep Seksi Registrasi Akreditasi Sertifikasi dan Perizinan SDK
15	Abdullah, SKM., MPH NIP. 19660713 198703 1 003 /Penata TK.I/III D	Kepala Seksi Gizi
16	Masduki, SKM NIP. 19660805 198803 1 003 /Penata TK.I/III D	Kepala Seksi Pelayanan Kesehatan Dasar dan Rujukan
17	Yolanda Aprilia NIP. 19820404 200604 2 014 /Penata/III C	Kepala Seksi Kesehatan Anak remaja dan Usila
18	A.Razak, SKM., M.Kes NIP. 19680506 199203 1 006 /Penata TK.I/III D	Kepala Seksi Pengamatan dan Pencegahan Penyakit
19	Parman, SKM NIP. 19701221 198912 1 003 /Penata/III C	Kepala Seksi Pengendalian Kesehatan Lingkungan
20	Endah Mukafaah, S.Farm., Apt NIP. 19830222 200902 2 005 /Penata/III C	Kepala Seksi Kefarmasian
21	Martini, SKM.,M.Kes NIP. 19680323 198901 2 001 /Penata Muda TK.I/III B	Kepala Seksi Pengendalian Kesehatan Ibu dan Balita
22	Amirudin, SKM., M.Kes NIP. 19631115 198803 1 003 /Pembina/VI A	Staf Pengendalian Sumber Daya Kesehatan
23	Joko Suhartono, SKM NIP. 19670808 198703 1 003 /Penata TK.I/III D	Staf Bidang Pelayanan Kesehatan
24	Kustriningsih NIP. 19620717 198703 2 007 /Penata/III C	Staf Sub. Bag. Keuangan

25	Endah Ambarwati, S.Farm., Apt NIP. 19800903 200902 2 002 /Penata/III C	Staf Bidang Pelayanan Kesehatan
26	Dina Aristalia NIP. 19810326 200902 2 002 /Penata/III C	Staf Bidang Pelayanan Kesehatan
27	Ns. Erma Suryani, S.Kep NIP. 19830421 200501 2 009 /Penata/III C	Staf Sub. Bag Umum dan Kepegawaian
28	Leonardo Kurniawan, S.Farm., Apt NIP. 19830801 201101 1 006 /Penata Muda TK.I/III B	Staf Bidang Pelayanan Kesehatan
29	Ferry Ardhiansyah, S.Kep NIP. 19820203 200902 1 006 /Penata Muda TK.I/III B	Staf Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
30	Tri Sumiwati, S.Ip NIP. 19720728 199303 2 004 /Penata MudaTK.I/III B	Staf Sub. Bag. Keuangan
31	Heny Agustina Fitri, SKM NIP. 19810817 200604 2 007 /Penata Muda TK.I/III B	Staf Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
32	Febry Miranda, SKM NIP. 19800221 200604 2 007 /Penata Muda TK.I/III B	Staf Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
33	Firman, SKM NIP. 19771015 199803 1 002 /Penata Muda TK.I/III B	Staf Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
34	Silvi Sari, S.Sos., MM NIP. 19760425 200604 2 012 /Penata Muda TK.I/III B	Staf Bidang Pengendalian Sumber Daya Kesehatan
35	Endang Sugihartiningsih, SE NIP. 19690703 199203 2 007/Penata Muda TK.1/III B	Staf Sub. Bag Umum dan Kepegawaian
36	Endang Oktariana, SKM NIP. 19871017 201101 2 009 /Penata Muda TK.I/III B	Staf Bidang Kesehatan Masyarakat
37	Winda Lentika, S.ST NIP.19891114 201101 2 001 /Penata Muda/III A	Staf Bidang Kesehatan Masyarakat
38	Helda Yessi, SKM NIP.19860711 201101 2 010 /Penata Muda/III A	Staf Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
39	Merie Selvia, S.Kep NIP. 19840612 200804 2 002 /Penata Muda/III A	Staf Bidang Sekretariat
40	Ana Marista, SKM NIP. 19860119 201001 2 008 /Penata Muda/III A	Staf Bidang Pelayanan Kesehatan
41	Novaen M. Nahampu, S.ST NIP. 19851121 200902 2 013 /Penata Muda/III A	Staf Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
42	Indah Retia Laradika, S.ST NIP. 19880302 201001 2 006 /Penata Muda/III A	Staf Kesehatan Masyarakat
43	NS. Saifulloh, S.Kep NIP. 19800910 199903 1 002 /Penata Muda/III A	Staf Sub. Bag. Keuangan
44	Riski Ilhamsyah, SKM NIP. 19870127 201001 1 004 /Penata Muda//III A	Staf Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
45	Indrawansyah, SKM NIP. 19821202 200312 1 001 /Penata Muda/III A	Staf Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
46	Novita Ika Dewi, S.Kep NIP. 19791106 201101 2 004 /Penata Muda/III A	Staf Bidang Pengendalian Sumber Daya Kesehatan
47	Endah Kurmasari, SKM NIP. 19860429 200902 2 005 /Penata Muda/III A	Staf Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
48	Fina Apriliana, SKM NIP. 19860429 200902 2 005 /Penata Muda/III A	Staf Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
49	Eva Sri Wiyanti, SKM NIP. 19770528 201101 2 006 /Penata Muda/III A	Staf Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
50	Ria Putri Mayasari, SKM NIP. 19870925 201101 2 007 /Penata Muda/III A	Staf Bidang Keuangan
51	Susan Hestina, SKM NIP. 19850825 200604 2 004 /Penata Muda/III A	Staf Bidang Pelayanan Kesehatan
52	Anton Sudarmanto, ST NIP. 19841020 201001 1 018/Penata Muda/III A	Staf Bagian Kepegawaian

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran Tahun 2015

Jika di lihat dari latar belakang pendidikan Pegawai Negeri Sipil Dinas Kabupaten Pesawaran tersebut sebagian besar sudah sesuai dan mampu menunjang pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik dengan bidang pekerjaannya di Dinas Kesehatan. Sehingga yang diharapkan pegawai mampu melaksanakan tupoksinya dengan baik, dan mampu bertanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya secara profesional. Karena seperti yang sudah dijelaskan di awal bahwa pegawai yang profesional adalah pegawai yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, tidak berbelit-belit dalam memberikan pelayanan, dan juga mampu menaati kehadiran dengan baik.

Hal ini dapat terlihat dari cara kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu misalnya saja dengan adanya program pemerintah seperti BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) yang merupakan suatu program yang membantu masyarakat untuk mendapatkan jaminan kesehatan secara mudah maka pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran sudah memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur dan masyarakat pun sudah mampu melengkapi persyaratan yang menjadi syarat dalam pendaftaran sebagai anggota BPJS, sehingga masyarakat tidak merasa bahwa pelayanannya berbelit-belit. Selain itu sudah tersedianya Rumah Sakit Pesawaran, walaupun belum dipergunakan masyarakat secara optimal. Tersedianya Puskesmas disetiap Kecamatan. Walaupun dari keseluruhan tersebut belum berjalan secara maksimal. Setidaknya Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran sudah secara optimal memberikan fasilitas pelayanan yang baik

untuk masyarakat khususnya di Kabupaten Pesawaran, yang merupakan sebuah kabupaten baru yang sedang berkembang untuk memajukan kesejahteraan masyarakat khususnya di bidang kesehatan.

Seperti yang sudah dijelaskan di awal bahwa motivasi kerja pun mempengaruhi profesionalisme pegawai. Mengacu pada pendapat Sjafri (2003: 37) bahwa seseorang yang profesional harus memiliki kemampuan yaitu seseorang tersebut harus mampu menguasai pekerjaan, mempunyai loyalitas, mempunyai integritas, mampu bekerja keras, mempunyai visi, mempunyai kebanggaan, mempunyai komitmen, dan mempunyai motivasi. Dalam situasi dan kondisi apa pun, seorang profesional tetap harus bersemangat dalam melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya, seburuk apa pun kondisi dan situasinya, ia harus mampu memotivasi dirinya sendiri untuk tetap dapat mewujudkan hasil yang maksimal. Dapat dikatakan bahwa seorang profesional harus mampu menjadi motivator bagi dirinya sendiri. Dengan menjadi motivator bagi dirinya sendiri, seorang profesional dapat membangkitkan kelesuan-kelesuan yang disebabkan oleh situasi dan kondisi yang ia hadapi.

Misalkan saja jika dilihat dari daftar kehadiran pegawai. Jika pegawai selalu mematuhi jam kerja yaitu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu, setidaknya pegawai sudah memiliki keinginan yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja. Sehingga dengan begitu pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara profesional yaitu hadir tepat waktu, tidak membuat pekerjaan tertunda, dan proses pelayanan

kepada masyarakat jadi tidak terhambat. Apalagi dalam Dinas Kesehatan yang merupakan bidang utama karena berhubungan dengan masalah kesehatan masyarakat, di haruskan melayani masyarakat dengan cepat dan tanggap. Karena disadari bahwa kesehatan merupakan faktor utama dalam kemajuan suatu daerah. Khususnya bagi masyarakat Kabupaten Pesawaran yang merupakan sebuah kabupaten baru yang memang masih sangat membutuhkan perhatian dalam bidang kesehatan. Apabila daerah tersebut bebas dari penyakit maka kemajuan akan terlihat. Sehingga dengan adanya kemauan yang tinggi yang timbul dari motivasi yang besar pada setiap pegawai akan memberikan pelayanan kesehatan masyarakat sangat baik.

Tabel. 2 Rekapitan Daftar Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran Tahun 2015.

No	Nama Pegawai	Daftar Kehadiran Pegawai Tahun 2015					
		I	S	TK	DL	HL	JML Kehadiran
1	Ir. Harun Tri Djoko, M. Kes	-	-	-	57	111	206 hari
2	Widodo, S.sos., MM	1	-	-	50	111	203 hari
3	Haidir SDA, SKM., M. Kes	7	-	-	17	111	230 hari
4	dr. Aila Karyus, M. Kes	7	2	-	25	111	221 hari
5	Aisyaroh, SE., MM	10	4	-	20	111	221 hari
6	Fitri Sanawiyah P, SKM., M.Kes	5	5	-	17	111	227 hari
7	Aufa Abendanon, SKM., MM	9	5	-	18	111	222 hari
8	Yeni Apriyanti, SKM., M.Kes	11	9	-	15	111	220 hari
9	Sukma Kemala, SKM	4	3	-	19	111	228 hari
10	Hipni Daud, S.IP., MM	7	4	-	18	111	225 hari
11	Khairullah Nasution, SKM., M. Kes	10	4	-	19	111	220 hari
12	Komari, SKM	9	7	-	15	111	222 hari
13	dr. Elvira Irianty	5	5	-	13	111	231 hari
14	Muhammad Iqbal, S.F. Apt., M.Kes	12	5	-	15	111	220 hari
15	Abdullah, SKM., MPH	4	3	-	18	111	229 hari
16	Masduki, SKM	9	4	-	20	111	221 hari
17	Yolanda Aprilia	5	6	-	17	111	226 hari
18	A.Razak, SKM., M.Kes	12	5	-	20	111	217 hari
19	Parman, SKM	8	4	-	20	111	222 hari

20	Endah Mukafaah, S.Farm., Apt	9	5	-	14	111	226 hari
21	Martini, SKM.,M.Kes	9	7	-	19	111	217 hari
22	Amirudin, SKM., M.Kes	8	8	-	13	111	225 hari
23	Joko Suhartono, SKM	-	-	-	-	-	-
24	Kustriningsih	10	4	-	15	111	224 hari
25	Endah Ambarwati, S.Farm., Apt	-	-	-	-	-	-
26	Dina Aristalia	11	4	-	15	111	224 hari
27	Ns. Erma Suryani, S.Kep	8	2	-	13	111	231 hari
28	Leonardo Kurniawan, S.Farm., Apt	9	6	-	12	111	227 hari
29	Ferry Ardhiansyah, S.Kep	6	9	-	14	111	225 hari
30	Tri Sumiwati, S.Ip	8	4	-	13	111	229 hari
31	Heny Agustina Fitri, SKM	-	-	-	-	-	-
32	Febry Miranda, SKM	9	7	-	11	111	226 hari
33	Firman, SKM	10	6	-	13	111	225 hari
34	Silvi Sari, S.Sos., MM	9	5	-	11	111	229 hari
35	Endang Sugihartiningsih, SE	6	7	-	10	111	231 hari
36	Endang Oktariana, SKM	7	3	-	14	111	230 hari
37	Winda Lentika, S.ST	6	6	-	15	111	227 hari
38	Helda Yessi, SKM	-	-	-	-	-	-
39	Merie Selvia, S.Kep	10	6	-	14	111	224 hari
40	Ana Marista, SKM	8	6	-	14	111	225 hari
41	Novaen M. Nahampu, S.ST	9	8	-	12	111	225 hari
42	Indah Retia Laradika, S.ST	7	6	-	15	111	226 hari
43	NS. Saifulloh, S.Kep	8	4	-	15	111	227 hari
44	Riski Ilhamsyah, SKM	8	4	-	13	111	228 hari
45	Indrawansyah, SKM	10	6	-	10	111	226 hari
46	Novita Ika Dewi, S.Kep	6	3	-	17	111	229 hari
47	Endah Kurniasari, SKM	6	7	-	10	111	231 hari
48	Fina Apriliana, SKM	7	4	-	13	111	230 hari
49	Eva Sri Wiyanti, SKM	6	4	-	12	111	232 hari
50	Ria Putri Mayasari, SKM	8	6	-	11	111	229 hari
51	Susan Hestina, SKM	7	4	-	15	111	228 hari
52	Anton Sudarmanto, ST	7	6	-	11	111	230 hari

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran Tahun 2015

Dari hasil data kehadiran pegawai di atas, terlihat bahwa Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran cukup baik melaksanakan tugas dan kewajibannya secara profesional. Ini terbukti dari tidak adanya jumlah daftar TK (Tanpa Keterangan), selain itu juga jumlah kehadiran pegawai yang rata-rata memiliki jumlah kehadiran yang tinggi pada rekapan kehadiran di tahun 2015. Walaupun terdapat juga pegawai yang S (Sakit), I

(Izin), dan DL (Dinas Luar), namun setelah kegiatan selesai, pegawai tetap kembali ke kantor untuk absen sore. Akan tetapi hal itu juga jika pegawai hanya dinas luar disekitaran Kabupaten Pesawaran saja. Setidaknya dengan contoh jumlah rekapan kehadiran di tahun 2015 tersebut, dan juga memiliki keterangan yang jelas disetiap absent pegawai, maka pegawai sudah menunjukkan bahwa dalam bekerja telah memiliki motivasi yang baik yang cukup tinggi guna untuk memperlancar pelayanan kepada masyarakat.

Dalam penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya salah satunya adalah penelitian Menurut Sumarni (2014: 7) dalam Profesionalisme Aparatur Pemerintahan Kecamatan Labuan Ratu Kota Bandar Lampung dalam Pelayanan Publik, permasalahannya yaitu mendeskripsikan profesionalisme aparat pemerintahan Kecamatan Labuan Ratu Kota Bandar Lampung dalam pelayanan publik dan pelayanan publik menurut perspektif masyarakat, teori yang digunakan yaitu menurut Siagian menjelaskan faktor-faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional antara lain lebih disebabkan karena profesionalisme aparatur sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya kesediaan pemimpin untuk memperdayakan bawahannya, metodologi yang digunakan menggunakan kuantitatif, hasil dari penelitian ini yaitu kategori profesionalisme aparatur pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik

masuk dalam kategori cukup professional yaitu data dari sebanyak 30 (tiga puluh) responden, terdapat 11 (36,67%) responden menyatakan aparatur pemerintah memberikan pelayanan publik dalam kategori cukup professional. Hal ini terlihat dari kreativitas, inovasi dan responsivitas pegawai dalam memberikan pelayanan. Perbedaannya yaitu peneliti menggunakan metode kuantitatif dan peneliti juga meneliti pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi terhadap profesionalisme dan persamaannya sama-sama meneliti tentang profesionalisme pegawai.

Selain itu Menurut Naray (2014: 5) dalam Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kecamatan Tanjung Karang Timur, permasalahannya yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, teori yang digunakan yaitu menurut Taufik Effendi pendidikan adalah segala usaha yang bertujuan mengembangkan sikap dan kepribadian, pengetahuan dan keterampilan para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penelitiannya menggunakan penelitian eksplanatif artinya penelitian ini menjelaskan keseluruhan objek yang diteliti dalam batas-batas tertentu, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh sebesar 84,7%. Sehingga peningkatan kualitas pendidikan sangat dibutuhkan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Persamaannya yaitu peneliti menggunakan

variabel 2 atau lebih dan ingin mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, perbedaannya yaitu peneliti menggunakan metode kuantitatif sedangkan Stefie menggunakan eksplanatif.

Sedangkan Menurut Bukhari (2014: 7) dalam Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap efektivitas Operator e-KTP, permasalahannya kurangnya motivasi yang membedakannya berupa materil insentif dan kurangnya disiplin seperti pegawai yang mangkir dan pengisian absen yang tidak tertib, teori yang digunakan yaitu menurut Stephen P. Robbins, merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi, metodologi yang digunakan yaitu eksplanatif, hasil dari penelitian tersebut bahwa pengaruh motivasi tidak begitu berpengaruh terhadap efektivitas operator e-KTP, persamaannya dengan peneliti yaitu sama meneliti tentang motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dalam hal ini peneliti akan merumuskan masalah sebagai berikut

1. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap profesionalisme pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.
3. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap profesionalisme pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap profesionalisme pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap profesionalisme pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1) **Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan yang lebih mendalam khususnya dalam bidang manajemen pemerintahan mengenai tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap profesionalisme pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.

2) **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan dalam rangka mengenali gejala dan masalah yang terkait dengan tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap profesionalisme pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran dalam manajemen pemerintahan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan sama sekali mustahil suatu kelompok manusia dapat hidup berkembang sejalan dengan aspirasi (cita-cita) untuk maju, sejahtera, bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka. Untuk memajukan kehidupan mereka itulah, maka pendidikan menjadai sarana utama yang perlu dikelola, secara sistematis dan konsisten berdasarkan berbagai pandangan teoretikal dan praktikal sepanjang waktu sesuai dengan lingkungan hidup manusia itu sendiri. Manusia adalah makhluk yang dinamis, dan bercita-cita ingin meraih kehidupan yang sejahtera dan bahagia dalam arti yang luas, baik lahiriah maupun batiniah, duniawi dan ukhrawi.

Namun cita-cita demikian tak mungkin dicapai jika manusia itu sendiri tidak berusaha keras meningkatkan kemampuannya seoptimal mungkin melalui proses kependidikan, karena proses kependidikan adalah suatu kegiatan secara bertahap berdasarkan perencanaan yang matang untuk

mencapai tujuan atau cita-cita tersebut. Semakin tinggi cita-cita manusia semakin menuntut kepada peningkatan mutu pendidikan sebagai sarana mencapai cita-cita tersebut.

Menurut Driyarkara dalam Ihsan (2011: 4) mengatakan bahwa pendidikan adalah upaya memanusiakan manusia muda. Peningkatan manusia ke taraf insani itulah yang disebut mendidik. Pendidikan ialah pemanusiaan manusia muda (Ditjen Dikti, 1983/1984: 19).

Sedangkan menurut *Dictionary of Education* dalam Ihsan (2011: 4) menyebutkan bahwa pendidikan adalah proses di mana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya di dalam masyarakat di mana dia hidup, proses sosial di mana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum (Ditjen Dikti, 1983/1984: 19).

Selain itu *Crow and Crow* dalam Ihsan (2011: 4) menyebut pendidikan adalah proses yang berisi berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sosial dari generasi ke generasi (Suprpto, 1975).

Selanjutnya Ki Hajar Dewantara dalam Kongres Taman Siswa yang pertama pada tahun 1930 dalam Ihsan (2011: 5) menyebutkan pendidikan umumnya berarti daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelekt), dan tubuh anak, dalam Taman Siswa tidak boleh dipisah-pisahkan bagian-bagian itu agar kita dapat memajukan kesempurnaan hidup, kehidupan dan penghidupan anak-anak yang kita didik selaras dengan dunianya.

Sedangkan di dalam GBHN tahun 1973 dalam Ihsan (2011: 5) disebutkan bahwa pendidikan pada hakikatnya adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup.

Dari penjelasan para ahli tentang pengertian pendidikan maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses pertumbuhan yang menyesuaikan dengan lingkungan. Pendidikan adalah suatu pengarahan dan bimbingan yang diberikan kepada anak dalam pertumbuhannya. Pendidikan adalah suatu usaha sadar untuk menciptakan suatu keadaan atau situasi tertentu yang dikehendaki oleh masyarakat. Pendidikan juga merupakan suatu pembentukan kepribadian dan kemampuan anak dalam menuju kedewasaan.

Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai usaha pemberian informasi dan pembentukan keterampilan saja, namun diperluas sehingga mencakup usaha untuk mewujudkan keinginan, kebutuhan dan

kemampuan individu sehingga tercapai pola hidup pribadi dan sosial yang memuaskan, pendidikan bukan semata-mata sebagai sarana untuk persiapan kehidupan yang akan datang, tetapi untuk kehidupan anak sekarang yang sedang mengalami perkembangan menuju ke tingkat kedewasaannya.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan di Indonesia dibagi menjadi 2, yaitu :

a. Pendidikan Sekolah (Formal)

Dalam Ihsan (2011: 21) jenis pendidikan sekolah adalah jenis pendidikan yang berjenjang, berstruktur dan berkesinambungan, sampai dengan pendidikan tinggi. Jenis pendidikan sekolah mencakup pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, dan pendidikan Angkatan Bersenjata Republik Indonesia. Pendidikan umum mempersiapkan peserta didik menguasai kemampuan dasar untuk melanjutkan pendidikan atau memasuki lapangan kerja. Pendidikan kejuruan mempersiapkan peserta didik menguasai keterampilan tertentu untuk memasuki lapangan kerja dan sekaligus memberikan bekal untuk melanjutkan pendidikannya ke pendidikan kejuruan yang lebih tinggi. Pendidikan kedinasan meningkatkan kemampuan peserta didik dalam menjalankan tugasnya. Pendidikan keagamaan mempersiapkan peserta didik agar dapat menjalankan tugas keagamaan. Pendidikan Angkatan Bersenjata Republik Indonesia

mempersiapkan dan meningkatkan kemampuan peserta didik dalam menjalankan tugasnya.

Dalam Ihsan (2011: 22) menyebutkan jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Jenjang pendidikan sekolah (formal) terdiri dari, yaitu :

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan Dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagi perkembangan kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbale balik dengan lingkungan sosial budaya, dan alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum, bertujuan mengutamakan

penyiapan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi, juga untuk memasuki lapangan kerja dan pendidikan menengah kejuruan, mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja atau mengikuti pendidikan keprofesian pada tingkat yang lebih tinggi (profesionalitas).

3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan atau professional sehingga dapat menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan manusia.

b. Pendidikan Luar Sekolah (Nonformal)

Dalam Ihsan (2011: 21) menjelaskan pendidikan luar sekolah adalah jenis pendidikan yang tidak selalu terikat oleh jenjang dan struktur persekolahan, tetapi dapat berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah menyediakan program pendidikan yang memungkinkan terjadinya perkembangan peserta didik dalam bidang sosial, keagamaan, budaya, keterampilan, dan keahlian. Dengan pendidikan ini setiap warga negara dapat memperluas wawasan pemikiran dan peningkatan kualitas pribadinya dengan

menerapkan landasan belajar seumur hidup. Pendidikan luar sekolah dapat dibedakan menjadi pendidikan keterampilan, pendidikan perluasan wawasan, dan pendidikan keluarga. Pendidikan keterampilan mempersiapkan peserta didik untuk memiliki kemampuan melaksanakan suatu jenis pekerjaan tertentu. Pendidikan perluasan wawasan memungkinkan peserta didik memiliki pemikiran yang lebih luas. Pendidikan keluarga memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar, agama, dan kepercayaan, nilai moral, norma sosial dan pandangan hidup yang diperlukan peserta didik untuk dapat berperan dalam keluarga dan dalam masyarakat.

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi pendidikan formal ataupun pendidikan kedinasan (kursus/diklat) maka semakin tinggi atau luas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang.

Selain itu juga dinyatakan bahwa sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Bab I, Pasal 1 Ayat 8. Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

1. Jenjang Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang

sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

2. Jenjang Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja.

3. Jenjang Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut lembaga pendidikan tinggi melaksanakan misi “Tridharma” pendidikan tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam ruang lingkup tanah air Indonesia sebagai kesatuan wilayah pendidikan nasional.

Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang dapat berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut, dan universitas. Output pendidikan tinggi diharapkan dapat mengisi kebutuhan yang beraneka ragam dalam masyarakat. Dari segi peserta didik kenyataan menunjukkan bahwa minat dan bakat mereka beraneka ragam. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka perguruan tinggi disusun dalam multistrata. Suatu perguruan tinggi dapat menyelenggarakan satu strata atau lebih. (Sumber : <http://www.pendidikanekonomi.com/2012/12/jalur-dan-jenjang-pendidikan-menurut-uu.html>, diunduh pada Hari Senin tanggal 5 Oktober 2015 pukul 18.40 wib)

Maka indikator tingkat pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendidikan formal yang terdiri dari pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA), pendidikan tinggi (D3, D4, S1, S2). Karena asumsinya bahwa pegawai yang mampu melakukan pekerjaan secara profesional, dapat diukur dengan jenjang pendidikan yang ditempuh..

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain. Orang lain itu adalah para bawahan. Berhubung dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh dua hal, yaitu kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya; antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi, sedang daya dorong, dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain di luar dirinya.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang, sering dikatakan motif. Daya dorong di luar diri seseorang, harus ditimbulkan pemimpin dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu. Menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan *motive* atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Carl Heyel di encyclopedia management dalam Manullang (1981: 146) membatasi motivation sebagai berikut: “*motivation refers to the degree of readiness of an organism to pursue some designated goal and implier the determination of the nature and locus of the forces inducing the degree of readiness*”.

Menurut McDonald dalam Soemanto (2006: 203) memberikan sebuah definisi tentang motivasi sebagai suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang tandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Definisi ini berisi tiga hal, yaitu *pertama*, motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang. *Kedua*, motivasi itu ditandai oleh dorongan afektif. *Ketiga*, motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi mencapai tujuan.

Sedangkan menurut James O. Whittaker dalam Soemanto (2006: 205) mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi-kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada makhluk untuk bertingkah laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

Dengan bertolak dari arti kata motivasi di atas, motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Selain itu Reksohadiprojo (2002) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan. Motivasi akan menimbulkan perilaku yang didasarkan atas sebuah tujuan tertentu menuju tahap kepuasan. Setiap yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh maksud yang ada dalam diri orang tersebut atau lebih dikenal dengan motivasi.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa motivasi adalah faktor pendorong baik jasmani dan rohani yang dimiliki seseorang yang berbentuk harapan penghargaan, keinginan dan sebagainya atas segala sesuatu yang akan dilakukan, yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku guna memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian, motivasi merupakan daya dorong untuk bergerak dan motivasi yang berasal dari kata motif berarti penggerak. Sehingga pengertian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tersebut. Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki.

Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan mampu menghasilkan efektivitas, produktivitas, dan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Hubungan motivasi dan profesionalisme pegawai menunjukkan bahwa,

semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik profesionalisme pegawai dalam bekerja.

2. Teori Motivasi

Begitu banyaknya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut. Berikut adalah beberapa teori menurut Siagian (2008: 287).

a. Teori Abraham H. Maslow

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*." Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
- b. kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. kebutuhan sosial.
- d. kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas ialah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda dari satu orang ke orang lain karena manusia merupakan makhluk individu yang khas. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Menarik pula untuk mencatat bahwa dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang pentingnya unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori "klasik" Maslow semakin disempurnakan. Bahkan dapat dikatakan mengalami "koreksi."

Penyempurnaan atau "koreksi" tersebut diarahkan terutama pada konsep "hierarki kebutuhan" yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah "hierarki" dapat diartikan sebagai tingkatan. Atau secara analogi berarti "anak tangga." Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga pertama kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua, dalam hal ini

keamanan sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan dan papan terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasannya sebelum seseorang merasa aman. Demikian seterusnya.

Dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia semakin mendalam, penyempurnaan dan "koreksi" tersebut dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa :

- a. kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang;
- b. pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya;

- c. berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai "titik jenuh" dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Ketiga hal di atas didukung oleh berbagai teori motivasi lainnya yang dikembangkan oleh pakar lain.

Menurut Manullang (1981: 149) menyatakan bahwa Teori A.H. Maslow merupakan tindakan atau tingkah laku suatu organisme, pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak (*his strongest need*). Oleh karena itu bagi setiap pemimpin, nampaknya perlu mempunyai suatu pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia pada umumnya.

Sebuah rangka dasar yang menarik yang mencoba menjelaskan kekuatan dari pada kebutuhan-kebutuhan, adalah apa yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. Ia menciptakan kebutuhan pokok yang membantu para pemimpin mengerti dan memahami faktor yang memotivasi bawahan. Ia menyatakan ada suatu hirarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberi prioritas kepada sesuatu kebutuhan sampai kebutuhan itu dapat terpenuhi. Jika sesuatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya, menurut urutannya.

Hirarki kebutuhan manusia, menurut A.H. Maslow dalam Manullang (1981: 149) adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Dari piramida di atas dapat dijabarkan mengenai tingkatan kebutuhan karyawan atau pegawai, sebagai berikut :

1) *Physiological Needs* (Kebutuhan fisiologis dasar)

Yaitu kebutuhan badaniah, meliputi gaji, makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup karyawan.

2) *Safety Needs* (Kebutuhan akan rasa aman)

Yaitu bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, keamanan alat yang dipergunakan.

3) *Social Needs* (Kebutuhan sosial)

Yaitu kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*), interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan dengan orang lain dan cinta.

4) *Esteem Needs* (Kebutuhan untuk dihargai)

Yaitu kebutuhan akan penghargaan (*reward*) berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.

5) *Self Actualization Needs* (Kebutuhan aktualisasi diri)

Yaitu kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

b. Teori Clayton Alderfer

Bagi mereka yang senang mendalami teori motivasi, bukan merupakan hal baru apabila dikatakan bahwa teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu:

E = *Existence*,

R = *Relatedness*, dan

$G = Growth.$

Jika makna ketiga istilah tersebut didalami akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena "*Existence*" dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; "*Relatedness*" senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan "*Growth*" mengandung makna yang sama dengan "*self actualization*" menurut Maslow.

Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi" semakin besar apabila kebutuhan yang "lebih rendah" telah dipuaskan.
- c. sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya

dengan antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.

c. Teori Herzberg

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi para karyawan adalah Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan "Model dua faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *higine* atau "pemeliharaan." Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *higiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh

para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan kekarayaan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

Menurut Manullang (1981: 151) bahwa teori Herzberg adalah teori-teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja adalah teori yang dikemukakan oleh Herzberg. Bersama dengan beberapa orang temannya, Herzberg mengadakan suatu penelitian di kota Pitsburg dan sekitarnya, berdasar hasil penelitian mana dikembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya.

Rangkaian kondisi pertama disebut faktor motivator, sedang rangkaian kondisi kedua diberi nama faktor *hygiene*. Adanya kedua faktor tersebut, menyebabkan ada orang yang menyebutkan gagasan Herzberg dengan nama : "konsep faktor motivator/hygiene dari Herzberg", ada pula yang memberi nama : "teori dua faktor dari pada kepuasan kerja".

Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari :

- a. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan/prestasi)
- b. *Recognition* (pengakuan)
- c. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d. *Responsibility* (tanggung jawab)
- e. *Advancement* (pengembangan)

Rangkaian faktor-faktor motivator di atas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*); yakni kandungan kerjanya, prestasinya pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya.

Selain itu dari uraian di atas dikatakan bahwa pemenuhan kebutuhan seseorang akan memunculkan motif berprestasi. Dari teori tersebut di atas dapat dijabarkan beberapa pemikiran, yaitu :

- a. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan/prestasi)
Yaitu kebutuhan untuk memperoleh prestasi lebih tinggi dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi tempat kerjanya.
- b. *Recognition* (Pengakuan)
Yaitu kebutuhan untuk memperoleh pengakuan baik berupa pujian atau penghargaan atau piagam dari pimpinan atas hasil kerja yang telah dicapai.
- c. *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)
Yaitu kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki.

d. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Yaitu kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab yang jelas di bidang pekerjaan yang ditangani.

e. *Advancement* (Pengembangan/Kemajuan)

Yaitu kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier atau jabatan tertentu yang diinginkan.

f. *The Possibility of growth* (Kemungkinan berkembang)

Yaitu kebutuhan untuk memperoleh kesempatan mengembangkan karir (jabatan) sesuai di masa yang akan datang.

Selanjutnya, faktor-faktor kedua (faktor-faktor *hygiene*) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (*de-motivasi*), terdiri dari :

- a. *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan);
- b. *Technical supervisor* (supervisi);
- c. *Interpersonal supervision* (hubungan antar pribadi);
- d. *Working condition* (kondisi kerja); dan
- e. *Wages* (gaji).

Bila faktor-faktor *hygiene* ini diperbaiki maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif, tetapi kalau dibiarkan tidak sehat, maka pegawai hanya akan merasa kecewa atau tidak puas saja. Faktor *hygiene* melukiskan hubungan kerja

dengan konteks atau lingkungan dalam mana pegawai melaksanakan pekerjaannya (*job context*).

d. Teori Mc. Clelland

mengemukakan bahwa faktor yang menimbulkan motivasi, yaitu: kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Lebih lanjut, Mc Clelland menjelaskan tiga macam motivasi, yaitu:

a. *Need for Achievement*

Yaitu motivasi berprestasi yang tercermin pada orientasinya kepada pengabdian dan tujuan tertentu.

b. *Need for Affiliation*

Yaitu motivasi untuk berafiliasi yang tercermin pada keinginan untuk menciptakan, memelihara, dan mengembangkan hubungan dan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia.

c. *Need for Power*

Yaitu motivasi berkuasa, orang yang memiliki motif ini akan merasa mendapat dorongan jika ia dapat mengawasi dan mempengaruhi tindakan orang lain.

e. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:

- a. seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b. mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai pembandingan, yaitu:

- a. harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi diri pribadi seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya.
- b. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
- c. Imbalan yang diterimanya oleh karyawan lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para karyawan.

Selain teori –teori tersebut, adapun menurut Sjafri (2003: 37) seseorang yang profesional harus memiliki kemampuan, yaitu:

1. Menguasai pekerjaan

Seseorang layak disebut profesional apabila ia tahu betul apa yang harus ia kerjakan. Pengetahuan terhadap pekerjaannya ini harus dapat dibuktikan dengan hasil yang dicapai. Dengan kata lain, seorang profesional tidak hanya pandai memainkan kata-kata secara teoritis, tapi juga harus mampu mempraktekannya dalam kehidupan nyata. Ia memakai ukuran-ukuran yang jelas, apakah yang dikerjakannya itu berhasil atau tidak. Untuk menilai apakah seseorang menguasai pekerjaannya, dapat dilihat dari tiga hal yang pokok, yaitu bagaimana ia bekerja, bagaimana ia mengatasi persoalan, dan bagaimana ia akan menguasai hasil kerjanya. Seseorang yang menguasai pekerjaan akan tahu betul seluk beluk dan liku-liku pekerjaannya. Artinya, apa yang dikerjakannya tidak cuma setengah-setengah, tapi ia memang benar-benar mengerti apa yang ia kerjakan. Dengan begitu, maka seorang profesional akan menjadikan dirinya sebagai problem solver (pemecah persoalan), bukannya jadi trouble maker (pencipta masalah) bagi pekerjaannya.

2. Mempunyai loyalitas

Loyalitas bagi seorang profesional memberikan petunjuk bahwa dalam melakukan pekerjaannya, ia bersikap total. Artinya, apapun yang ia kerjakan didasari oleh rasa cinta. Seorang profesional

memiliki suatu prinsip hidup bahwa apa yang dikerjakannya bukanlah suatu beban, tapi merupakan panggilan hidup. Maka, tak berlebihan bila mereka bekerja sungguh-sungguh. Loyalitas bagi seorang profesional akan memberikan daya dan kekuatan untuk berkembang dan selalu mencari hal-hal yang terbaik bagi pekerjaannya. Bagi seorang profesional, loyalitas ini akan menggerakkan dirinya untuk dapat melakukan apa saja tanpa menunggu perintah. Dengan adanya loyalitas seorang profesional akan selalu berpikir proaktif, yaitu selalu melakukan usaha-usaha antisipasi agar hal-hal yang fatal tidak terjadi.

3. Mempunyai integritas

Nilai-nilai kejujuran, kebenaran, dan keadilan harus benar-benar jadi prinsip dasar bagi seorang profesional. Karena dengan integritas yang tinggi, seorang profesional akan mampu membentuk kehidupan moral yang baik. Maka, tidaklah berlebihan apabila dikatakan bahwa seorang profesional tak cukup hanya cerdas dan pintar, tapi juga sisi mental. Segi mental seorang profesional ini juga akan sekaligus menentukan kualitas hidupnya. Alangkah lucunya bila seseorang mengaku sebagai profesional, tapi dalam kenyataannya ia seorang koruptor atau manipulator. Integritas yang dipunyai oleh seorang profesional akan membawa kepada kesadaran diri bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan, hati nurani harus tetap menjadi dasar dan arah untuk mewujudkan tujuannya. Karena tanpa mempunyai integritas yang tinggi, maka

seorang professional hanya akan terombang-ambing oleh perubahan situasi dan kondisi yang setiap saat bisa terjadi. Di sinilah integritas seorang profesional diuji, yaitu sejauh mana ia tetap mempunyai prinsip untuk dapat bertahan dalam situasi yang tidak menentu.

4. Mampu bekerja keras

Seorang profesional tetaplah manusia biasa yang mempunyai keterbatasan dan kelemahan. Maka, dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, seorang profesional tidak dapat begitu saja mengandalkan kekuatannya sendiri. Sehebat-hebatnya seorang profesional, pasti tetap membutuhkan kehadiran orang lain untuk mengembangkan hidupnya. Di sinilah seorang profesional harus mampu menjalin kerja sama dengan berbagai pihak. Dalam hal ini, tak benar bila jalinan kerja sama hanya ditujukan untuk orang-orang tertentu. Seorang profesional tidak akan pernah memilih-milih dengan siapa ia akan bekerja sama. Seorang profesional akan membuka dirinya lebar-lebar untuk mau menerima siapa saja yang ingin bekerja sama. Maka tak mengherankan bila disebut bahwa seorang profesional siap memberikan dirinya bagi siapa pun tanpa pandang bulu. Untuk dapat mewujudkan hal ini, maka dalam diri seorang profesional harus ada kemauan menganggap sama setiap orang yang ditemuinya, baik di lingkungan pekerjaan, sosial, maupun lingkungan yang lebih luas. Seorang profesional tidak akan merasa canggung atau turun harga diri bila ia harus bekerja

sama dengan orang-orang yang mungkin secara status lebih rendah darinya. Seorang profesional akan bangga bila setiap orang yang mengenalnya, baik langsung maupun tidak langsung, memberikan pengakuan bahwa ia memang seorang profesional. Hal ini bisa dicapai apabila ia mampu mengembangkan dan meluaskan hubungan kerja sama dengan siapa pun, di mana pun, dan kapan pun.

5. Mempunyai Visi

Seorang profesional harus mempunyai visi atau pandangan yang jelas akan masa depan. Karena dengan adanya visi tersebut, maka ia akan memiliki dasar dan landasan yang kuat untuk mengarahkan pikiran, sikap, dan perilakunya. Dengan mempunyai visi yang jelas, maka seorang profesional akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar, karena apa yang dilakukannya sudah dipikirkan masak-masak, sehingga ia sudah mempertimbangkan resiko apa yang akan diterimanya. Tanpa adanya visi yang jelas, seorang profesional bagaikan "macan ompong", dimana secara fisik ia kelihatan tegar, tapi sebenarnya ia tidak mempunyai kekuatan apa-apa untuk melakukan sesuatu, karena tidak mempunyai arah dan tujuan yang jelas. Dengan adanya visi yang jelas, seorang profesional akan dengan mudah memfokuskan terhadap apa yang ia pikirkan, lakukan, dan ia kerjakan. Visi yang jelas juga memacunya menghasilkan prestasi yang maksimal, sekaligus ukuran yang jelas mengenai keberhasilan dan kegagalan yang ia capai. Jika gagal, ia

tidak akan mencari kambing hitam, tapi secara dewasa mengambil alih sebagai tanggung jawab pribadi dan profesinya.

6. Mempunyai kebanggaan

Seorang profesional harus mempunyai kebanggaan terhadap profesinya. Apapun profesi atau jabatannya, seorang profesional harus mempunyai penghargaan yang setinggi-tingginya terhadap profesi tersebut. Karena dengan rasa bangga tersebut, ia akan mempunyai rasa cinta terhadap profesinya. Dengan rasa cintanya, ia akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap apa yang dilakukannya. Komitmen yang didasari oleh munculnya rasa bangga terhadap profesi dan jabatannya akan menggerakkan seorang profesional untuk mencari dan hal-hal yang lebih baik, dan senantiasa memberikan kontribusi yang besar terhadap apa yang ia lakukan.

7. Mempunyai komitmen

Seorang profesional harus memiliki komitmen tinggi untuk tetap menjaga profesionalismenya. Artinya, seorang profesional tidak akan begitu mudah tergoda oleh bujuk rayu yang akan menghancurkan nilai-nilai profesi. Dengan komitmen yang dimilikinya, seorang akan tetap memegang teguh nilai-nilai profesionalisme yang ia yakini kebenarannya. Seseorang tidak akan mengorbankan idealismenya sebagai seorang profesional hanya disebabkan oleh hasutan harta, pangkat dan jabatan. Bahkan

bisa jadi, bagi seorang profesional, lebih baik mengorbankan harta, jabatan, pangkat asalkan nilai-nilai yang ada dalam profesinya tidak hilang. Memang, untuk membentuk komitmen yang tinggi ini dibutuhkan konsistensi dalam mempertahankan nilai-nilai profesionalisme. Tanpa adanya konsistensi atau keajekan, seseorang sulit menjadikan dirinya sebagai profesional, karena hanya akan dimainkan oleh perubahan-perubahan yang terjadi.

8. Mempunyai Motivasi

Dalam situasi dan kondisi apa pun, seorang professional tetap harus bersemangat dalam melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya, seburuk apa pun kondisi dan situasinya, ia harus mampu memotivasi dirinya sendiri untuk tetap dapat mewujudkan hasil yang maksimal. Dapat dikatakan bahwa seorang profesional harus mampu menjadi motivator bagi dirinya sendiri. Dengan menjadi motivator bagi dirinya sendiri, seorang profesional dapat membangkitkan kelesuan-kelesuan yang disebabkan oleh situasi dan kondisi yang ia hadapi. Ia mengerti, kapan dan di saat-saat seperti apa ia harus memberikan motivasi untuk dirinya sendiri. Dengan memiliki motivasi tersebut, seorang professional akan tangguh dan mantap dalam menghadapi segala kesulitan yang dihadapinya. Ia tidak mudah menyerah kalah dan selalu akan menghadapi setiap persoalan dengan optimis. Motivasi membantu seorang profesional mempunyai harapan terhadap setiap waktu

yang ia lalui, sehingga dalam dirinya tidak ada ketakutan dan keraguan untuk melangkahkannya.

(Sumber :<http://www.scribd.com/doc/187545457/Makalah-Etika-Profesi-Profesionalisme-Kerja>, diunduh pada Hari Rabu tanggal 2 Desember 2015 pukul 07.35wib).

Dari semua teori motivasi yang telah dijelaskan di atas, indikator yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini adalah didasarkan pada teori menurut Sjafriz, yaitu menguasai pekerjaan, mempunyai loyalitas, mempunyai integritas, mampu bekerja keras, mempunyai visi, mempunyai kebanggaan, mempunyai komitmen, dan mempunyai motivasi.

C. Profesionalisme Pegawai

1. Pengertian Profesionalisme

Istilah profesionalisme berasal dari kata *professio*, dalam Bahasa Inggris *professio* memiliki arti sebagai berikut “*a vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching engineering, writing, etc*” (sebuah panggilan atau pekerjaan yang membutuhkan pelatihan lanjutan dalam beberapa seni liberal atau ilmu dan biasanya melibatkan mental dalam sebuah pekerjaan manual, seperti mengajar teknik, menulis dll) dalam Hughes (2004: 163).

Berdasarkan kata profesional tersebut melahirkan arti *professional quality, status, etc* yang secara komprehensif memiliki arti lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu pula (Pamudji, 2005: 89).

Menurut Korten dan Alfonso dalam Tjokrowinoto (2006: 178) yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*). Terpenuhiya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Mulyasa (2006: 46), profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Menurut Kusnandar (2007: 214), profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Profesionalisme sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus

mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.

Menurut Moenir (2010: 69), profesionalisme kerja merupakan tolak ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerjanya. Secara konseptual prosedur diartikan sebagai langkah-langkah sejumlah instruksi logis untuk menuju pada suatu proses yang dikehendaki. Proses yang dikehendaki tersebut berupa pengguna-pengguna sistem proses kerja dalam bentuk aktivitas, aliran data, dan aliran kerja. Prosedur operasional standar adalah proses standar langkah-langkah sejumlah instruksi logis yang harus dilakukan berupa aktivitas, aliran data, dan aliran kerja.

Profesionalisme kerja pegawai digunakan dalam kebijakan pemerintah dalam upaya mewujudkan kinerja pelayanan publik di lingkungan unit kerja pemerintahan yang terukur dan dapat dievaluasi keberhasilannya, pemerintah daerah perlu memiliki dan menerapkan prosedur kerja yang standar. Prosedur kerja merupakan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Tuntutan profesionalisme di semua unit kerja pemerintahan dipengaruhi oleh perkembangan paradigma tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Paradigma ini membawa pergeseran dalam pola

hubungan antara pemerintah dengan masyarakat sebagai konsekuensi dari penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*). Penerapan pemerintahan yang baik (*good governance*) juga berimplikasi pada perubahan manajemen pemerintahan menjadi lebih terstandarisasi, artinya ada sejumlah kriteria standar yang harus dipatuhi instansi pemerintah dalam melaksanakan aktivitas-aktivitasnya. Standar kinerja ini sekaligus dapat menilai kinerja instansi pemerintah secara internal dan eksternal. Standar internal yang bersifat prosedural inilah yang disebut dengan prosedur.

Profesionalisme kerja tidak saja bersifat internal tetapi juga eksternal, karena prosedur selain digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik yang berkaitan dengan ketepatan program dan waktu, juga digunakan untuk menilai kinerja organisasi publik di mata masyarakat berupa responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil kajian menunjukkan tidak semua unit kerja instansi pemerintah memiliki prosedur, karena itu seharusnya lah setiap satuan unit kerja pelayanan publik instansi pemerintah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai acuan dalam bertindak, agar akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat dievaluasi dan terukur.

Selanjutnya menurut Handoko (2004: 43), profesionalisme kerja adalah suatu system kerja dan aliran kerja yang teratur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan, menggambarkan bagaimana tujuan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku,

menjelaskan bagaimana proses pelaksanaan dan pengadministrasian pekerjaan harian sebagaimana aturan yang ditetapkan, menjamin konsistensi dan proses kerja yang sistematis, dan menetapkan hubungan timbal balik antar satuan kerja. Metode merupakan gambaran langkah-langkah kerja (sistem, mekanisme dan tata kerja internal) yang diperlukan dalam pelaksanaan suatu tugas untuk mencapai tujuan instansi.

Profesionalisme kerja sebagai suatu sistem yang memuat tentang proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar yang sudah baku. Pengembangan instrumen manajemen tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa proses pelayanan di seluruh unit kerja pemerintahan dapat terkendali dan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebagai suatu instrumen manajemen, prosedur berlandaskan pada sistem manajemen kualitas, yaitu sekumpulan prosedur terdokumentasi dan praktik-praktik standar untuk manajemen sistem yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang dan/atau jasa) terhadap kebutuhan atau persyaratan tertentu. Sistem manajemen kualitas berfokus pada konsistensi dari proses kerja. Hal ini mencakup beberapa tingkat dokumentasi terhadap standar-standar kerja.

Menurut Martin dalam Islamy (2008: 25-26) karakteristik ciri-ciri sosok yang profesional aparaturnya sesuai dengan pemerintahan yang baik (*good governance*) diantaranya meliputi:

1. *Equality*

Yaitu perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan, hal ini didasarkan atas tipe pelaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik, status sosial, dan lain sebagainya. Bagi mereka yang memberikan perlakuan yang sama identik dengan berlaku jujur.

2. *Equity*

Yaitu perlakuan yang sama dengan masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil, untuk masyarakat pluralistik kadang-kadang diperlukan yang adil dan diperlakukan yang sama misalnya menghapus deskriminasi pekerja, sekolah, perumahan, dan sebagainya. Selain itu kadang-kadang pula diperlukan yang adil tapi tidak sama kepada orang tertentu, misalnya pemberian kredit tanpa bunga kepada pengusaha lemah.

3. *Loyalty*

Yaitu kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan bawahan dan rekan kerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

4. *Accountability*

Yaitu setiap aparatur pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan dan harus menghindari diri dari sindroma “saya sekedar melaksanakan tugas atasan”.

Setelah mencermati dan memahami berbagai pendapat dan pandangan para pakar tentang konsep profesionalisme, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme tidak hanya berbicara tentang sosial kecocokan antara keahlian dan kemampuan yang telah dimiliki oleh seseorang saja. Akan tetapi juga menyangkut kemampuan dalam mengantisipasi segala perubahan lingkungan termasuk kemampuan dalam merespon aspirasi publik dan melakukan inovasi yang pada akhirnya membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan sederhana.

Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat di atas memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrument pemutakhiran. Pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparat pemerintah memungkinkannya untuk mampu menjalankan tugas dan mampu menyelenggarakan pelayanan seperti pembinaan dengan mutu tinggi, tepat waktu dan dengan prosedur yang sederhana. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus diikuti dengan perubahan iklim dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel. Sudah menjadi kebutuhan bagi aparat untuk bekerja secara professional serta mampu merespon perkembangan global dan aspirasi masyarakat

dengan mengedepankan nilai-nilai pelayanan yang responsive, inovatif, efektif, dan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka profesionalisme yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesesuaian dan kecocokan antara keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang saja tetapi juga menyangkut kemampuan dalam mengantisipasi segala perubahan lingkungan termasuk kemampuan dalam merespon aspirasi publik dan melakukan inovasi yang pada akhirnya membuat pekerjaan menjadi mudah dan sederhana.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme

Salah satu faktor yang menghambat kelancaran dan efektivitas birokrasi publik adalah tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik dalam menjalankan fungsi dan tugas, tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik Indonesia dapat dilihat dari banyaknya temuan para pakar dan pengalaman pribadi masyarakat di lapangan tentang pelayanan publik yang diselenggarakan birokrasi. Lambannya birokrasi dalam merespon aspirasi publik serta pelayanan yang terlalu prosedural (*red tape*), keterlambatan pegawai terhadap kehadiran, merupakan sedikit contoh diantara sekian banyak ketidakberesan dalam dunia birokrasi publik Indonesia. Terkadang aparatur pemerintah tidak dapat mengupayakan terhadap keinginan masyarakat. Sehingga sebagai aparatur birokrasi yang baik harus mampu melayani masyarakat secara optimal.

Menurut Siagian (2004: 164) faktor-faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional antara lain lebih disebabkan oleh profesionalisme aparatur yang sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam bidang birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan.

Pendapat tersebut meyakini bahwa sistem kerja birokrasi publik yang berdasarkan juklak dan juknis membuat aparat menjadi tidak responsif serta juga karena tidak berperannya pemimpin sebagai pengarah (*katalisator*) dan pemberdaya bagi bawahan.

Menurut Tjokrowinotono (2006: 193) menyatakan bahwa profesionalisme tidak hanya cukup dibentuk dan dipengaruhi oleh keahlian dan pengetahuan agar aparat dapat menjalankan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien, akan tetapi juga turut dipengaruhi oleh filsafat-birokrasi, tata-nilai, struktur, dan prosedur-kerja dalam birokrasi. Mewujudkan aparatur yang profesional diperlukan *political will* (kemauan politik) dari pemerintah untuk melakukan perubahan besar dalam organisasi birokrasi publik agar dapat bekerja secara profesional dan responsif terhadap aspirasi dan kebutuhan publik. Perubahan tersebut meliputi perubahan dalam filsafat atau cara pandang organisasi dalam mencapai tujuan yang dimulai dengan merumuskan visi dan misi yang ingin dicapai dan dijalankan oleh organisasi, membangun struktur

yang *flat* dan tidak terlalu hirarkis serta prosedur kerja yang tidak terlalu terikat kepada aturan formal.

Sedangkan menurut Numberi (2000: 100) sebagai upaya untuk merespon aspirasi publik yang juga sebagai bagian dari perubahan lingkungan maka perlu diambil tindakan sebagai berikut :

“serangkaian tindakan yang perlu ditempuh pemerintah untuk merespon aspirasi publik dan perkembangan lingkungan dengan serangkaian tindakan efisiensi yang meliputi penghematan struktur organisasi, penyederhanaan prosedur, peningkatan profesionalisme aparatur menuju peningkatan pelayanan publik.”

Upaya untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan penerapan manajemen modern untuk penataan kelembagaan sebagai salah satu kecenderungan global. Berdasarkan pandangan Osborne (2007: 16) dijelaskan bahwa untuk membangun dan melakukan transformasi sistem organisasi pemerintah secara fundamental guna menciptakan peningkatan dramatis dalam efektifitas, efisiensi, dan kemampuan melakukan inovasi maka harus dicapai melalui perubahan tujuan, sistem insentif, pertanggung jawaban, struktur kekuasaan dan budaya sistem serta organisasi pemerintah.

Menurut pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa untuk melakukan perubahan dalam organisasi dan meningkatkan profesionalisme aparatur maka penting untuk mendefinisikan kembali apa yang hendak dicapai oleh organisasi, membangun sistem penggajian yang mengedepankan nilai keadilan serta membangun struktur organisasi yang

memungkinkan untuk terjadinya proses pengambilan keputusan yang cepat.

Secara keseluruhan dengan mendasarkan kepada kenyataan yang ada pada dunia birokrasi yang diperkuat oleh argument dan temuan para teorisi seperti di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme aparatur antara lain yaitu budaya organisasi yang timbul dan mengkristal dalam rutinitas birokrasi, tujuan organisasi, struktur organisasi, prosedur kerja dalam birokrasi, sistem insentif dan lain-lain.

a. Visi-Misi Organisasi

Keberadaan visi-misi sangat diperlukan bagi organisasi untuk menentukan arah dan tujuan dari sebuah organisasi. Menurut Utomo (2006: 38) yang dimaksud dengan visi adalah cita-cita dimasa depan yang ada dalam pemikiran para pendiri sebuah organisasi dan yang dimaksud dengan misi adalah upaya-upaya konkrit yang ditempuh untuk mewujudkan visi tersebut. Sedangkan Menurut Ancok (2000: 12) yang dimaksud dengan visi-misi organisasi adalah harapan tentang masa depan organisasi yang realistik, dapat dicapai dan menarik yang dijabarkan dalam misi sebagai pernyataan untuk apa organisasi dibangun. Sedangkan ciri efektif dari visi adalah terfokus, jelas, mengandung sesuatu hal yang mulia serta peluang sukses untuk mencapainya cukup besar.

Keberadaan visi diperlukan untuk setiap organisasi guna menentukan cita-cita yang ingin dicapai namun cita-cita tersebut hendaknya bersifat realistis dan tidak terlalu normatif. Berdasarkan pandangan Siagian (2004: 168) menyatakan visi merupakan bintang penuntun bagi suatu organisasi termasuk negara yang didirikan untuk tujuan tertentu, tidak perlu dipersoalkan siapa yang menentukan tujuan tersebut, akan tetapi bagaimana menumbuhkan persepsi yang sama dari semua pihak dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan tersebut dengan menetapkan misi sebagai langkah-langkah utama yang harus diemban dalam rangka pencapaian tujuan tersebut.

Visi-misi yang baik tentunya merupakan hasil dari suatu kebersamaan dalam organisasi dan juga menyesuaikan terhadap kemampuan individu serta kemampuan finansial yang dimiliki organisasi. Agar visi-misi organisasi tidak menjadi sekedar hiasan dinding serta lemari organisasi maka harus disosialisasikan kepada aparatur untuk diaplikasikan ke dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Berdasarkan pandangan Salusu (2006: 91) dijelaskan bahwa misi yang baik mengekspresikan produk atau pelayanan apa yang dihasilkan, kebutuhan apa yang ditanggulangi, sasaran dari pelayanan, bagaimana kualitas pelayanan tersebut, dan apa yang diinginkan oleh organisasi dalam masa depan. Menurut Osborne (2002: 133) terdapat beberapa keunggulan organisasi yang digerakkan oleh misi adalah lebih efisien, lebih efektif, lebih

inovatif, lebih fleksibel, dan lebih mempunyai semangat ketimbang organisasi yang digerakkan oleh peraturan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa arti pentingnya keberadaan visi-misi bagi organisasi adalah untuk menentukan tujuan apa yang hendak dicapai oleh organisasi pada masa depan.

b. Struktur Organisasi

Struktur bagi suatu organisasi sangat berguna untuk memperjelas dan memahami tugas dan fungsi masing bagian dalam suatu organisasi struktur, tugas masing-masing bagian dalam organisasi menjadi jelas. Struktur yang baik adalah stuktur yang berorientasi kepada visi-misi organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan profesionalisme jajaran di dalamnya.

Berdasarkan pandangan Wright (2006: 188) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan struktur organisasi adalah sebagai bentuk cara dimana tugas dan tanggung jawab dialokasikan kepada individu, dimana individu tersebut di kelompokkan ke dalam kantor, departemen, dan devisi. Struktur organisasi hendaknya selalu menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan publik dan lingkungan hal tersebut bertujuan untuk terciptanya kinerja organisasi yang efektif dan proses kerja yang cepat.

Struktur organisasi yang terlalu hirarkis hanya akan memperlambat proses kerja dan cenderung tidak efisien terdapatnya berbagai macam tugas dalam organisasi yang harus diselesaikan menurut kemampuan dan keahlian aparatur. Struktur yang membagi tugas organisasi dalam kelompok-kelompok bukan berarti struktur menjadi terkotak-kotak. Adanya pengotakan hanya sebagai alat untuk menunjukkan bahwa suatu kegiatan dan pekerjaan dalam organisasi berinduk pada kotak tersebut. Yang menjadi pertanyaan adalah ketika kotak atau bagan dalam organisasi tersebut dipecah ke dalam kotak-kotak yang lebih kecil sehingga hanya memperpanjang hirarki dalam organisasi yang dapat berdampak kepada kelambanan organisasi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Sebagai upaya untuk mewujudkan pemerintahan yang desentralis diperlukan organisasi yang bersifat ramping (*flat*) yang dengan menggabungkan bagian-bagian yang memiliki banyak kemiripan dalam tugas dan fungsi, dimana organisasi yang ramping serta didukung dengan desentralisasi kewenangan membuat organisasi menjadi fleksibel dalam memberi respon, lebih cepat beradaptasi dengan perubahan, lebih efektif dan inovatif, serta lebih komitmen kepada tujuan. Struktur ideal dalam merespon perubahan lingkungan adalah struktur yang memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk langsung berhadapan dengan konsumen dan dapat mengambil keputusan tanpa melalui proses hirarkis yang terlalu

panjang. Sebagaimana yang dikatakan oleh Negak (2005: 239) bahwa struktur organisasi yang berorientasi kepada masyarakat dapat menggalakkan inovasi yang dapat dilakukan dengan cara meminimalkan hirarki, keseimbangan yang cukup antara organisasi yang di standarkan serta berorientasi kepada pasar (*market oriented*).

Selanjutnya Ancok (2000: 97) menjelaskan bahwa untuk menghadapi tantangan ke depan diperlukan desentralisasi kewenangan kepada daerah, membangun struktur organisasi yang ramping dimana dengan terjadinya desentralisasi kewenangan dan struktur yang ramping memungkinkan bagi organisasi untuk berorientasi kepada masyarakat.

Berdasarkan pendapat dan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi agar memberikan kontribusi positif bagi profesionalisme aparaturnya adalah struktur yang memungkinkan bagi terjadinya pendelegasian wewenang dari pimpinan puncak kepada manajemen ini tengah untuk mensikapi setiap pekerjaan masing-masing bagian secara mandiri tanpa harus melalui proses pengambilan keputusan yang terlalu panjang dan menunggu instruksi atasan. Adanya pendelegasian wewenang dan pembagian tugas yang jelas dan tegas mampu membuat aparat menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab gugat kepada masyarakat.

3. Pengukuran Profesionalisme

Menurut Ancok (2000: 90) menjelaskan tentang pengukuran profesionalisme sebagai kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan fenomena global dan fenomena nasional. Mengacu kepada misi dan nilai (*mission and values-driven professionalism*), birokrasi memposisikan diri sebagai pemberi pelayanan kepada publik dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai.

Profesionalisme dalam pandangan Korten dan Alfonso dalam Tjokrowinoto (2006: 110) diukur melalui keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang sesuai dengan kebutuhan tugas yang dibebankan organisasi kepada seseorang. Alasan pentingnya kecocokan antara disiplin ilmu atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang karena jika keahlian yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya akan berdampak kepada keefektifitasan organisasi.

Menurut Mulyasa (2006: 39), profesionalisme pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan, namun pada umumnya tidak semua pekerjaan adalah profesi memiliki karakteristik sendiri yang membedakannya dari pekerjaan lainnya. Profesionalisme berkaitan dengan mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang profesional. Pengertian ini menggambarkan bahwa profesionalisme memiliki dua kriteria pokok, yaitu keahlian dan

bayaran. Kedua hal itu merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan. Seseorang dikatakan memiliki profesionalisme manakala memiliki dua hal pokok tersebut, yaitu keahlian (kompetensi) yang layak sesuai bidang tugasnya dan pendapatan yang layak sesuai kebutuhan hidupnya.

Menurut Mulyasa (2006: 40) ada beberapa pengukuran profesionalisme kerja, yaitu :

a. Keterampilan

Keterampilan yang berdasarkan pada pengetahuan teoritis. Profesional dapat diasumsikan mempunyai pengetahuan teoritis yang ekstensif dan memiliki keterampilan yang berdasarkan pada pengetahuan tersebut dan bisa diterapkan dalam praktik.

b. Pendidikan yang Ekstensif

Profesi yang prestisius biasanya memerlukan pendidikan yang lama dalam jenjang pendidikan tinggi.

c. Pelatihan Institusional

Selain ujian, juga biasanya dipersyaratkan untuk mengikuti pelatihan institusional dimana calon profesional mendapatkan pengalaman praktis sebelum menjadi anggota penuh organisasi. Peningkatan keterampilan melalui pengembangan profesional juga dipersyaratkan.

d. Kode Etik

Organisasi profesi biasanya memiliki kode etik bagi para anggotanya dan prosedur pendisiplinan bagi mereka yang

melanggar aturan. Kode etik profesi adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan dalam pandangan Tjokrowinoto (2006: 190) birokrasi dapat dikatakan profesional atau tidak diukur melalui kompetensi sebagai berikut :

- a. Profesionalisme yang Wirausaha (*Entrepreneurial Professionalism*)
Kemampuan untuk melihat peluang-peluang yang ada bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional, keberanian mengambil resiko dalam memanfaatkan peluang dan kemampuan untuk menggeser alokasi sumber dari kegiatan yang berproduktivitas rendah ke produktivitas tinggi yang terbuka dan memberikan peluang bagi terciptanya lapangan kerja dan peningkatan pendapatan nasional.
- b. Profesionalisme yang Mengacu Kepada Misi Organisasi (*Mission Driven Professionalism*)
Kemampuan untuk mengambil keputusan dan langkah-langkah yang perlu dan mengacu kepada misi yang ingin dicapai (*mission driven professionalism*) dan tidak semata-mata mengacu kepada peraturan yang berlaku (*rule driven professionalism*).
- c. Profesionalisme Pemberdayaan (*Empowering Professionalism*)
Kemampuan ini diperlukan untuk aparatur pelaksana atau jajaran bawah *grassroots* (rakyat) yang berfungsi untuk memberikan

pelayanan publik *service provider* (penyedia layanan). Profesionalisme yang dibutuhkan dalam hal ini adalah profesionalisme pemberdayaan (*empowering professionalism*) yang sangat berkaitan dengan gaya pembangunan. Konsep birokrasi berperan sebagai fasilitator atau meningkatkan kemampuan masyarakat untuk tumbuh berkembang dengan kekuatan sendiri (*enabler*).

Menurut Siagian (2004: 97) profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Konsep profesionalisme dalam diri aparat dilihat dari segi :

a. Kreativitas (*Creativity*)

Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Perlunya diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif, adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier, dan penyelesaian permasalahan tugas.

b. Inovasi (*Innovasi*)

Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

c. Responsivitas (*Responsivity*)

Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan beberapa indikator yang dikemukakan di atas maka pengukuran profesionalisme yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Siagian (2004: 97), bahwa profesionalisme diukur melalui adanya Kreativitas (*Creativity*), Inovasi (*Innovasi*), dan Responsivitas (*Responsivity*) pegawai dalam proses memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

D. Kerangka Pikir

Sesuai dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan tentang pokok-pokok sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara seperti jenis, status dan kedudukan, jabatan, hak dan kewajiban, kelembagaan, manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara). Dengan begitu keberhasilan pemerintah dalam memberikan sebuah layanan kepada masyarakat tidak terlepas dari profesional pegawainya. Sehingga dibutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki kemampuan bekerja yang baik agar mampu melaksanakan tugas dan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya secara baik, cepat, tepat, dan tanggap. Kinerja sumber daya manusia yang profesional sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah tingkat pendidikan dan motivasi yang selama ini dimilikinya.

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Profesionalisme Pegawai

Dictionary of Education dalam Ihsan (2011: 4) menyebutkan bahwa pendidikan adalah proses di mana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya di dalam masyarakat di mana dia hidup, proses sosial di mana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum (Ditjen Dikti, 1983/1984: 19). Tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya terutama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Dengan bekal pendidikan yang

tinggi akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan profesinya dalam tempat bekerjanya. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dapat dijadikan pengembangan di masa depan, karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya suatu organisasi. Pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal dan profesional.

Tingkat pendidikan yang tinggi seharusnya diselesaikan oleh para pegawai-pegawai agar mampu memberikan sumbangsuhnya yang baik terhadap pekerjaan dan profesi yang telah di dudukinya. Dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi, maka seorang pegawai akan mampu melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Dalam setiap tingkat pendidikan dasar (SD, SMP), pendidikan menengah (SMA), dan pendidikan tinggi (D3,D4,S1, dan S2) akan menciptakan pola pikir dan cara pandang yang berbeda oleh setiap manusia. Apalagi dalam bekerja, kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya akan suatu pekerjaan pun akan sangat berbeda jika dilihat dari tingkat pendidikannya tersebut.

Sehingga faktor tingkat pendidikan terhadap profesionalisme pegawai mengacu pada pendapat Mulyasa (2006: 40) ada beberapa pengukuran profesionalisme kerja, yaitu keterampilan, pendidikan yang ekstensif, pelatihan institusional, dan kode etik. Dimana yang dimaksud dengan

pendidikan yang ekstensif adalah profesi yang prestisius biasanya memerlukan pendidikan yang lama dalam jenjang pendidikan tinggi. Sehingga tingkat pendidikan mempengaruhi profesionalisme pegawai.

Selain itu juga menurut Thoha, kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

(Sumber : <http://etikatugas.blogspot.co.id/>, diunduh pada hari Senin Tanggal 16 November 2015 pukul 15.30 wib)

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai

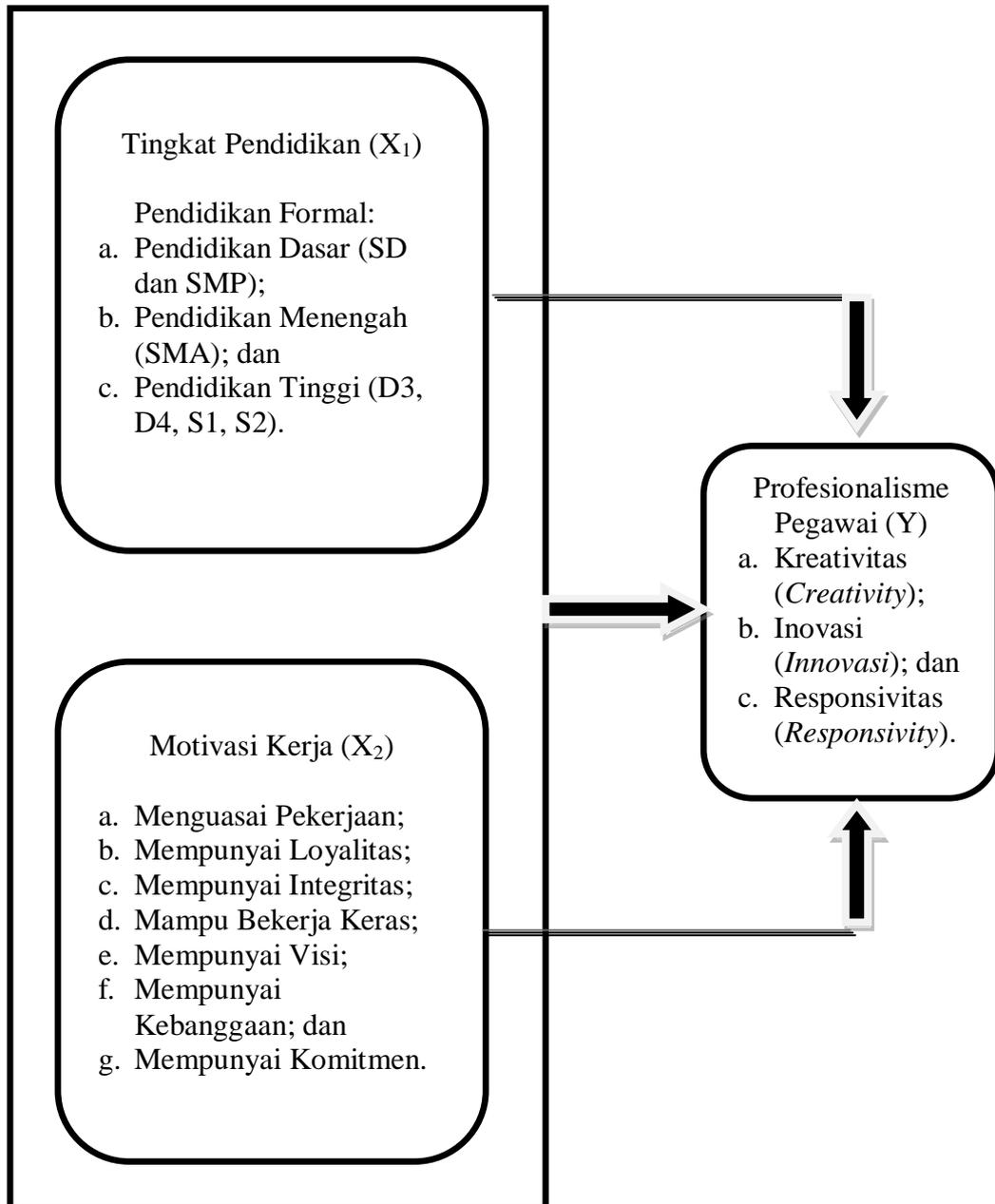
Selain tingkat pendidikan yang mempengaruhi profesionalisme pegawai adalah motivasi kerja, karena motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Maka mengacu dari pendapat Sjafrri (2003: 37) bahwa syarat yang harus dimiliki oleh seseorang jika ingin menjadi seorang profesional adalah seseorang tersebut harus menguasai pekerjaan, mempunyai loyalitas, mempunyai integritas, mampu bekerja keras, mempunyai visi,

mempunyai kebanggaan, mempunyai komitmen, dan mempunyai motivasi.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai

Seperti yang telah dijelaskan secara sendiri-sendiri variabel tingkat pendidikan dan motivasi maka kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap profesionalisme pegawai, hal ini mengacu pendapat menurut Mulyasa (2006: 39) yaitu bahwa seseorang dikatakan memiliki profesionalisme manakala memiliki dua hal pokok tersebut, yaitu keahlian (kompetensi) yang layak sesuai bidang tugasnya dan pendapatan yang layak sesuai kebutuhan hidupnya. Sehingga menurut pandangan Mulyasa tersebut bahwa keahlian yang layak sesuai dengan bidangnya terkait terhadap tingkat pendidikan setiap pegawai untuk bekerja secara baik, dan motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga mendapatkan pendapatan yang layak sesuai dengan kebutuhan. Maka dari pandangan Mulyasa tersebut bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka skema berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini bersifat korelatif, yaitu pernyataan tentang ada atau tidak adanya hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono (2012: 70)).

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis I

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.

Hipotesis II

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Kerja terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.

Hipotesis III

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif. Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Sedangkan menurut Arikunto (2006: 12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya. Alasan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif karena peneliti ini dituntut untuk menjelaskan berbagai fenomena atau gambaran secara jelas dan deskriptif sangat berguna untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia serta Peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, tetapi tidak mendalam, bila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Peneliti ingin

mendapatkan data yang akurat, berdasarkan fenomena yang empiris dan dapat diukur.

Berdasarkan pengertian di atas maka tipe penelitian ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap profesionalisme pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.

B. Definisi Konseptual

Menurut Bahri (2008: 30) pengertian konsep adalah satuan arti yang mewakili sejumlah obyek yang mempunyai ciri yang sama. Sehingga peneliti mampu mengadakan abstraksi terhadap objek-objek yang dihadapi dan objek tersebut ditempatkan ke dalam golongan tertentu.

Selain itu menurut Singarimbun (2002: 21), definisi konsep adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan.

Adapun definisi konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan formal adalah jenis pendidikan yang berjenjang, berstruktur dan berkesinambungan, sampai dengan pendidikan tinggi pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

2. Motivasi Kerja adalah keadaan yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif, efisien, dan profesional yang keadaannya dapat dilihat dari seseorang itu harus mampu menguasai pekerjaan, mempunyai loyalitas, mempunyai integritas, mampu bekerja keras, mempunyai visi, mempunyai kebanggaan, dan mempunyai komitmen.
3. Profesionalisme Pegawai adalah kemampuan pegawai dalam bekerja sebagai suatu sistem yang memuat tentang proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar yang sudah baku terutama untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu organisasi. Profesionalisme diukur melalui adanya Kreativitas (*Creativity*), Inovasi (*Innovasi*), dan Responsivitas (*Responsivity*) pegawai dalam proses memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

C. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun (2002: 23), definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka akan diketahui baik buruknya variabel tersebut. Berdasarkan pengertian di atas maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan (X_1)

Menurut Ihsan (2011: 22) indikator tingkat pendidikan formal yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Pendidikan Dasar (SD dan SMP);
- b. Pendidikan Menengah (SMA); dan
- c. Pendidikan Tinggi (D3, D4, S1, S2).

2. Motivasi Kerja (X_2)

Menurut Sjafrri (2003: 37) bahwa seseorang yang profesional harus memiliki kemampuan, yaitu:

- a. Menguasai Pekerjaan;
- b. Mempunyai loyalitas;
- c. Mempunyai Integritas;
- d. Mampu Bekerja Keras;
- e. Mempunyai Visi;
- f. Mempunyai Kebanggaan; dan
- g. Mempunyai Komitmen.

3. Profesionalisme Pegawai (Y)

Menurut Siagian (2004: 97), bahwa profesionalisme diukur melalui adanya indikator yaitu:

- a. Kreativitas (*Creativity*);
- b. Inovasi (*Innovasi*); dan
- c. Responsivitas (*Responsivity*).

Tabel. 3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	No Item Pertanyaan
1	2	3	4
Tingkat Pendidikan (X ₁)	Pendidikan Formal	a. Pendidikan Dasar (SD, SMP) b. Pendidikan Menengah (SMA) c. Pendidikan Tinggi (D3, D4, S1, S2)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
1	2	3	4
Motivasi Kerja (X ₂)	a. Menguasai Pekerjaan	a. Bagaimana ia bekerja, b. Bagaimana ia mengatasi persoalan, dan c. Bagaimana ia akan menguasai hasil kerjanya	9, 10, 11
	b. Mempunyai Loyalitas	a. Bersikap total dalam bekerja b. Memberikan daya dan kekuatan untuk berkembang dan selalu mencari hal-hal yang terbaik bagi pekerjaannya, c. Melakukan apa saja tanpa menunggu perintah, d. Berpikir proaktif, yaitu selalu melakukan usaha-usaha antisipasi agar hal-hal yang fatal tidak terjadi.	12, 13, 14, 15
	c. Mempunyai Integritas	Memiliki nilai kejujuran, kebenaran, dan keadilan	16, 17, 18

	d. Mampu Bekerja Keras	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyadari membutuhkan bantuan dari orang lain b. Mampu menjalin kerja sama dengan berbagai pihak c. Tidak akan pernah memilih-milih dengan siapa ia akan bekerja sama. 	19, 20, 21
	e. Mempunyai Visi	<ul style="list-style-type: none"> a. Berpandangan yang jelas akan masa depan b. Memiliki rasa tanggung jawab yang besar 	22, 23
	f. Mempunyai Kebanggaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Mempunyai kebanggaan terhadap profesinya b. Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap apa yang dilakukannya 	24, 25
	g. Mempunyai Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> a. Tidak mudah tergoda oleh bujuk rayu yang akan menghancurkan nilai-nilai profesi b. Tetap memegang teguh nilai-nilai profesionalisme c. tidak akan mengorbankan idealismenya sebagai seorang profesional hanya disebabkan oleh hasutan harta, pangkat dan jabatan d. Bersikap konsisten terhadap lingkungan pekerjaan 	26, 27

1	2	3	4
Profesionalisme Pegawai (Y)	a. Kreativitas (<i>Creativity</i>)	Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif, adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier, dan penyelesaian permasalahan tugas. Misalnya : menepati prosedur pelayanan publik, memberikan informasi pelayanan, mampu membuat persyaratan teknis dan administrasi pelayanan dengan baik, waktu pemberian pelayanan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.	28, 29, 30, 31
	b. Inovasi (<i>Innovasi</i>)	Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Misalnya : mampu menciptakan dan memberikan pelayanan yang nyaman, selalu memberikan informasi terbaru, mampu menjaga kerapihan pakaian, serta mampu memberikan pelayanan yang cepat dan	32, 33, 34, 35

	c. Responsivitas (<i>Responsivity</i>).	tepat. Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Misalnya : mampu menerima saran, cepat tanggap terhadap semua tugas, mampu memberikan pelayanan yang maksimal, mampu menanggapi keluhan dari masyarakat untuk perbaikan yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan masyarakat.	36, 37, 38, 39, 40
--	--	--	--------------------------

D. Jenis Data

Jenis data penelitian ini meliputi :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian atau lokasi penelitian. Penelitian melakukan penyebaran daftar pertanyaan terhadap responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku, majalah, arsip, surat kabar, dan sumber-sumber yang bisa diterima.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005: 90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian, maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 60 pegawai. Berikut rincian Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.

Tabel. 4 Pangkat/Golongan II, III, dan IV Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran Tahun 2015-2016

No	Pangkat/Golongan	Jumlah
1	2	3
1.	Pembina TK.I (IV/b)	1 orang
2.	Pembina (IV/a)	8 orang
3.	Penata TK.I (III/d)	7 orang
4.	Penata (III/c)	8 orang
5.	Penata Muda Tk.I (III/b)	12 orang
6.	Penata Muda (III/a)	16 orang
7.	Pengatur Tk.I (II/d)	4 orang
8.	Pengatur (II/c)	4 orang
	Total	60 orang

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran Tahun 2016

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sedangkan Menurut Sugiyono (2005: 122), sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Maka untuk menentukan besarnya sampel pada penelitian ini adalah hanya cukup di ambil pada golongan IV/b, IV/a, III/d, III/c, III/b, dan III/a saja yaitu berjumlah 52. Dengan pertimbangan bahwa pegawai yang memiliki jabatan dan golongan struktural tinggi maka dapat asumsikan memiliki profesionalisme kerja yang tinggi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ;

1. Pengertian metode kuesioner menurut (Arikunto, 2006) Kuesioner adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2008). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah jenis kuesioner atau kuesioner langsung yang

tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

2. Dokumentasi, mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku yang digunakan untuk menjelaskan berbagai konsep atau pendapat para ahli, dan data jumlah pegawai untuk mendapatkan jumlah populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran.

G. Teknik Pengolahan Data

Setelah data yang diperoleh dari lapangan terkumpul, tahap selanjutnya yang perlu dilakukan adalah mengolah data tersebut. Data yang diperoleh dari lapangan akan melalui dengan tahapan sebagai berikut :

1. Tahapan editing, merupakan kegiatan dalam menentukan kembali data yang berhasil diperoleh dalam rangka menjamin validitasnya serta dapat segera diproses lebih lanjut.
2. Tabulasi, yaitu memasukan data ke dalam tabel-tabel agar lebih mudah diinterpretasikan.
3. Koding, yaitu tahap pemberian kode-kode tertentu terhadap data/jawaban yang kita peroleh dari responden.
4. Tahapan interpretasi data, data-data yang telah dideskripsikan baik melalui narasi maupun tabel, selanjutnya diinterpretasikan sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil penelitian.

H. Pengukuran Istrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 105) Istrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dari kuesioner, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert skala jenjang 5. Data skala Likert dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan. Karena skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang-orang tentang fenomena sosial (Sugiyono (2012: 107)).

Selanjutnya dalam penelitian ini responden diminta memilih salah satu dari lima alternatif jawaban sebagai berikut :

1. Pilihan jawaban (SS) = Sangat Setuju : diberi skor 5
2. Pilihan Jawaban (S) = Setuju : diberi skor 4
3. Pilihan jawaban (RR) = Ragu-Ragu : diberi skor 3
4. Pilihan jawaban (TS)) = Tidak Setuju : diberi skor 2
5. Pilihan Jawaban (STS) = Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

Kemudian untuk menentukan kategori jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan maka dapat ditentukan kelas intervalnya, dengan cara sebagai berikut :

$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Banyak Bilangan}}$

Maka diperoleh :

$$\frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden masing-masing variabel, yaitu :

1. Untuk kategori skor sangat tinggi = 4,21 - 5,00
2. Untuk kategori skor tinggi = 3,41 - 4,20
3. Untuk kategori skor sedang = 2,61 - 3,40
4. Untuk kategori rendah = 1,81 - 2,60
5. Untuk kategori sangat rendah = 1,00 - 1,80

Untuk menentukan tergolong sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju, maka jumlah jawaban responden akan ditentukan rata-ratanya dengan membagi jumlah pertanyaan dan hasil pembagian tersebut akan dapat diketahui jawaban responden termasuk kategori jawaban sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

I. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Bertujuan untuk melihat apakah instrumen (alat ukur) yang digunakan valid atau memang sesuai dengan variabel yang diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008: 172).

Hasil perhitungan per item pertanyaan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* memperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai (r_{tabel}). Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka pertanyaannya valid dan jika $r_{hitung} <$ r_{tabel} maka pertanyaan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan sejauhmana alat pengukur (instrument) yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Peneliti melakukan uji reabilitas dengan perhitungan data dibantu dengan program *SPSS Statistic 17,0*.

Menurut Umar (2011: 171) Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai Alpha-Cronbach $>$ 0,6.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Instrumen dinyatakan reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 ($\alpha > 0,6$).
- b. Instrumen dinyatakan tidak reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,6 ($\alpha < 0,6$).

Setelah hasil nilai koefisien Alfa (*CronBach*) didapatkan maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{hitung} pada tabel nilai r. Jika nilai Alfa $> r_{hitung}$ maka pertanyaan itu reliabel. Sebaliknya jika nilai Alfa $< r_{hitung}$ maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.

J. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka diperlukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* :

Alasan peneliti menggunakan Korelasi Product Moment karena peneliti ingin menguji hipotesis atau hubungan antar variabel atau lebih.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

XY = Hasil perkalian antara variabel X dan Y

X = Hasil skor kuisisioner variabel X

Y = Hasil skor kuisisioner variabel Y

X^2 = Hasil Perkalian Kuadrat dari hasil Kuisisioner variabel X

Y^2 = Hasil Perkalian Kuadrat dari hasil Kuisisioner variabel Y

N = Besarnya sampel

Untuk mendapatkan nilai korelasi, penelitian ini menggunakan penghitungan komputerasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta system manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya.

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Regresi yang terdiri dari satu variabel bebas (*predictor*) dan satu variabel terikat (*Response/Criterion*) disebut regresi linier sederhana (*bivariate regression*), sedangkan regresi yang variabel bebasnya lebih dari satu disebut regresi berganda (*Multiple regression/multivariate regression*), yang dapat terdiri dari dua prediktor (regresi ganda) maupun lebih, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau variabel bebas (variabel bebas lebih dari satu) terhadap variabel terikat.

K. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), atau dalam artian ada variable yang mempengaruhi dan ada variable yang dipengaruhi. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linier ini banyak digunakan untuk uji pengaruh antara variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) .

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan jika bernilai positif ataupun penurunan jika bernilai negatif)

Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS sebagai alat untuk meregresikan model yang telah di rumuskan.

L. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 17. Analisis regresi linier berganda ini dilakukan dengan memasukan dua variabel independen yaitu motivasi dan disiplin serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Adapun analisis regresi linier berganda dengan model persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Profesionalisme Pegawai
- a = Nilai Konstanta
- b_1b_2 = Koefisien regresi
- X_1 = Variabel Independen (tingkat pendidikan)
- X_2 = Variabel Independen (motivasi kerja)
- e = Standart error

M. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik koefisiensi korelasi *product momoent* (r) digunakan untuk menguji atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji T-test yaitu membandingkan antara T hitung dengan T tabel.

Rumus uji :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

t = Uji t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data

Kaidah pengujian :

jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka signifikan

jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak signifikan

2. Uji F

Uji F ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan atas semua variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan.

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas (tingkat pendidikan dan motivasi pegawai) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (profesionalisme pegawai). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} yang diperoleh dari hasil regresi dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $dk_1 = n$ dan $dk_2 = n - k - 1$, dimana k yaitu jumlah variabel independen.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji R^2

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentasi variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$R^2 = (SSR) / (SST)$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

SSR = *Sum of Square Regression*

SST = *Sum of Square Total*.

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentasi variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Dengan kata lain pengujian model menggunakan (R^2), dapat menunjukan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-

variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 17*. Sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

N. Teknik Kesimpulan

Teknik kesimpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti melihat penarikan kesimpulan yang merupakan penilaian apakah hipotesis yang diajukan itu ditolak atau diterima, dan penilaian diambil berdasarkan pengolahan data dengan bantuan rumus statistik (SPSS) yang bisa dilakukan dengan menggunakan komputer.

(Sumber : <http://www.bimbingan.org/rumus-metode-kuantitatif-menurut-sugiyono.htm>, diunduh Hari Rabu tanggal 16 September 2015 pukul 18.45 wib).

IV. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PESAWARAN

A. Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran

1. Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran

Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran terletak di Jalan Achmad Yani Sukaraja VI Gedongtataan, Pesawaran. Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesawaran Nomor 03 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Dinas Daerah Kabupaten Pesawaran. Dinas Kesehatan adalah unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang berada di daerah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Dinas Kesehatan memiliki tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan atas otonomi dan tugas pembantuan dibidang kesehatan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran membawahi 12 (dua belas) puskesmas di 9 (sembilan) kecamatan, dan juga memiliki Rumah Sakit yaitu RSUD Kabupaten Pesawaran sudah mulai beroperasi pada 18 Desember 2013 dan sudah dapat melayani masyarakat Kabupaten Pesawaran yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Untuk

menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Dinas kesehatan menyelenggarakan fungsi, antara lain:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kesehatan;
- b. Pelaksanaan pembinaan umum di bidang Kesehatan meliputi pendeka-tan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif berdasarkan kebijak-sanaan yg telah ditetapkan;
- c. Penyelenggaraan pembinaan teknis Yankes Dasar dan Rujukan berdasarkan kebijaksanaan yang telah ditetapkan;
- d. Perumusan petunjuk teknis operasional pelayanan kesehatan;
- e. Penyusunan program penyehatan lingkungan, pencegahan dan pemberantasan penyakit, kesehatan ibu dan anak, penyuluhan dan pe-layanan medik serta pengadaan sarana dan prasarana kesehatan
- f. Pengelolaan pembinaan teknis unit pelaksana teknis Puskesmas/ Pustu, Poskesdes dan Upaya Kesehatan Bersumber Masyarakat;

2. Visi Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran

Visi Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran yang merupakan gambaran organisasi yang ingin diwujudkan di masa depan yaitu:

“Menuju Kabupaten Pesawaran Yang Mandiri Untuk Hidup Sehat”.

3. Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran

Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran memiliki visi, yaitu:

- a. Menurunkan risiko kesakitan dan kematian.
- b. Mencegah meningkatnya risiko penyakit dan masalah kesehatan.
- c. Meningkatkan kemitraan dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Meningkatkan pelayanan kesehatan secara merata, terjangkau dan bermutu bagi masyarakat.
- e. Merumuskan kebijakan dan memantapkan manajemen untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan.

B. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran

Struktur organisasi adalah suatu bagan yang menunjukkan hubungan pada suatu organisasi atau perusahaan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain dalam melaksanakan fungsi dan tugas-tugas yang dibebankan terhadap suatu posisi/jabatan tertentu untuk menjamin kelancaran kerja. Oleh karena itu, struktur organisasi dilandasi dengan adanya pembagian tugas dari tiap satuan kerja pada organisasi tersebut.

Adapun struktur organisasi terbagi menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Bentuk organisasi garis, pada organisasi ini semua kekuasaan berjalan dari atas ke bawah menurut garis lurus menuju ke bawah, sebaliknya garis tanggung jawab berjalan dari bawah ke atas.
2. Bentuk organisasi fungsional, pada organisasi ini kekuasaan tidak langsung, tiap atasan mempunyai bawahan masing-masing, bawahan di

sini menunggu perintah atasan dan bertanggung jawab pada atasan tersebut.

3. Bentuk organisasi garis dan staf, pada organisasi ini merupakan golongan antara garis dan staf, dimana bawahan hanya menerima perintah dari atasan saja sehingga dengan demikian sangat diperlukan struktur organisasi.

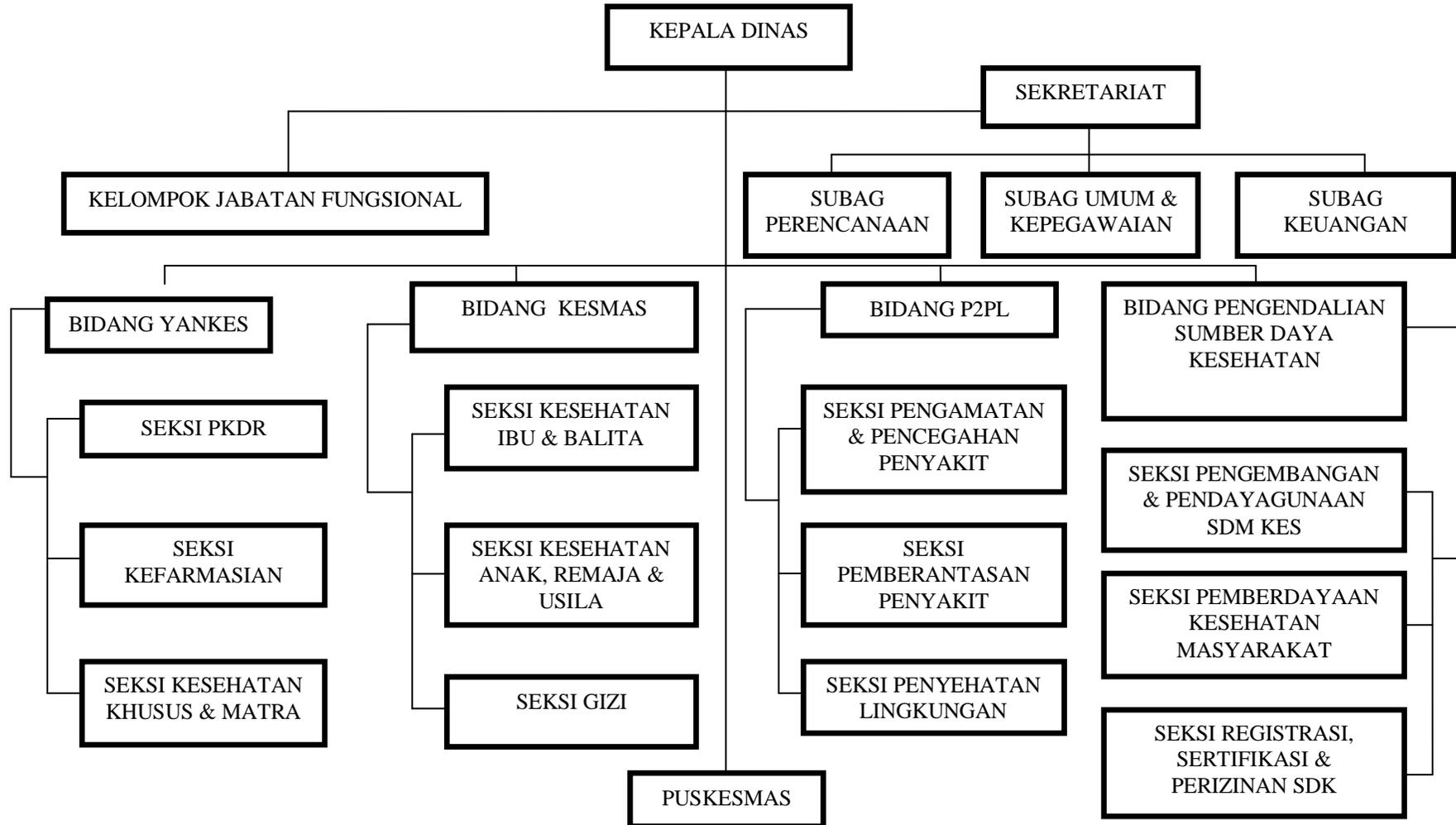
Secara umum, struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran adalah organisasi garis, yaitu kekuasaan mengalir dari atas ke bawah. Pada pegawai bertanggung jawab langsung atas suatu kegiatan/pekerjaan yang telah ditetapkan dalam bidangnya masing-masing.

Susunan organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Sub Bagian Perencanaan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 3. Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Pelayanan Kesehatan, Membawahi:
 1. Seksi Kesehatan Dasar dan Rujukan;
 2. Seksi Kefarmasian;
 3. Seksi Kesehatan Khusus dan Matra
- d. Bidang Kesehatan Masyarakat, membawahi:
 1. Seksi Kesehatan Ibu dan Balita;

2. Seksi Kesehatan Anak, Remaja, dan Usila;
 3. Seksi Gizi.
- e. Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Penyakit, membawahi:
1. Seksi Pengamatan dan Pencegahan Penyakit;
 2. Seksi Pemberantasan Penyakit;
 3. Seksi Penyehatan Lingkungan.
- f. Bidang Pengendalian Sumber Daya Kesehatan, membawahi :
1. Seksi Pengembangan dan Pendayagunaan SDM;
 2. Seksi Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat;
 3. Seksi Registrasi, Sertifikasi, dan Perizinan SDK.
- g. Unit Pelaksana Teknis
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

GAMBAR.3 STRUKTUR ORGANISASI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PESAWARAN



Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran Tahun 2016

C. Uraian Pekerjaan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran

Adapun tugas dan tanggung jawab dari struktur organisasi di atas adalah:

1. Kepala Dinas Kesehatan
 - a) Perumusan kebijakan teknis di bidang kesehatan
 - b) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kesehatan
 - c) Pembinaan dan pelaksanaan tugas pokok di bidang kesehatan, dan
 - d) Pelaksanaan tugas pokok lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2. Sekretariat
 - a) Melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup kesekretariatan meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan, dan penyusunan program.
 - b) Pengkoordinasian penyusunan perencanaan program Dinas
 - c) Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, pengembangan organisasi, dan ketatalaksanaan
 - d) Pelaksanaa monitoring, evaluasi pelaporan kesekretariatan

3. Sub Bagian Umum
 - a) Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Sub Bagian Umum
 - b) Penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi umum
 - c) Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan tata naskah dinas, penataan kearsipan, urusan rumah tangga, hukum, hubungan masyarakat

d) Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian

4. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan

a) Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan, dan verifikasi

b) Penyiapan bahan / pelaksanaan koordinasi pengelolaan administrasi keuangan

c) Penyusunan laporan keuangan Dinas

d) Pelaksanaan pengelolaan perlengkapan

5. Sub Bagian Perencanaan

a) Pengumpulan bahan petunjuk teknis lingkup penyusunan rencana dan program Dinas

b) Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program Dinas

c) Penyiapan bahan pembinaan pengawasan, dan pengendalian

6. Bidang Bina Pelayanan Kesehatan

a) Penyelenggaraan upaya kesehatan khusus meliputi kesehatan jiwa, kesehatan mata, kesehatan kerja, kesehatan haji, kesehatan gigi dan mulut

b) Penyelenggaraan upaya kesehatan perkotaan, kesejahteraan indera, dan usia lanjut

c) Penyelenggaraan upaya kesehatan pada daerah perbatasan

7. Seksi Kesehatan Dasar

- a) Pelaksanaan proses perijinan dan pelayanan lainnya lingkup kesehatan dasar sesuai urusan pemerintah kota
- b) Penyiapan bahan pelaksanaan registrasi, akreditasi, dan sertifikasi sarana pelayanan kesehatan dasar
- c) Penyiapan bahan pembinaan upaya kesehatan dasar perkotaan

8. Seksi Kesehatan Rujukan

- a) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup kesehatan rujukan
- b) Penyiapan bahan dan data pengelolaan upaya kesehatan rujukan perkotaan
- c) Pelaksanaan proses perijinan dan pelayanan lainnya lingkup kesehatan rujukan sesuai urusan pemerintahan daerah

9. Seksi Kefarmasian

- a) Penyediaan dan pengelolaan bufferstock obat, reagensia, vaksin, ketersediaan obat, dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT)
- b) Pelaksanaan proses perijinan dan pelayanan lainnya lingkup kefarmasian sesuai urusan pemerintah kota.

10. Seksi Kesehatan Khusus

- a) Penyiapan bahan dan data penyelenggaraan upaya kesehatan khusus meliputi kesehatan jiwa, kesehatan mata, kesehatan kerja, kesehatan haji, kesehatan gigi dan mulut, kesehatan indera, dan lanjut usia

- b) Penyiapan bahan dan data penyelenggaraan upaya kesehatan pada daerah perbatasan dan kerjasama lintas batas

11. Bidang Pengendalian Masalah Kesehatan

- a) Penyusunan rencana, program, dan kegiatan bidang pengendalian masalah kesehatan
- b) Penyusunan petunjuk teknis lingkup pengendalian dan pemberantasan penyakit, wabah, bencana, dan kesehatan lingkungan

12. Seksi Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit

- a) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengendalian dan pemberantasan penyakit
- b) Penyiapan bahan dan data penyelenggaraan pengendalian surveilans epidemiologi, pengendalian penyakit tidak menular, immunisasi, kesehatan mata, dan penyelidikan kejadian luar biasa (KLB).

13. Seksi Wabah Bencana

- a) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengendalian wabah dan bencana
- b) Penyiapan rencana, program, dan kegiatan seksi wabah dan bencana
- c) Penyiapan bahan dan data penyelenggaraan pengendalian wabah dan bencana meliputi kesiapsiagaan, mitigasi dan kesiapsiagaan, tanggap darurat, dan pemulihan

14. Seksi Kesehatan Lingkungan

- a) Penyiapan bahan dan data penyelenggaraan pengendalian kesehatan lingkungan meliputi penyehatan air, pengawasan kualitas lingkungan, penyehatan kawasan dan sanitasi darurat, sanitasi makanan dan bahan pangan serta pengamanan limbah
- b) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengendalian kesehatan lingkungan

15. Seksi Perencanaan dan Pendayagunaan

- a) Penyiapan rencana, program, dan kegiatan seksi perencanaan dan pendayagunaan
- b) Penyiapan bahan dan data pemberian rekomendasi tenaga kesehatan strategis

16. Seksi Pendidikan dan Pelatihan

- a) Penyiapan bahan dan data pelaksanaan registrasi dan akreditasi, pendidikan, dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan
- b) Penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan

17. Seksi Registrasi dan Akreditasi

- a) Penyiapan bahan dan data proses penyelenggaraan registrasi dan akreditasi serta perijinan lingkup tenaga medis, tenaga para medis, dan tenaga non medis / tradisional terlatih sesuai urusan pemerintahan kota
- b) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup registrasi dan akreditasi

18. Bidang Kefarmasian Jaminan dan Sarana Kesehatan

- a) Penyelenggaraan jaminan kesehatan
- b) Pelayanan sarana dan peralatan kesehatan
- c) Pelaksanaan proses pelayanan petijinan dan pelayanan lainnya lingkup kefarmasian, jaminan, sarana, dan peralatan kesehatan sesuai urusan pemerintahan kota

19. Seksi Jaminan Kesehatan

- a) Penyiapan rencana, program, dan kegiatan seksi jaminan kesehatan
- b) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup jaminan kesehatan
- c) Penyiapan bahan dan data penyelenggaraan jaminan kesehatan meliputi kepersertaan, pemeliharaan kesehatan, dan pembiayaan

20. Seksi Sarana dan Peralatan Kesehatan

- a) Penyiapan bahan dan data penyelenggaraan registrasi, akreditasi, dan peralatan kesehatan
- b) Pelaksanaan proses rekomendasi ijin Pedagang Besar Alat Kesehatan (PBAK)
- c) Pelaksanaan proses perijinan dan pelayanan lainnya lingkup sarana dan peralatan kesehatan

21. Unit Pelaksanaan Teknis (UPT)

- a) Pembentukan dan tugas pokok Unit Pelaksanaan Teknis akan ditentukan dan ditetapkan dengan peraturan Walikota.

D. Program dan Kegiatan Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran

Adapun program yang dilaksanakan meliputi, yaitu:

- 1) Program pelayanan administrasi perkantoran
- 2) Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
- 3) Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
- 4) Program obat dan pembekalan kesehatan
- 5) Program upaya kesehatan masyarakat
- 6) Program pengawasan obat dan makanan
- 7) Program pengembangan obat asli Indonesia
- 8) Program promosi kesehatan dan pemberdayaan kesehatan
- 9) Program perbaikan gizi masyarakat
- 10) Program pengembangan lingkungan sehat
- 11) Program pencegahan dan pengangulang penyakit menular
- 12) Program pelayanan kesehatan penduduk miskin
- 13) Program pengadaan, peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana Puskesmas/ Puskesmas pembantu dan jaringannya
- 14) Program peningkatan pelayanan kesehatan anak Balita
- 15) Program peningkatan pelayanan kesehatan Lansia
- 16) Program pengawasan dan pengendalian kesehatan makanan
- 17) Program peningkatan keselamatan ibu melahirkan dan anak
- 18) Program manajemen pelayanan kesehatan
- 19) Program Jamaah Haji

VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap Profesionalisme Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran. Dengan Uji t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 1.818 sedangkan t_{tabel} untuk $n = 52 - 2 = 50$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 1.676. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1.818 > 1.676$, maka hasil ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Profesionalisme Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran. Dengan Uji t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 1.841 sedangkan t_{tabel} untuk $n = 52 - 2 = 50$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 1.676. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $1.841 > 1.676$, maka hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Profesionalisme Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23.806 sedangkan F_{tabel} dengan $n = 52 - 2 - 1 = 49$, diperoleh $F_{tabel} = 3.19$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $23.806 > 3.19$, maka hasil ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai sebagai berikut :

1. Hasil penelitian Tingkat Pendidikan merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran, maka Pemerintah Daerah khususnya Kabupaten Pesawaran sebaiknya lebih memperhatikan kembali Tingkat Pendidikan setiap pegawai agar dapat mencapai suatu kinerja yang baik dan tujuan organisasi dapat mudah dicapai dengan cara memiliki pegawai - pegawai yang profesional. Hal ini diketahui bahwa pada mean per item pertanyaan, pada tingkat pendidikan terlihat mean terendah berada pada tingkat pendidikan yaitu kurang mempengaruhi

ketepatan dalam memberikan solusi permasalahan dalam bertugas. Sehingga pegawai harus mampu meningkatkan tingkat pendidikan agar dapat mempengaruhi ketepatan dalam memberikan solusi permasalahan dalam bertugas dengan cara untuk lebih memahami atas semua tugas dan pekerjaannya.

2. Hasil penelitian ini Motivasi Kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran, maka Pemerintah Daerah khususnya Kabupaten Pesawaran sebaiknya lebih memperhatikan motivasi kerja setiap pegawai sehingga tujuan – tujuan dari organisasi dapat tercapai lebih baik lagi. Hal ini terlihat pada hasil mean per item pertanyaan yaitu mean terndah berada pada indikator mempunyai kebanggan. Sehingga dengan begitu motivasi dari diri sendiri tetap dijaga, motivasi dari luar pun harus di dapat. Pimpinan harus secara ikhlas memberikan dukungan dan dorongan kepada pegawai dalam setiap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga pegawai dapat dengan bangga dengan pekerjaannya sehingga menimbulkan hasil kerja yang baik dan profesional.
3. Hasil penelitian ini Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai, sehingga dengan begitu variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap profesionalisme pegawai tidak salah, hanya saja untuk penelitian selanjutnya agar dapat mencapai nilai signifikan yang tinggi. Hal ini terlihat bahwa pada mean per item pertanyaan pada variabel

Profesionalisme hasil mean terendah berada pada indikator inovasi dan responsivitas. Sehingga dengan begitu untuk menjadi pegawai yang profesional, dibutuhkan pegawai yang mempunyai inovasi dan responsivitas yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Uhbiyati, Nur. 2003. *Ilmu Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bahri. 2008. *Konsep dan Definisi Konseptual*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hughes, Edgar, Owen. 2004. *Public Management and Administration*. St. Martin's. United States Of America.
- Ihsan, Fuad. 2011. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Islamy, Muh. Irfan. 2008. *Agenda Kebijakan Reformasi Administrasi Negara*. Fakultas Ilmu Administrasi-Universitas Brawijaya. Malang.
- Manullang, 1981. *Management Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Maskun, Sumitro. 2009. *Profesi Aparatur Negara Dalam Birokrasi Indonesia*.
- Moenir, H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyasa. 2006. *Administrasi Birokrasi dan Pelayanan Publik*. Nimas Multima. Jakarta.
- Negak, Kurt. 2005. *The Six Key To Company Succes (Terjemahan)*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Osborne, David dan Gaebler, Ted. 2002. *Mewirauahakan Birokrasi : mentrasformasi semangat wirausaha ke dalam sektor publik jilid 2 (terjemahan)*. PPM. Jakarta.
- Osborne, David dan Plastrik, Peter. 2007. *Memangkas Birokrasi*. PPM. Jakarta.

- Pamudji. 2005. *Ekologi Administrasi Negara*. Bina Aksara. Jakarta.
- Prasetyo, Bambang dan Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Aplikasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Reksohadiprojo, Sukanto, et al. 2002. *Organisasi Perusahaan*. BPFE. Yogyakarta.
- Salusu, J. 2006. *Pengambilan Keputusan Strategi untuk Organisasi Publik dan Non Profit*. Gramedia. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2004. *Patologi Birokrasi*. Galia Indonesia. Jakarta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, Sofian. 2002. *Metode Penelitian Suvey*. LP3ES. Jakarta.
- Sjafri, Sairin. 2003. *Membangun Profesionalisme Muhammadiyah*. Lembaga Pengembangan Tenaga Profesi [LPTP]. Yogyakarta
- Soemanto, Wasty. 2006. *PSIKOLOGI PENDIDIKAN “Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT. Alfa Beta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukardi. 2003. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Grup
- Tjokrowinoto, Muljarto. 2006. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Utomo, Warsito. 2006. *Otonomi dan Pengembangan Lembaga Daerah*. Seminar Nasional Profesionalisasi Birokrasi dan Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik. Fisipol UGM. Yogyakarta.
- Wright, Peter. Kroll, J, Mark. Parnell, John. 2006. *Strategic Management Concept and Cases*. Prentice Hall. New Jersey.

Jurnal

Ancok, Djameluddin. 2000. *Revitalisasi SDM Dalam Menghadapi Perubahan Pada Pasca Krisis*. Makalah.

Numberi, Fredy. 2000. *Organisasi dan Administrasi Pemerintah*. Makalah

Penelitian Terdahulu

Sumarni, Nani. 2014. *Profesionalisme Aparatur Pemerintahan Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung Dalam Pelayanan Publik*. Tesis

Naray, Stefie Setiawati. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Kecamatan Tanjung Karang Timur*. Tesis

Bukhari. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Operator e-KTP*. Tesis

Website

<http://www.kopertis12.or.id/2014/01/23/undang-undangan-nomor-5-tahun-2014-tentang-aparatur-sipil-negara.html> (diunduh Hari Rabu tanggal 16 September 2015 pukul 18.10 wib).

<http://www.bimbingan.org/rumus-metode-kuantitatif-menurut-sugiyono.htm>, (diunduh Hari Rabu tanggal 16 September 2015 pukul 18.45 wib)

<http://www.pendidikanekonomi.com/2012/12/jalur-dan-jenjang-pendidikan-menurut-uu.html> (diunduh pada Hari Senin tanggal 5 Oktober 2015 pukul 18.40 wib)

<http://etikatugas.blogspot.co.id/> (diunduh pada hari Senin Tanggal 16 November 2015 pukul 15.30 wib)

<http://www.scribd.com/doc/187545457/Makalah-Etika-Profesi-Profesionalisme-Kerja> (diunduh pada Hari Rabu Tanggal 2 Desember 2015 pukul 07.35 wib)