

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun dari lingkungan luar perusahaan. Dari berbagai faktor yang ada, kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Salah satu hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah masalah prestasi kerja atau yang lebih dikenal dengan kinerja. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012: 67). Hasil penilaian kinerja menunjukkan sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara-cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam

memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya seorang manajer melakukan motivasi dengan cara antara lain dengan memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil

kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme. Profesionalisme menunjukkan suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam diri seorang karyawan karena di dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia dituntut untuk bisa memiliki sikap profesionalisme, mampu mengembangkan diri secara optimal, terutama pada bidang yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Sikap profesionalisme karyawan Pt. Sari Melati Kencana Surabaya bekerja sudah dibutuhkan saat karyawan diterima di suatu perusahaan. Para karyawan yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahlian, sikap disiplin, minat serta semangat untuk bekerja dengan kinerja yang optimal. Maka dari itu para karyawan Pt. Sari Melati Kencana Surabaya dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Salah satu contoh yaitu dengan mentaati peraturan yang ada di dalam perusahaan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Karyawan PT. Sari Melati Kencana

Surabaya seluruh karyawan diuntut untuk mempunyai profesionalisme yang tinggi dalam bekerja. Salah satu contoh karyawan harus tepat waktu dalam mengantar makanan untuk menjaga loyalitas konsumen dan itu sesuai dengan visi perusahaan. Berdasarkan observasi peneliti di PT. Sari Melati Kencana Surabaya peneliti menemukan permasalahan mengenai profesionalisme kerja, dalam bekerja masih kurang baik dikarenakan masih terdapat keluhan mengenai ketepatan waktu dalam mengantar makanan dan minuman, hal itu dikarenakan konsumen kurang puas terhadap pesannya yang tidak datang tepat waktu.

Profesionalisme sangat di butuhkan dalam perusahaan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. seperti tingkat kemampuan seseorang yang tercermin melalui perilaku dalam pekerjaannya sehari-hari. Tingkat kemampuan karyawan yang tinggi akan lebih cepat mengarah pada pencapaian. Seorang karyawan harus mempunyai keterampilan yang tinggi didalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas,

Karyawan yang mempunyai profesionalisme yang tinggi harus mempunyai sikap yang berorientasi kedepan sehingga mempunyai kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang dihadapannya. Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

Komitmen Organisasi kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam

setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan. Komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

PT Sari Melati Kencana Surabaya ialah perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan, khususnya Pizza dan Pasta, PT Sari Melati Kencana Tbk didirikan pada tanggal 16 Desember 1987 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1987. Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan Pizza adalah bisnis restoran. PT Sari Melati Kencana Surabaya mengoperasikan "PIZZA HUT" di bawah perjanjian lisensi dengan yum, asia franchise Pte. Ltd. Per 31 Desember 2017 PIZZA. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan PT Sari Melati Kencana Surabaya sendiri ada 18 outlet yang tersebar di Surabaya. Makanan pizza hut tersebut sudah mendapatkan label MUI jadi bisa dinikmati dari berbagai kalangan, perusahaan PT. Sari Melati Kencana Surabaya tersebut mempunyai nama yang besar dan cukup terkenal di dalam negeri maupun di luar negeri, mempunyai prospek jangka panjang dan perusahaan tersebut menurut saya beda dengan perusahaan lainnya. Dari beberapa perusahaan yang saya survey, Perusahaan PT. Sari Melati Kencana Surabaya memiliki organisasi yang baik, tata cara kerjanya dan SDM yang ada di

perusahaan itu di pilih dengan seleksi yang baik. Maka dari itu perusahaan membutuhkan karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas agar bisa memajukan perusahaan dengan cara perekrutan karyawan yang selektif dan tahan seleksiannya secara baik agar bisa mendapatkan sumber daya manusia yang memadai dan siap bekerja di perusahaan ini.

Tujuan peneliti meneliti di perusahaan PT. Sari Melati Kencana Surabaya di karenakan di perusahaan tersebut rendahnya profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap karyawan. PT. Sari Melati Kencana Surabaya di rasa cocok bagi peneliti untuk di teliti karena di perusahaan tersebut masih kurang adanya sikap professional dalam menyikapi proses pembuatan pizza yang terlalu lama sehingga membuat pizza yang di beli konsumen menjadi terlalu matang tidak sesuai dengan selera, keterlambatan dalam mengantarkan makanan. Serta kurangnya motivasi dari manajer untuk karyawan serta motivasi dari diri sendiri sehingga dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak disiplin dalam bekerja, dan dampak dari hal tersebut mengakibatkan karyawan malas dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaanya. Dalam PT. Sari Melati Kencana Surabaya masih banyak karyawan yang tidak mempunyai komitmen organisasi, contohnya kurangnya seorang karyawan yang cinta terhadap pekerjaannya serta kurangnya keinginan dari diri sendiri untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Solusinya adalah Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna untuk melahirkan kinerja karyawan yang professional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Pemberian penghargaan sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Melalui

pemberian pemberian penghargaan, karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan. Karena sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya, baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perjalanan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik.

Profesionalisme yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Karyawan PT. SARI MELATI KENCANA SURABAYA menunjukkan kinerja yang kurang optimal yang tercermin dari data berikut ini:

Tabel 1.1 Absensi karyawan PT. SARI MELATI KENCANA SURABAYA

Bulan	Absensi	Persentase
juli 2018	10 Karyawan	20%
agustus 2018	9 Karyawan	18%
september 2018	8 Karyawan	16%
oktober 2018	10 Karyawan	20%
november 2018	7 Karyawan	14%
desember 2018	5 Karyawan	10%
januari 2018	4 Karyawan	8%
februari 2018	10 Karyawan	20%
maret 2018	9 Karyawan	18%
april 2019	5 Karyawan	10%
mei 2019	10 Karyawan	20%
juni 2019	8 Karyawan	16%
juli 2019	10 Karyawan	20%
Rata – rata	8 Karyawan	16%

Sumber : PT. SARI MELATI KENCANA SURABAYA, 2019

Tabel 1.1 menyajikan daftar laporan Absensi PT. Sari Melati Kencana Surabaya yang menunjukkan bahwa dalam persentasi absensi masih sering terjadi adanya ketidakhadiran atau keterlambatan, Penentuan daftar absensi dilakukan dengan cara perhitungan perbulan, karyawan yang tidak masuk dalam bekerja. Jadi tabel di atas bahwa karyawan perbulan menunjukan yang tidak masuk. Perhitungan absensi setiap bulan, jumlah setiap bulan yang tidak masuk

dikalikan jumlah seluruh karyawan sehingga di temukan berapa presentase setiap bulan karyawan yang tidak masuk. hal ini menggambarkan permasalahan Profesionalisme kurang mendapat perhatian serius sehingga peningkatan kinerja karyawan belum meningkat, khususnya karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya, jika Profesionalisme karyawan mendapat perhatian yang serius diharapkan peningkatan kinerja karyawan akan meningkat dan dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Profesionalisme dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarimelati Kencana Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis menggunakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Surabaya?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Surabaya?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Surabaya?
4. Apakah Motivasi kerja, profesionalisme, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana Surabaya?

5. Di antara variabel motivasi kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Melati Kencana Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Sebagai salah satu perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi untuk memenuhi kewajiban menyelesaikan jenjang Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen pada Universitas Negeri Trunojoyo Madura.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Surabaya?
2. Untuk mengetahui profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Surabaya?
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Surabaya?
4. Untuk mengetahui di antara variabel motivasi kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Melati Kencana Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi PT. Sarimelati Kencana Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa informasi untuk melakukan perbaikan setiap pemimpin berkaitan dengan penelitian tersebut yang akan menunjang pada keberhasilan individu dan bersama dalam menjalankan organisasi atau perusahaan.

b. Bagi Mahasiswa Peneliti

Bahwa hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan manajemen, baik sumber daya manusianya maupun sistem yang dikembangkan instansi untuk mencapai bentuk pelayanan prima.

c. Bagi Universitas Negeri Trunojoyo Madura

Penelitian yang dilakukan mahasiswa merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan untuk membantu instansi pemerintah maupun swasta dalam hal pelayanan publik agar mampu bersaing dalam era globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, sehingga dapat berkembang sejalan dengan paradigma baru yang digunakan masyarakat.

d. Bagi pihak-pihak lain yang terkait dengan dengan hasil penelitian

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan sumbangan pengetahuan yang akan datang bagi calon peneliti dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pegertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2014: 138). Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2009: 89). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2010: 38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua

kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011: 93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2001: 95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Berdasarkan paparan di atas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.2 Teori Motivasi Kerja

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hariandja (2007: 324), teori ini dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi :

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

2. Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pengandaian yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.

- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Empat pandangan positif mengenai kodrat manusia dalam teori Y:

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya.
- b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

3. Teori "ERG"

Alderfer mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a. *Existence (Keberadaan)*
- b. *Relatedness (Keterikatan)*
- c. *Growth (Pertumbuhan)*

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi

perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

4. Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

5. Teori Motivasi Vroom

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini

ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

6. Teori "Tiga Kebutuhan"

Dikemukakan oleh David McClelland inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)

Yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain

c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

Yaitu orang yang berusaha mendapatkan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi, dan berusaha untuk menghindari konflik.

2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007: 102). Terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang

meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2011: 221) adalah sebagai berikut :

- a. Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas–tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

2.1.5 Jenis dan Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011: 221) jenis–jenis motivasi adalah sebagai berikut :

a) Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja

bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik–baik saja.

b) Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

Metode motivasi menurut Hasibuan (2011: 222) adalah sebagai berikut :

- a) Metode langsung Adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b) Motivasi tidak langsung Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas–fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

2.2 Profesionalisme

2.2.1 Pengertian Profesionalisme

Istilah profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode. Menurut Hardjana (2007: 20) profesionalisme adalah orang yang menjalani profesi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Dalam hal

ini, seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

Kurniawan (2011: 73) berpendapat bahwa profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*). Sedangkan menurut Siagian (2009:163) profesionalisme adalah kehandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Mengacu pada beberapa pendapat diatas tentang profesionalisme, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah kehandalan dan keahlian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat dan selalu mengutamakan untuk kepentingan publik.

2.2.2 Ciri-Ciri Profesionalisme

Lubis, N. L (2009: 10), menyatakan bahwa profesionalisme biasanya dipahami sebagai kualitas yang wajib dimiliki untuk meningkatkan kualitas pelayanan, maka karyawan perlu memiliki ciri-ciri profesionalisme sebagai berikut:

1. Punya keterampilan tinggi dalam suatu bidang, serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidangnya.

2. Punya ilmu dan pengetahuan serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah dan peka dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Punya sikap berorientasi kehari kedepan, sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang ada di hadapannya.
4. Mempunyai sikap mandiri berdasarkan kemampuan pribadi serta terbuka dan menyimak pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi dirinya dan perkembangan pada dirinya.

Sedangkan Anoraga (2009: 17) mengemukakan beberapa ciri profesionalisme, yaitu:

1. Profesionalisme menghendaki sifat hasil, sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme membutuhkan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diandalkan melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak bisa puas atau putus asa sampai mendapatkan hasil.
4. Profesionalisme membutuhkan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan tegur” atau godaan iman seperti harta dan kenikamatan hidup.
5. Profesionalisme membutuhkan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, jadi terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

2.2.3 Karakteristik Profesionalisme

Menurut Mertin (dalam Kurniawan, 2011: 74), menyatakan bahwa karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah:

1. *Equality*, perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
2. *Equity*, perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.
3. *Loyalty*, kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.
4. *Accountability*, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan.

2.2.4 Indikator Profesionalisme

Indikator profesionalisme individual yang dikembangkan oleh Hall, James A dan Tommie Singleton (2007: 45) adalah sebagai berikut:

1. Pengabdian pada profesi (*dedication*)

Pengabdian pada profesinya dapat tercermin dalam dedikasi profesionalisme melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekadar sebagai alat untuk mencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi, dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohanilah dan kemudian kepuasan material.

2. Kewajiban sosial (*social obligation*)

Kewajiban sosial yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian (*autonomy demands*)

Kemandirian ialah suatu pandangan bahwa seorang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain.

4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*)

Keyakinan terhadap peraturan profesi yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*)

Hubungan dengan sesama profesi berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya.

Menurut Jatman (dalam Abdul Rahman, 2013: 24) menyatakan bahwa indikator profesionalisme, yaitu:

1. Altruisme, yaitu berani berkorban, mementingkan orang lain bukan diri sendiri, hal ini ditunjukkan lewat sikap suka membantu, membuat keputusan secara tepat dan obyektif.
2. Komitmen terhadap kesempurnaan, sikap profesionalnya yaitu efektif dan efisien memberikan atau mengerjakan yang terbaik.

3. Toleransi, sikap profesionalnya ditunjukkan dengan sikap adaptasi, suka kerja, komunikatif, bijaksana, dan meminta tolong jika memang demikian membutuhkan.
4. Integritas dan karakter, sikap profesionalnya ditunjukkan lewat sikap jujur, teguh, tidak plin-plan, percaya diri, berjiwa pemimpin yang member teladan.
5. Respek kepada semua orang, professional dalam menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain dan tahu diri.
6. *Sense of duty*, sikap profesionalnya adalah disiplin dan tepat waktu.

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, peneliti memilih indikator yang dikembangkan oleh Hall, James A dan Tommie Singleton (2007: 45) untuk pengukuran variabel profesionalisme karena faktor ini sesuai dengan objek observasi peneliti.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha melibatkan diri dalam kegiatan guna memajukan perusahaan. Karyawan akan memilih untuk bertahan diperusahaan dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Allen dan Mayer (2009) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki

implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Freed Luthans (2006) dalam buku *Perilaku Organisasi* mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dimana karyawan berusaha memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dibentuk oleh lingkungan kerja dan melalui proses pengembangan diri yang dilakukan oleh karyawan. Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Loyalitas tersebut dapat berupa kemauan untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2015) komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan usaha karyawan dan kemauan mengerahkan segala upaya untuk kepentingan organisasi serta berminat tetap menjadi bagian dari organisasi.

2.3.2 Faktor – faktor Komitmen Organisasi

Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi ini merupakan upaya karyawan dalam melibatkan diri untuk perusahaan. Komitmen yang dimiliki karyawan dipengaruhi faktor yang berasal dari internal dan eksternal karyawan.

Menurut Minner (2008), komitmen organisasi di pengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut.

1. Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman seseorang berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru dan yang sudah lama bekerja memiliki tingkatan komitmen yang berbeda.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak timbul begitu saja, namun melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan juga dibentuk oleh sejumlah faktor. Steers dan Porter (1983) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen

menjadi empat kategori yaitu:

1. Karakteristik personal, mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan

berkorelasi negatif terhadap komitmen perusahaan. Karyawan yang lebih lama bekerja menunjukkan komitmen yang tinggi.

2. Karakteristik pekerjaan, meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi pekerjaan.
3. Karakteristik struktural, mencakup drajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi kontrol dalam perusahaan.
4. Pengalaman bekerja, dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting bagi karyawan karena memiliki korelasi yang positif terhadap komitmen organisasi.

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat menggambarkan keinginan karyawan untuk ikut berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Menurut Mowday, *et al* (2012) komitmen organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator yang sudah dikembangkan sebagai berikut:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.

3. Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
4. Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai. Komitmen yang dimiliki karyawan memiliki tingkatan berberda, dari tingkatan yang rendah hingga tingkatan yang tinggi. Untuk mengukur tingkat komitmen karyawan

Mayer, J.P. et al (2002) menyatakan bahwa komitmen dibedakan menjadi 3 dimensi yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di suatu organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika karyawan meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen keberlangsungan yang kuat akan meneruskan keanggotaan organisasinya, dikarenakan mereka membutuhkannya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka sudah merasa cukup dengan hidupnya.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Cormick & Tiffin dalam Sutrisno (2010: 102), mendefinisikan sebagai kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, dimana kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kemudian kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan, sedangkan waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Sedangkan Tika (2010: 98) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Kemudian Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2013:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedarmayanti (2009: 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan standar yang telah ditentukan). Selanjutnya Mangkunegara (2013: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai selama periode waktu tertentu.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson (2009: 12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
5. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009: 27) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut, yaitu:

1. Kuantitas, adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kualitatif melibatkan penghitungan keluar dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
2. Kualitas, adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan. Yaitu seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran.
3. Ketetapan waktu, adalah sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Keban dalam Pasolong (2010: 184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Menurut Fadel (2009: 195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

- a. Pemahaman atas tupoksi: Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Inovasi: Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c. Kecepatan kerja: Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

- d. Keakuratan kerja: Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
- e. Kerjasama: Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, peneliti memilih indikator yang dikembangkan oleh Rivai (2009: 27) untuk pengukuran variabel kinerja karyawan karena faktor ini sesuai dengan objek observasi peneliti.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan

- 2 Dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara-cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, jika karyawan puas dan senang maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang sangat mengesankan, dan perlu kita sadari bahwa memotivasi diri sendiri itu juga perlu karena dengan kesadaran diri kita sendiri akan membuat semua kinerja karyawan akan termotivasi yang lebih baik lagi untuk kedepannya. Pemberian penghargaan sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Melalui pemberian pemberian penghargaan, karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan. Karena sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya, baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perjalanan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik.

2.5.2 Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak di tentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Adisusilo Sutarjo (2009: 58) mengatakan bahwa sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memengan suatu jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif.

Armstrong (2009 : 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan terencana, standar dan persyaratan kompetensi.

2.5.3 Hubungan Profesionalisme Dengan Kinerja karyawan.

Dimana Sumber daya manusia dituntut atau menunjukkan kapasitas atau kemampuan individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya.

Wibowo (2013: 217) menyatakan bahwa profesionalisme suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Armstrong. M. (2009) mengemukakan bahwa kinerja suatu sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran dan standar.

2.5.4 Hubungan Komitmen Dengan Kinerja Karyawan.

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Newstrom (2007 : 223) Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja disana. (Randall dalam Sumarno, 2005) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Oleh sebab itu individu yang memiliki komitmen yang kuat dalam organisasi maka semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya yang akan berimbas pada kinerja yang baik, yang akan berguna bagi organisasinya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Ismail1)& Herman sjahrudin2) mail1961@gmail.com . Jurnal Organisasi Manajemen Issue 1 (Agustus,2018)	Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan	Profesionalisme(X ₁) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	• Komitmen Organisasi • Objek Penelitian	• Profesionalisme • Komitmen Organisasi
2	Arina nurandini 2014. Jurnal studi manajemen & organisasi 11 (2014) juni 78-91 http://ejournal.ac.id/index.php/mo	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)	Komitmen Organisasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	• Tidak adanya variabel profesionalisme	Komitmen organisasi, kinerja karyawan

3	Ginanjari dan benedicta Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA 2015, Vol.4, No.2,125-139	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lepas Biro Konsultan	Kepuasan Kerja (X_1) Komitmen Organisasi (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa profesionalisme dan penghargaan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	• Tidak adanya variabel profesionalisme	• Kepuasan kerja • komitmen organisasi • Kinerja Pegawai • Metode Pengumpulan data
4.	Eddy Poernomo Adm.Bisnis UPN Veteran Jawa Timur. Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi Vol.6 No.2 September 2006: 102-108	Pengaruh Kreativitas dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jesslyn Cakees Indonesia cabang Surabaya	9X2Kreativitas (X_1) Kerja sama tim (X_2) Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa kreativitas dan inovasi secara langsung maupun tidak langsung melalui penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	• Tidak adanya variabel profesionalisme	• Kreativitas • Kinerja manajer • Metode Pengumpulan data

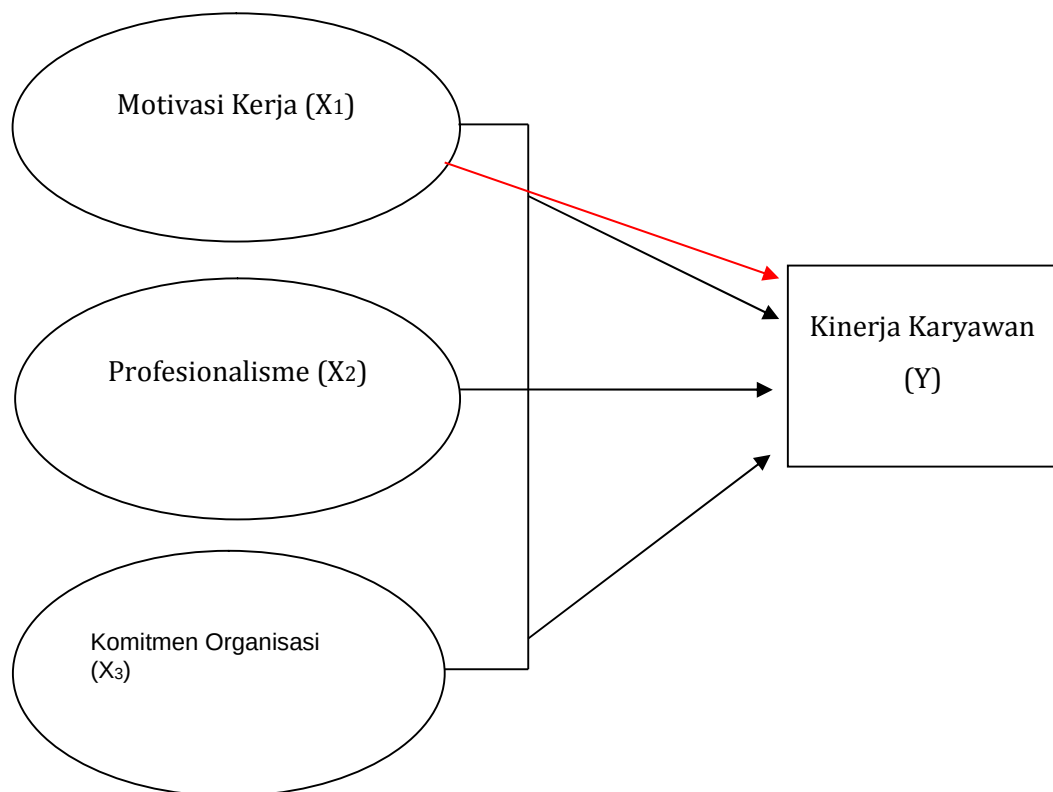
5.	Chaterina melina taurisa, universitas diponegoro 70 jurnal bisnis dan ekonomi (jbe), september 2012, hal, 170-187 issn: 1412-3126	Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan(studi pada pt. Sido muncul)	Budaya organisasi (x1) Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (x2) Kinerja karyawan (y)	Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa kreativitas dan inovasi secara langsung maupun tidak langsung melalui penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	•Tidak adanya variabel profesionalisme	•Komitmen dan kinerja karyawan
6.	Robert Eberger, Journal of Applied Psychology 1990, Vol.75, No.1,5159	Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Inovations	Perceived Organizational Support (X1) Employee Diligence, Commitment (X2) Innovation (Y)	From the results of the study explain that organizational commitment and innovation directly or indirectly have a significant effect on employee performance	•Absence of variable organizational commitment	•Organizational Commitment •Employee Performance

7.	Sarboini Faculty of Economics, serambi mekkah university, Banda Aceh, Indonesia E-mail: Journal The International of social sciences. Doi: 10.26811/peuradeun.V4il.89. Vol 4, No. 1, January 2016	Performance Of Employees And Impact On Promotion OF Position	Performance Of Employees (X1) Impact On Promotion	From the results of the study explain that organizational commitment and innovation directly or indirectly have a significant effect on employee performance	•Absence of variable organizational commitment	• The performance

2.7 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2015: 56), menjelaskan kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari beberapa teori yang telah dideskripsikan.

Setiap penelitian pasti memerlukan rancangan bangunan atau desain penelitian dan rencana strategis ke depan sehingga penelitian dapat dioperasionalkan secara sistematis, sehingga menghasilkan sintesis tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Berdasarkan telah teoritis dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan dapat dikatakan bahwa hakikatnya Motivasi Kerja, profesionalisme dan Komitmen Kerja akan mendukung peningkatan kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka kerangka berpikir peneliti dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Robbins (2007: 28), Abraham H.Maslow (2010:102), dan Jurnal Gustiana (2013)

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan atas permasalahan yang diajukan dan penjabaran teori, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya.
- H₂: Diduga profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya.
- H₃: Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya.
- H₄: Diduga motivasi kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Melati Kencana Surabaya.
- H₅: Diduga variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek penelitian

Untuk menyusun skripsi ini tentunya diperlukan suatu permasalahan yang ada disuatu objek. Permasalahan yang di ambil penulis dalam menyusun skripsi ini yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja, Profesionalisme dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarimelati Kencana Surabaya”. Objek yang dipilih oleh penulis yaitu pada karyawan PT. Sarimelati Kencana Surabaya Jl. Jemur Sari Surabaya, Jawa Timur.

3.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang dipakai penulis ialah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populusi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, menurut Sugiyono (2013: 80). Populasi yang digunakan dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SARI MELATI KENCANA SURABAYA yang berjumlah 49 orang dengan keterangan karyawan laki-laki sebanyak 33 dan karyawan perempuan 16.

Tabel 3.1. Jumlah Karyawan PT. SARI MELATI KENCANA SURABAYA.

NO	STATUS KEPEGAWAIAN	JUMLAH
1	Manajemen	5
2	Kasir	2
3	Server	17
4	Topping	5
5	Pasta	6
6	Runner	1
7	Salad	3
8	Bar	3
9	Delevery	5
10	Security	2
TOTAL		49

Sumber : Karyawan PT. SARI MELATI KENCANA SURABAYA

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus slovin (Umar, 2005:120), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : 10 persen (%) kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Dalam penelitian

ini diketahui N sebesar 49 karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Jadi minimal jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah sebesar:

$$n = \frac{49}{1+49(10\%)^2}$$

$$n = \frac{49}{1+49(0,01)}$$

$$n = \frac{49}{1,49}$$

$n = 32.8$ dibulatkan menjadi 33 responden.

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar 33 dari 49 jumlah karyawan PT. Sari Melati Kencana surabaya . Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *proportional random sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing subpopulasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap subpopulasi. Berikut ini adalah pembagian jumlah sampel dalam tiap subpopulasi pada karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya dari sejumlah sampel 33.

**Tabel 3.2 Populasi dan Sampel PT. SARI MELATI KENCANA
SURABAYA**

No	Keterangan	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Manajer	5	$(5/49)*33$	3
2	Kasir	2	$(2/49)*33$	1
3	Server	17	$(17/49)*33$	11
4	Topping	5	$(5/49)*33$	3
5	Pasta	6	$(6/49)*33$	4
Jumlah sampel				24
6	Runner	1	$(1/49)*33$	0
7	Salad	3	$(3/49)*33$	2

8	Bar	3	$(3/49)*33$	2
9	Delivery	5	$(5/49)*33$	3
10	Security	2	$(2/49)*33$	1
Jumlah sampel				9
TOTAL SAMPEL KESELURUHAN				33

Sumber: Karyawan PT. Sari Kencana Surabaya.Melati

Tabel 3.2 di atas menunjukkan perhitungan jumlah populasi untuk menemukan jumlah sampel dari jumlah populasi sebanyak 49 karyawan sehingga di temukan 33 responden, populasi dihitung berdasarkan masing-masing bidang dengan rumus (jumlah populasi setiap bidang dibagi jumlah semua karyawan dan di kalikan seluruh responden).

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, Suharsimi, 2006: 118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

3.4.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

3.4.2 Motivasi kerja (X1)

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2009: 89).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102). Terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

3.4.3 Profesionalisme (X2)

Menurut Hardjana (2007:20) profesionalisme adalah orang yang menjalani profesi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Dalam hal ini, seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

Indikator profesionalisme individual yang dikembangkan oleh Hall, James A dan Tommie Singleton (2007: 45) adalah sebagai berikut:

1. Pengabdian pada profesi (*dedication*)
2. Kewajiban sosial (*social obligation*)
3. Kemandirian (*autonomy demands*)
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*).
5. Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*)

3.4.4 Komitmen Organisasi (X3)

Menurut Allen, NJ. Meyer JP. (2009) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam

berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Mayer, JP. et al (2002) menyatakan bahwa indikator komitmen kerja dibedakan menjadi 3 dimensi yaitu:

- a. Komitmen afektif (affective commitment)
- b. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment)
- c. Komitmen normatif (normative commitment)

3.4.5 Kinerja Karyawan (Y)

Sedarmayanti (2009: 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan standar yang telah ditentukan).

Menurut Rivai (2009:27) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut, yaitu:

1. Kuantitas.
2. Kualitas.
3. Ketetapan waktu dari hasil.
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

3.4.6 Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kinerja karyawan (Y), Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013: 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan

yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Rivai (2009:27) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut, yaitu:

1. Kuantitas.
2. Kualitas.
3. Ketetapan waktu.

3.5 Jenis Dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai pengaruh motivasi kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang diisi oleh karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam

perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Data internal berupa data poin penilaian hasil karya karyawan, profil dan struktur organisasi PT. Sari Melati Kencana Surabaya Merah dan jawaban hasil pengisian kuesioner.

3.6 Metode pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Husein, Umar. 2005: 82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2005.: 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT. Sari Melati Kencana Surabaya Merah dan data-data lain yang mendukung.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen (Arikunto, Suharsimi, 2006: 168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (dalam Arikunto, Suharsimi, 2006: 170) sebagai berikut : Keterangan : r_{xy} : koefisien korelasi X : skor butir Y : skor total yang diperoleh N : jumlah responden (Arikunto, Suharsimi, 2006:170) Dalam rumus Korelasi Product Moment dari pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila $N = 52$ dan $\alpha = 0,05$ maka r tabel = 0,273 dengan ketentuan: Hasil $> (0,273)$ = valid Hasil $< (0,273)$ = tidak valid Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Ver 16 (*Statistical Product and Service Solution*) dimana tiap item (variabel) bisa dilihat pada tabel korelasi.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, Suharsimi, 2006: 178). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus Alpha Cronbach (Arikunto, Suharsimi, 2006: 196) : Keterangan : = Reliabilitas instrumen k = Banyaknya butir

pertanyaan atau banyaknya soal = Jumlah varians butir = Varians total Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:45). Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2009: 46) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, Imam 2006: 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.4 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau variance inflation factor (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3.7.5 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Profesionalisme (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini yaitu : Membuat tabel distribusi jawaban angket , , dan Y.

1. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
2. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap responden.

Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut :

$DP = 100 \%$ Keterangan : DP : Deskriptif Persentase (%) n : Jumlah nilai yang diperoleh N : Jumlah nilai ideal Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut : a. Untuk Jawaban sangat setuju (SS) = Diberi bobot 5

- a. Untuk Jawaban setuju (S) = Diberi bobot 4
- b. Untuk Jawaban Cukup setuju (CS) = Diberi bobot 3
- c. Untuk Jawaban Tidak setuju (TS) = Diberi bobot 2 e. Untuk Jawaban Sangat
- d. tidak setuju (STS) = Diberi bobot 1

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Motivasi Kerja (X1) Profesionalisme (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008:258) : Keterangan : Y : Variabel dependent (kinerja karyawan) a : Koefisien regresi (konstanta) : Koefisien regresi Profesionalisme : Koefisien regresi Komitmen Kerja : Variabel independent (Profesionalisme) : Variabel independent (Komitmen Kerja).

j. Uji Hipotesis

i. Pengaruh , terhadap Y Secara Parsial (Uji T)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu profesionalisme (X1) dan komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent

yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% adalah : Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

ii. **Pengaruh , terhadap Y Secara Simultan (Uji F)**

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Profesionalisme (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah : Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

iii. **Koefisien Determinasi (R^2)**

koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi = 0, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi = 1, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas.

Karena itu letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$. Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor atau kuadrat partial correlation dari tabel coefficient. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya atau adjusted R square. Nilai adjusted R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2009:83).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil PT. Sari Melati Kencana Surabaya

Pizza Hut merupakan jaringan restoran pizza terbesar di dunia, dengan hampir 12.000 cabang restoran yang tersebar di lebih dari 84 negara. Pizza Hut menyediakan bermacam-macam pizza dengan topping yang berbeda-beda. Selain menyediakan pizza, Pizza Hut juga menyediakan berbagai macam makanan dan minuman seperti pasta, salad, sup, nasi, dan sebagainya. Pizza Hut yang terkenal dengan sebutan “Si Atap Merah” ini juga menjadi simbol pelayanan jasa restoran yang terbaik. Dalam produk andalan pizza, Pizza Hut menjadi yang terdepan bagi konsumennya di seluruh dunia.

Sejarah Pizza Hut mulai bergulir pada tahun 1958 di Wichita, Kansas. Dua pemuda bersaudara bernama Dan dan Frank Carney, mahasiswa di Wichita

State University, Kansas, USA, memperoleh pemikiran kreatif untuk membuka sebuah restoran pizza setelah mereka membaca sebuah artikel di surat kabar Saturday Evening Post tentang berkembangnya popularitas makanan pizza. Dengan meminjam uang sebesar US \$600 dari ibu mereka, mereka mendirikan sebuah restoran pizza tepatnya pada tanggal 15 Juni 1958. Kedua bersaudara tersebut menamai restoran pizza milik mereka dengan nama Pizza Hut. Hasil dari usaha mereka adalah restoran Pizza Hut pertama dan juga merupakan dasar terciptanya restoran pizza terbesar dan terpopuler di dunia. Pada saat berdiri, produk awal yang dihasilkan Pizza Hut adalah original "Thin'n Crispy" pizza yang dibuat oleh Carney bersaudara. Pada saat itu, menu dasar yang ada di Pizza Hut terdiri dari Thin'n Crispy pizza, salad, dan soft drink.

Pizza Hut berdiri di Indonesia pertama kalinya tahun 1984, yaitu; Pizza Hut Djakarta Theater. Selanjutnya disusul oleh Pizza Hut Pondok Indah tahun 1985 dan Pizza Hut Tebet tahun 1987 di bawah PT. Trijaya Pelangi. Sementara itu, PT. Sarimelati Kencana (PT. SMK) berdiri tanggal 16 Desember 1987. PT. SMK saat itu merupakan bagian dari Ponderosa Group yang hampir semua bergerak di bidang restoran. Pada tahun 1994, PT. Trijaya Pelangi bergabung dengan PT. Sarimelati Kencana dengan membawa serta ketiga restoran Pizza Hutnya. PT. SMK pertama kali berpusat di Djakarta Theater, kemudian Kemayoran. Hingga saat ini kantor pusat atau yang dikenal sebagai Support Center bertempat di Gedung Graha Mustika Ratu Lantai 8-9, Jalan Gatot Subroto Kav. 74-75, Jakarta.

Pada tahun 1997, Pizza Hut memperoleh sertifikat halal dari LPPOM MUI setelah melalui pengujian yang ketat dan memakan waktu yang cukup lama. Hingga saat ini sertifikat halal tetap dipertahankan dengan berkomitmen untuk

selalu menghasilkan produk yang halal guna memberikan kenyamanan, keamanan, serta kepuasan konsumen terutama bagi konsumen muslim. Selain memperoleh sertifikat halal, PT. SMK juga telah memperoleh sertifikat HACCP dan telah menerapkan good manufacturing practices (GMP) dalam proses produksinya. Sebagai restoran Pizza, Pizza Hut Indonesia memposisikan dirinya sebagai mid casual dining restoran terkemuka yang menawarkan pengalaman yang tak terlupakan dan pizza terbaik dengan harga yang terjangkau.

Pizza Hut merupakan restoran yang melayani dine-in, take away, dan delivery service. Saat ini Pizza Hut melebarkan sayapnya dengan memiliki restoran dengan konsep baru delivery service yang berbeda dengan delivery service yang dimiliki sebelumnya. Konsep baru tersebut adalah PHD by Pizza Hut. Hingga saat ini restoran PHD terus berkembang di wilayah Jakarta, Bandung, Bekasi, dan Tangerang. Saat ini, restoran Pizza Hut sudah mencapai lebih dari 180 outlet dengan jumlah karyawan lebih dari 9000 orang termasuk dengan support center. Kini Pizza Hut mempunyai lebih dari 200 restoran yang tersebar di 22 propinsi di Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Sari Melati Kencana Surabaya

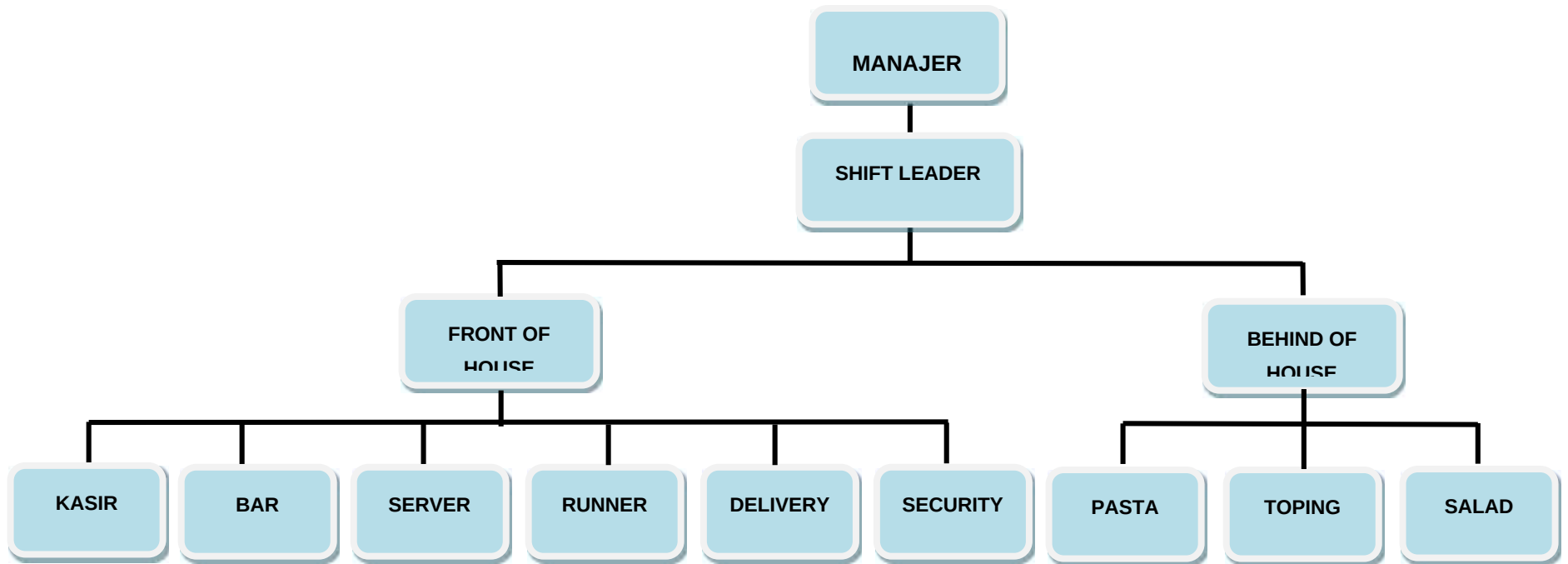
Visi dan misi Pizza Hut Indonesia dirangkum dalam satu kalimat, yaitu “To be Indonesia’s leading mid casual dining restaurant, offering great experience, and the best pizza meal at affordable value”. Pizza Hut Indonesia memiliki visi, untuk menjadi yang terunggul pada tingkat restoran kelas menengah di Indonesia, yang dicapai lewat misi menawarkan kenyamanan suasana yang terbaik, dan menyajikan pizza terbaik dengan harga yang terjangkau.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka tertentu yang dipakai untuk menunjukkan hubungan secara formal dalam organisasi agar dapat bekerja secara harmonis. Dengan adanya struktur organisasi, menggambarkan secara jelas dan tugas akan tanggungjawab dari para Karyawan, yang dikoordinasikan sedemikianrupa dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi yang tepat dan baik dapat memudahkan pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas yang ada hubungannya dengan perkembangan perusahaan.

Pimpinan tertinggi P.T Sari Melati Kencana adalah seorang President director. President director membawahi Development, Quality Assurance (QA), Supply Chain Management (SCM), Operation Manager (OM), Marketing, Human Resource Development (HRD), Finance dan Information Technology (IT). Dibawah Operation Manager (OM) ada District Manager, Area Manager (AM) dan Restoran Manager (RM). Untuk setiap restoran strukturnya adalah Restoran Manager (RM) membawahi Asisten Restoran Manager (ARM), Shift Leader (SL), Crew Trainer (CT), Crew, Kontrak dan Part Time.

Adapun gambar dari struktur organisasi PT. Sari Melati Kencana Surabaya dapat dilihat pada gambar 4.1 di halaman berikut.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sari Melati Kencana Surabaya

Sumber: PT Sari Melati Kencana Surabaya

4.1.4 Uraian Tugas Berdasarkan Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Sari Melati Kencana Surabaya menggambarkan hubungan bagian satu dengan bagian yang lain dalam bertanggung jawab pada pelaksanaan tugas. Adapun uraian tugas berdasarkan susunan organisasi PT. Sari Melati Kencana Surabaya dijelaskan sebagai berikut:

1. Manajer

- a. Mengontrol ke setiap restoran Pizza Hut untuk memastikan bahwa prosedur dan standarisasi dari segala aspek berjalan dengan konsisten.
- b. Membuat laporan setiap periode untuk dianalisis mengenai perkembangan restoran Pizza Hut.
- c. Mengkoordinasi mengenai standar prosedur dari restoran Pizza Hut.
- d. Memimpin perusahaan, menentukan struktur organisasi serta menetapkan peraturan dan perizinan terhadap segala sesuatu yang menyangkut kegiatan perusahaan.
- e. Mengatur tim operational (FOH, BOH, OT dan Delivery).

2. Shift Leader

- a. Membuat laporan harian, mingguan dan bulanan (receiving sheet, paid out harian, pemakaian air, telepon dan listrik).
- b. Meng-order barang ke supplier juga membantu tim management
- c. Membuat laporan kedisiplinan Karyawan.

3. *Front Of House* (FOH)

- a. Menerima telepon dari tamu (reservation) dan menerima tamu yang datang.
- b. Mengantar tamu sampai ke meja yang telah disediakan.
- c. Menjalankan Tahapan Pelayanan sesuai dengan SOP dari restaurant.

- d. Memberikan informasi tentang produk makanan dan minuman, fasilitas yang ada dan juga promosi yang sedang berlangsung kepada tamu.
 - e. Memberikan pelayanan dan berorientasi terhadap kepuasan pelanggan.
 - f. Mengatur dan menempatkan tamu di meja sesuai SOP.
 - g. Menjaga dan memelihara fasilitas serta asset restaurant.
 - h. Memberikan informasi reservasi kepada departemen lainnya terutama kepada leader yang bertugas.
 - i. Memastikan reservasi yang telah ada kepada tamu sesuai dengan SOP.
 - j. Mengirim produk yang dipesan oleh customer pada pembelian secara delivery.
4. *Behind Of House* (BOH)
- a. Bertugas menyiapkan dan membuat produk yang dipesan oleh pelanggan. Tugas lainnya adalah menghitung persediaan barang dan bahan baku.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pada karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya, dengan sampel sebanyak 33 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi, 1) Jenis Kelamin, 2) Usia dan 3) Jenjang Pendidikan Responden.

4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Karaktersistik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Laki-laki	21	64%
Perempuan	12	36%
TOTAL	33	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, hasil data responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentase 64%. Sedangkan responden berjenis perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase 36%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. Sari Melati Kencana Surabaya di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 Karaktersistik Responden Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
21 - 30	19	58%
31 – 40	10	30%
41 - 50	2	6%
51 - 60	2	6%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, hasil data responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 58%. Responden yang berusia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 30%. Kemudian responden yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6% dan responden 51 – 60 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. Sari Melati Kencana Surabaya didominasi oleh karyawan berusia 21 – 30 tahun yaitu sebesar 58%.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik tingkat pendidikan karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Pengelompokan pendidikan tersebut, dijelaskan dalam tabel 4.3 yaitu:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
------------	--------	----------------

SMA	6	18%
Diploma	10	30%
Sarjana	17	52%
Total	33	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, hasil data responden yang ada berdasarkan jenjang pendidikan responden yang berpendidikan SMA berjumlah 6 orang atau sebesar 18%, kemudian responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 10 orang atau sebesar 30% dan responden yang berpendidikan Sarjana berjumlah 17 orang atau sebesar 52%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan Sarjana yang berjumlah 17 orang atau sebesar 52%.

4.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Di dalam penelitian ini, penulis menyebarkan 33 kuesioner. Hasil pengolahan data selanjutnya diuraikan mengenai variabel-variabel bebas yang merupakan pengaruh dari variabel terikat diukur menggunakan skala likert. Setelah dilakukan tabulasi data semua kuesioner dinyatakan valid untuk dianalisis. Hasil deskripsi penilaian dari responden dapat tersaji seperti berikut ini.

4.3.1 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang motivasi kerja, diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	$X_{1.1}$	0	1	7	14	11	0%	3%	22%	42%	33%
2	$X_{1.2}$	0	2	6	13	12	0%	6%	19%	39%	36%
3	$X_{1.3}$	0	2	7	14	10	0%	6%	22%	42%	30%
4	$X_{1.4}$	0	1	9	13	10	0%	3%	28%	39%	30%
5	$X_{1.5}$	0	1	6	15	11	0%	3%	19%	45%	33%
6	$X_{1.6}$	0	1	8	14	10	0%	3%	25%	42%	30%
7	$X_{1.7}$	0	1	8	14	10	0%	3%	25%	42%	30%
8	$X_{1.8}$	0	1	7	14	11	0%	3%	22%	42%	33%
9	$X_{1.9}$	0	1	6	14	12	0%	3%	19%	42%	36%
10	$X_{1.10}$	0	2	7	13	11	0%	6%	22%	39%	33%
Mean							0%	4%	21%	42%	33%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan $X_{1.1}$ tentang “Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau

sebesar 33% sangat setuju, 14 responden atau 42% menyatakan setuju, 7 responden atau 22% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.2}$ tentang “Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum saya”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 36% sangat setuju, 13 responden atau 39% menyatakan setuju, 6 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 2 responden atau 6% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.3}$ tentang “Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 30% sangat setuju, 14 responden atau 42% menyatakan setuju, 7 responden atau 22% menyatakan cukup setuju, kemudian 2 responden atau 6% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.4}$ tentang “Perusahaan memberi gaji sesuai dengan jenjang pendidikan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 30% sangat setuju, 13 responden atau 39% menyatakan setuju, 9 responden atau 28% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.5}$ tentang “Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33%

sangat setuju, 15 responden atau 45% menyatakan setuju, 6 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.6}$ tentang “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 30% sangat setuju, 14 responden atau 42% menyatakan setuju, 8 responden atau 25% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.7}$ tentang “Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 30% sangat setuju, 14 responden atau 42% menyatakan setuju, 8 responden atau 25% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.8}$ tentang “Perusahaan memberi gaji sesuai dengan beban pekerjaan saya”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 14 responden atau 42% menyatakan setuju, 7 responden atau 22% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.9}$ tentang “Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 36% sangat setuju, 14 responden atau

42% menyatakan setuju, 6 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.10}$ tentang “Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 13 responden atau 39% menyatakan setuju, 7 responden atau 22% menyatakan cukup setuju, kemudian 2 responden atau 6% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Profesionalisme (X_2)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang profesionalisme, diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Profesionalisme (X_2)

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	$X_{2.1}$	0	1	6	15	11	0%	3%	19%	45%	33%
2	$X_{2.2}$	0	1	7	14	11	0%	3%	22%	42%	33%
3	$X_{2.3}$	0	1	6	15	11	0%	3%	19%	45%	33%
4	$X_{2.4}$	0	1	6	15	11	0%	3%	19%	45%	33%
5	$X_{2.5}$	0	1	6	16	10	0%	3%	19%	48%	30%
6	$X_{2.6}$	0	1	8	13	11	0%	3%	25%	39%	33%

7	X _{2.7}	0	1	7	14	11	0%	3%	22%	42%	33%
8	X _{2.8}	0	1	6	14	12	0%	3%	19%	42%	36%
9	X _{2.9}	0	1	7	14	11	0%	3%	22%	42%	33%
10	X _{2.10}	0	1	7	15	10	0%	3%	22%	45%	30%
Mean							0%	3%	20%	44%	33%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan X_{2.1} tentang “Saya akan tetap teguh pada profesi sebagai karyawan meskipun saya mendapatkan tawaran yang lebih besar”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 15 responden atau 45% menyatakan setuju, 6 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.2} tentang “Saya akan menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman saya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidang saya”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 14 responden atau 42% menyatakan setuju, 7 responden atau 22% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.3} tentang “Perusahaan sudah memperhatikan kesejahteraan keluarga”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 15 responden atau 45% menyatakan setuju, 6 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3%

menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{2.4}$ tentang “Perusahaan menerapkan tanggung jawab sosial sebagai strategi perusahaan jangka panjang”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 15 responden atau 45% menyatakan setuju, 6 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{2.5}$ tentang “Dalam proses pekerjaan saya selalu yakin pada kemampuan dan keputusan yang saya ambil”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 30% sangat setuju, 16 responden atau 48% menyatakan setuju, 6 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{2.6}$ tentang “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 13 responden atau 39% menyatakan setuju, 8 responden atau 25% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{2.7}$ tentang “Saya merasa yakin terhadap naesehat dari rekan kerja mengenai pekerjaan saya sebagai karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 14 responden atau 42% menyatakan setuju, 7 responden atau 22% menyatakan cukup setuju,

kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{2.8}$ tentang “Selama ini saya menyukai adanya peraturan, dan menjadi motivasi bagi saya untuk memberikan hasil pekerjaan yang bisa di pertanggung jawabkan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 36% sangat setuju, 14 responden atau 42% menyatakan setuju, 6 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{2.9}$ tentang “Selama ini saya memiliki hubungan interaksi yang baik, dan selalu bertukar pendapat dengan rekan kerja lainnya”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 14 responden atau 42% menyatakan setuju, 7 responden atau 22% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{2.10}$ tentang “Selama ini saya menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan saling menjaga nama baik perusahaan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 30% sangat setuju, 15 responden atau 45% menyatakan setuju, 7 responden atau 22% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang komitmen organisasi, diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Komitmen organisasi (X_3)

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	$X_{3.1}$	0	2	7	13	11	0%	6%	22%	39%	33%
2	$X_{3.2}$	0	1	8	14	10	0%	3%	25%	42%	30%
3	$X_{3.3}$	0	1	6	14	12	0%	3%	19%	42%	36%
4	$X_{3.4}$	0	1	9	13	10	0%	3%	28%	39%	30%
5	$X_{3.5}$	0	2	8	13	10	0%	6%	25%	39%	30%
6	$X_{3.6}$	0	2	9	12	10	0%	6%	28%	36%	30%
Mean							0%	5%	24%	40%	32%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan $X_{3.1}$ tentang “Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di perusahaan ini”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 13 responden atau 39% menyatakan setuju, 7 responden atau 22% menyatakan cukup setuju, kemudian 2 responden atau 6% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{3.2}$ tentang “Saya merasa bangga menjadi bagian dalam perusahaan ini”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau

sebesar 30% sangat setuju, 14 responden atau 42% menyatakan setuju, 8 responden atau 25% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{3.3}$ tentang “Saat ini, tetap bersama perusahaan ini merupakan kebutuhan yang sangat saya inginkan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 36% sangat setuju, 14 responden atau 42% menyatakan setuju, 6 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{3.4}$ tentang “Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan pekerjaan ditempat lain”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 30% sangat setuju, 13 responden atau 39% menyatakan setuju, 9 responden atau 28% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{3.5}$ tentang “Saya percaya dan loyal pada perusahaan ini”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 30% sangat setuju, 13 responden atau 39% menyatakan setuju, 8 responden atau 25% menyatakan cukup setuju, kemudian 2 responden atau 6% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{3.6}$ tentang “Jika saya ditawarkan untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 30% sangat setuju,

12 responden atau 36% menyatakan setuju, 9 responden atau 28% menyatakan cukup setuju, kemudian 2 responden atau 6% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.4 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai kinerja karyawan, diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	Y _{1.1}	0	1	6	15	11	0%	3%	19%	45%	33%
2	Y _{1.2}	0	1	7	15	10	0%	3%	22%	45%	30%
3	Y _{1.3}	0	1	5	15	12	0%	3%	16%	45%	36%
4	Y _{1.4}	0	1	6	14	12	0%	3%	19%	42%	36%
5	Y _{1.5}	0	1	6	15	11	0%	3%	19%	45%	33%
6	Y _{1.6}	0	1	6	15	11	0%	3%	19%	45%	33%
Mean							0%	3%	18%	45%	34%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan Y_{1.1} tentang “Saya mengerjakan tugas dengan teliti”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju,

15 responden atau 45% menyatakan setuju, 6 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.2}$ tentang "Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan", hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 30% sangat setuju, 15 responden atau 45% menyatakan setuju, 7 responden atau 22% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.3}$ tentang "Saya selalu menghasilkan kerja yang dapat diterima oleh konsumen", hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 36% sangat setuju, 15 responden atau 45% menyatakan setuju, 5 responden atau 16% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.4}$ tentang "Saya selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target", hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 36% sangat setuju, 14 responden atau 42% menyatakan setuju, 6 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.5}$ tentang "Saya tahu bagaimana mengerjakan tugas dengan baik", hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 15 responden atau 45% menyatakan setuju, 6 responden

atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.6}$ tentang “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 15 responden atau 45% menyatakan setuju, 6 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, kemudian 1 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

4.4 Analisis Data

Dalam penelitian ini, telah dilakukan penyebaran kuisioner terhadap 33 responden sehingga diperoleh data yang bersifat data primer dan data yang diperoleh perlu di uji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuisioner yang meliputi uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik dan uji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda, alat yang digunakan adalah uji F untuk mengetahui secara bersama-sama atau simultan dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

4.4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

4.4.1.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas merupakan suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang karakteristik sebenarnya yang diukur. Alat ukur dapat dikatakan memiliki validitas apabila tidak memungkinkan terjadinya *measurement error*, baik *random error* maupun *systematic error*. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap item pertanyaan telah benar-benar tepat. Untuk mengetahui kelayakan dan ketepatan model, maka nilai koefisien korelasi *product moment pearson* harus memenuhi tingkat signifikansi tertentu.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataannya adalah sebagai berikut:

4.4.1.1.1 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_{1.1}	0,753	0,2913	Valid
X_{1.2}	0,692	0,2913	Valid
X_{1.3}	0,720	0,2913	Valid
X_{1.4}	0,687	0,2913	Valid
X_{1.5}	0,777	0,2913	Valid
X_{1.6}	0,645	0,2913	Valid
X_{1.7}	0,645	0,2913	Valid
X_{1.8}	0,737	0,2913	Valid
X_{1.9}	0,711	0,2913	Valid

X_{1.10}	0,669	0,2913	Valid
-------------------------	-------	--------	--------------

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel motivasi kerja (X₁) yang terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil nilai kolerasi setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.4.1.1.2 Uji Validitas Variabel Profesionalisme

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel profesionalisme dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_{2.1}	0,693	0,2913	Valid

X_{2.2}	0,651	0,2913	Valid
X_{2.3}	0,750	0,2913	Valid
X_{2.4}	0,698	0,2913	Valid
X_{2.5}	0,644	0,2913	Valid
X_{2.6}	0,670	0,2913	Valid
X_{2.7}	0,683	0,2913	Valid
X_{2.8}	0,641	0,2913	Valid
X_{2.9}	0,745	0,2913	Valid
X_{2.10}	0,752	0,2913	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel profesionalisme (X₂) yang terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil nilai kolerasi setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel profesionalisme dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.4.1.1.3 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_{3.1}	0,665	0,2913	Valid
X_{3.2}	0,630	0,2913	Valid
X_{3.3}	0,647	0,2913	Valid
X_{3.4}	0,681	0,2913	Valid
X_{3.5}	0,615	0,2913	Valid
X_{3.6}	0,768	0,2913	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel komitmen organisasi(X₃) yang terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil nilai kolerasi setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.4.1.1.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$Y_{1.1}$	0,601	0,2913	Valid
$Y_{1.2}$	0,635	0,2913	Valid
$Y_{1.3}$	0,748	0,2913	Valid
$Y_{1.4}$	0,699	0,2913	Valid
$Y_{1.5}$	0,710	0,2913	Valid
$Y_{1.6}$	0,644	0,2913	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil nilai kolerasi setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.4.1.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal, jika alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berbeda senantiasa menunjukkan hasil yang relatif sama. Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen dapat digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dimana suatu alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,33.

Hasil dari pengujian reliabilitas terhadap variabel motivasi kerja (X_1), profesionalisme (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,740	0,60	Reliabel
Profesionalisme (X_2)	0,720	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_3)	0,620	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,774	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

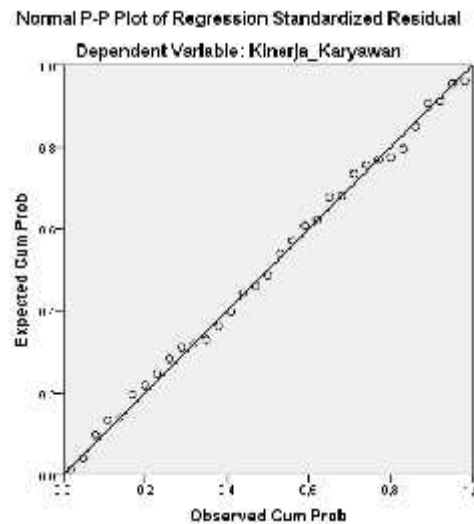
Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel motivasi kerja (X_1), variabel profesionalisme (X_2), variabel komitmen organisasi (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) hasil nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pernyataan kuesioner tersebut telah reliabel yang berarti kuesioner ini dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.2.1 Hasil Pengujian Normalitas

Uji normalitas dapat diidentifikasi dari grafik normal probability plot. Cara untuk mengetahui normalitas dengan melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis

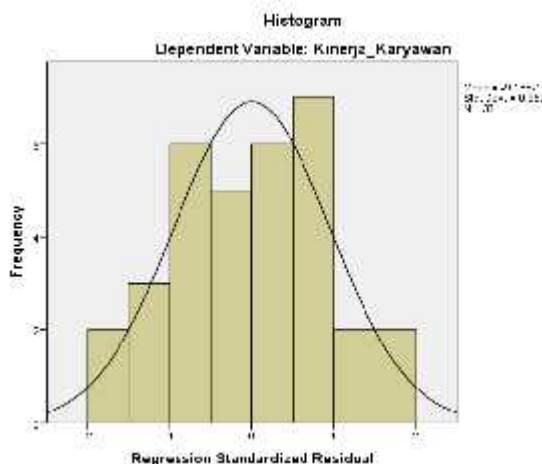
yang menggambarkan data sesungguhnya akan meliputi garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2005:110). Dari hasil statistik, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Olah Data SPSS v.20

Pada gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, menunjukkan bahwa grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2.2 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), profesionalisme (X_2) dan komitmen organisasi (X_3). Multikoneritas dapat di ketahui dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)

< 10, maka tidak terjadi multikolineritas. Hasil pengujian multikolineritas dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Motivasi	.305	3.276
Profesionalisme	.311	3.219
Komitmen Organisasi	.364	2.744

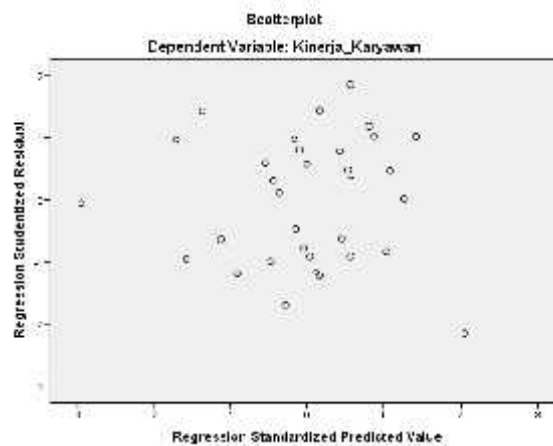
a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Pada tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel > 0,1 dan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas mempunyai nilai <10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antar variable independen dalam model regresi atau tidak terdapat masalah multikolineritas antar variable independent dalam regresi tersebut.

4.4.2.3 Uji Heteroskedestisitas

Untuk menguji gejala heteroskedastisitas digunakan gambar *scatterplot*. Bila pada gambar scatterplot terbentuk suatu pola tertentu, maka dapat diambil kesimpulan terjadi gejala heteroskedastisitas dan bila tidak terbentuk suatu pola tertentu atau titik-titik data menyebar dibawah dan diatas angka 0 (nol), maka gejala heteroskedastisitas tidak terjadi.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Pada gambar 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik data menyebar di bawah dan di atas angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 20.0 for windows diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients Beta (B)</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t hitung	Sig	Keterangan
<i>Constant</i>	1.080		4.129	.000	Signifikan
Motivasi Kerja (X ₁)	.564	.774	6.471	.000	Signifikan
Profesionalisme (X ₂)	.383	.402	3.387	.002	Signifikan
Komitmen Organisasi (X ₃)	.204	.251	2.290	.029	Signifikan
R				.935 ^a	
Adjusted R Square				.860	
F hitung				66.689	
Sig. F				.000 ^b	
A				0.05	
Keterangan					
Jumlah Data				33	
Dependen Variabel				Kinerja Karyawan	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Pada Tabel 4.14 diatas, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1,080 + 0,564X_1 + 0,383X_2 + 0,204X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), profesionalisme (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya (Y). Untuk lebih jelasnya dapat diterangkan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta = 1,080

Nilai konstanta 1,080 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya nilai kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya (Y) sebesar 1,080 satuan.

- b. Nilai β_1 Motivasi Kerja = 0,564

Nilai β_1 menunjukkan nilai 0,564 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Artinya bahwa apabila variabel motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,564 satuan. Dengan asumsi variabel X_2 , X_3 dalam kondisi tetap atau konstan.

- c. Nilai β_2 = Profesionalisme = 0,383

Nilai β_2 menunjukkan nilai 0,383 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Artinya bahwa apabila variabel profesionalisme (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,383 satuan. Dengan asumsi variabel X_1 , X_3 dalam kondisi tetap atau konstan.

- d. Nilai β_3 Komitmen Organisasi = 0,204

Nilai β_3 menunjukkan nilai 0,204 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Artinya bahwa apabila variabel komitmen organisasi (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,204 satuan. Dengan asumsi variabel X_1 , X_2 dalam kondisi tetap atau konstan.

- e. Koefisien korelasi (R) menggambarkan besarnya hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1), profesionalisme (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). diperoleh hasil perhitungan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar (0,935) atau (0,93,5%) Artinya bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja (X_1), profesionalisme (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
- f. Koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R_{\text{square}}$) sebesar (0,860). Angka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1), profesionalisme (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) memberikan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar (86%,) sedangkan sisanya sebesar (14%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4.6 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat

diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar $6,471 > t_{tabel}$ yaitu $1,69552$ dengan nilai sig. sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = $0,05$ atau 5% . Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

2. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel profesionalisme sebesar $3,387 > t_{tabel}$ yaitu $1,69552$ dengan nilai sig. sebesar $0,002$ yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = $0,05$ atau 5% . Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi sebesar $2,290 > t_{tabel}$ yaitu $1,69552$ dengan nilai sig. sebesar $0,029$ yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = $0,05$ atau 5% . Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak.

4. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “motivasi kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-F, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah motivasi kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 66,689 > F_{tabel} yaitu 2,93 dengan nilai sig. sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak.
5. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Pengujian hipotesis ini dapat diketahui dari rangking koefisien regresi yang distandartkan atau *Standardized Coefficient Beta*, yang bertujuan untuk melihat manakah diantara motivasi kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficient Beta* variabel komitmen organisasi sebesar 0,774 yang lebih tinggi daripada variabel motivasi kerja dan profesionalisme. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_5 diterima dan H_0 ditolak.

4.7 Pembahasan

Pada bagian ini merupakan pembahasan dari hasil analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya. Analisis utama dalam penelitian ini adalah

analisis regresi yang akan mencari seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai karyawan tentu saja sesuai dengan kemampuan, profesionalisme, motivasi Kerja, komitmen organisasi dalam mencapai suatu kinerja, dimana seseorang karyawan secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Penelitian ini melihat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan, yaitu motivasi kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi.

Profesionalisme merupakan variabel penting juga karena setiap pekerjaan itu kita dituntut untuk profesional agar kita terus konsisten dan stabil dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Komitmen organisasi merupakan variabel penting juga karena dalam setiap bidang pekerjaan, tanpa adanya komitmen organisasi dalam suatu pekerjaan tidak akan maksimal dan hasilnya mengakibatkan pekerjaan menjadi berat dan sering tidak terselesaikan.

4.7.1 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2014: 87) Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu

motivasi kerja sering kali di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang karyawan untuk mencapai tujuannya. Semakin tinggi dan baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

4.7.2 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Dengan kata lain semakin baik profesionalisme karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk profesionalisme karyawan, maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ismail dan Herman Sjahrudin (2018) menjelaskan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Dengan kata lain semakin baik komitmen organisasi karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk komitmen organisasi karyawan, maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arina Nurandini (2014) menjelaskan bahwa

komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.4 Pengaruh Motivasi kerja, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja sebagai kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan dibebankan tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam pencapaian hasil kerja tersebut. Dengan hasil kerja yang baik dapat mendorong pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Namun sebaliknya, jika hasil kerja yang kurang baik, kesulitan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu motivasi, profesionalisme dan komitmen organisasi karyawan harus selalu berkaitan demi mendapatkan suatu kinerja yang maksimal. Penelitian ini melihat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y), yaitu motivasi kerja (X_1), profesionalisme (X_2) dan komitmen organisasi (X_3). Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa (2012) menjelaskan bahwa motivasi kerja dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

4.7.5 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Setelah mengetahui bahwa ketiga variabel berpengaruh secara parsial maka sesuai dengan hipotesis kelima dari penelitian ini adalah: “motivasi kerja (X_1) lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis secara statistik terhadap data-data yang diperoleh dalam rangka menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan mengenai pengaruh motivasi kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Yang mengacu pada tujuan penelitian, hipotesis dan model analisis adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Hal ini dikarenakan dalam pengujian dengan menggunakan uji-t diperoleh hasil nilai yang signifikan yaitu t_{hitung} sebesar 6,471 > t_{tabel} sebesar 1,69552. Sedangkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,564 dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Hal ini dikarenakan dalam pengujian dengan menggunakan uji-t diperoleh hasil nilai yang signifikan yaitu t_{hitung} sebesar 3,387 > t_{tabel} sebesar 1,69552. Sedangkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,383 dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Hal ini dikarenakan dalam pengujian dengan menggunakan uji-t diperoleh hasil nilai yang signifikan

yaitu t_{hitung} sebesar 2,290 > t_{tabel} sebesar 1,69552. Sedangkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,204 dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,029 < 0,05$.

4. Motivasi kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 66,689 > F_{tabel} sebesar 2,93 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Hasil pengujian variabel yang dominan sebagai berikut variabel motivasi kerja sebesar 0,774, variabel profesionalisme sebesar 0,402 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,251. Dengan demikian variabel motivasi kerja memiliki nilai Beta tertinggi yaitu sebesar 0,774 dan terbukti variabel motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Surabaya.

Dari semua hipotesis yang dikemukakan pada bab sebelumnya diketahui bahwa semua hipotesis dapat diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil uraian sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diberikan saran sebagai berikut, yaitu:

1. Diharapkan pihak perusahaan PT. Sari Melati Kencana Surabaya tetap mempertahankan dan menambah wawasan kinerja karyawan dan semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan

pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.

2. Untuk meningkatkan profesionalisme dan komitmen organisasi dalam diri, dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha meningkatkan profesional. Pelatihan-pelatihan tersebut dapat dilakukan oleh pimpinan dengan mengirimkan beberapa karyawan untuk mengikuti pelatihan.
3. Perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu secara kontinyu atau teratur agar kinerja karyawan dapat diketahui sehingga dapat dilakukan usaha-usaha perbaikan apabila ada penurunan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan mengintensifkan interaksi dan komunikasi antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan sehingga dapat tercipta kerjasama dan suasana yang kondusif yang dapat mendukung kenyamanan lingkungan untuk bekerja sehingga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Terus memperhatikan para karyawannya dengan lebih mendisiplinkan karyawan, memperhatikan tanggungjawab dan sikapnya selama bekerja.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor-faktor yang telah diteliti dalam penelitian ini.

