

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

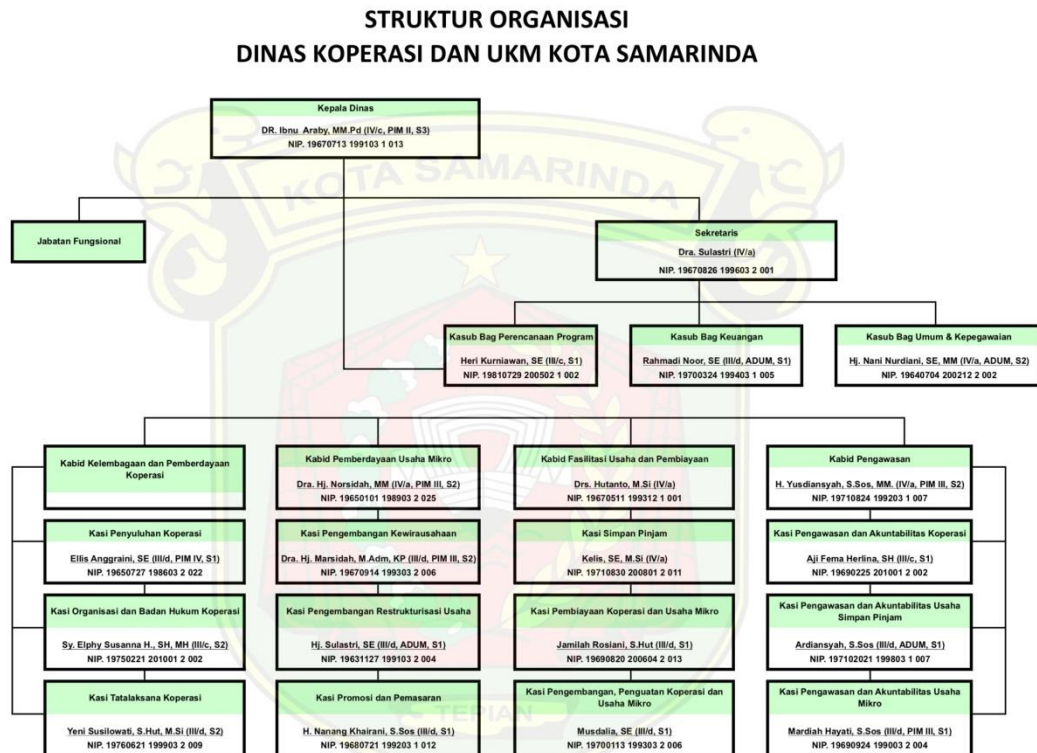
#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda adalah salah satu instansi teknis di bidang usaha koperasi dan UKM. Lembaga yang mempunyai fungsi koordinasi dengan pemerintah pusat dan provinsi serta masyarakat. Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda beralamat di Jl. Ir.H.Juanda, Kel. Air Hitam, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Tugas pokoknya yaitu membantu pemerintah (Walikota) melaksanakan penyelenggaraan pemerintah secara serentak di bidang perdagangan sumber daya alam dan energy. Untuk memaksimalkan tugas pokok tersebut setiap lembaga membutuhkan talenta yang berkualitas dalam rangka memberikan pelayanan yang bernilai tinggi dan menghasilkan talenta yang diinginkan, upaya yang harus dilakukan setiap institusi dalam mengelola talentanya adalah mengembangkan kualitas talentanya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki setiap sumber daya.

## 2. Struktur Organisasi



DASAR HUKUM : 1. PERATURAN DAERAH KOTA SAMARINDA NO. 04 TAHUN 2016 TENTANG PEMBENTUKAN PERANGKAT DAERAH  
2. PERATURAN WALIKOTA SAMARINDA NO. 39 TAHUN 2016 TENTANG SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA SAMARINDA

## 3. Deskripsi Data

### a. Karakteristik Responden

Responden merupakan karyawan yang bekerja di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda dengan jumlah total responden sebanyak 57 orang. Adapun distribusi karakteristik responden sebagai berikut :

### 1) Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil penelitian didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jensi Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Perempuan	29	50,9
2	Laki-laki	28	49,1
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

*(Sumber : Data primer yang diperoleh)*

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin. Mayoritas adalah perempuan sebanyak 29 orang (50.95%) dan laki-laki sebanyak 28 orang (49.1%) dengan total responden 57orang. Hal ini mengindikasikan paling banyak karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda adalah perempuan.

### 2) Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan karakteristik berdasarkan umur sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	17-25	5	8,9%
2	26-45	39	68,1%
3	46-65	13	23%
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

(Sumber : Data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan umur, mayoritas adalah umur antara 26-45 sebanyak 39 orang (6.1%). Dapat disimpulkan bahwa para karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda berada pada usia produktif dan masih bisa ditingkatkan kinerjanya.

### 3) Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	19	33,3%
2	D3	1	1,8%
3	S1	26	45,6%
4	S2	10	17,5%
5	S3	1	1,8%
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

(Sumber : Data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas adalah S1 sebanyak 26 orang (45.6%0. Tingkat pendidikan tinggi dari seseorang karyawan akan mempengaruhi keterampilannya dalam mencapai kinerja dengan optimal. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan kemampuan SDM semakin tinggi.

#### **b. Distribusi Variabel Penelitian**

- 1) Distribusi Tanggapan Responden Mengenai 5 Item Pertanyaan Kuesioner Profesionalisme Kerja

**Tabel 4.4 Data Tanggapan Responden Variabel Prrofesionalisme Kerja**

No	Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Item 1	0	0	0	0	12	21,1	39	68,4	6	10,5	57	100
2	Item 2	0	0	0	0	5	8,8	38	66,7	14	24,6	57	100
3	Item 3	0	0	0	0	7	12,3	44	77,2	6	10,5	57	100
4	Item 4	0	0	0	0	9	15,8	39	68,4	9	15,8	57	100
5	Item 5	0	0	0	0	8	14,0	33	57,9	16	28,1	57	100

*(Sumber : Data primer yang diolah)*

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel profesionalisme kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 193 point (39,8%).

2) Distribusi Tanggapan Responden Mengenai 5 Item Pertanyaan Kuesioner  
Motivasi Kerja

**Tabel 4.5 Data Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Item 1	0	0	0	0	7	12,3	34	59,6	16	28,1	57	100
2	Item 2	0	0	0	0	4	7,0	35	61,4	18	31,6	57	100
3	Item 3	0	0	0	0	4	7,0	40	70,2	13	22,8	57	100
4	Item 4	0	0	0	0	3	5,3	41	71,9	13	22,8	57	100
5	Item 5	0	0	0	0	3	5,3	38	66,7	16	28,1	57	100

(Sumber : Data primer yang diperoleh)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel motivasi kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 188 point (38%).

3) Distribusi Tanggapan Responden Mengenai 7 Item Pertanyaan Kuesioner  
Kinerja Pegawai

**Tabel 4.6 Data Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Item 1	0	0	0	0	4	7,0	43	75,4	10	17,5	57	100
2	Item 2	0	0	0	0	3	5,3	40	70,2	14	24,6	57	100
3	Item 3	0	0	0	0	3	5,3	38	66,7	16	28,1	57	100
4	Item 4	0	0	0	0	4	7,0	41	71,9	12	21,1	57	100
5	Item 5	0	0	0	0	3	5,3	38	66,7	16	28,1	57	100
6	Item 6	0	0	0	0	4	7,0	42	73,7	11	19,3	57	100
7	Item 7	0	0	0	0	7	12,3	43	75,4	7	12,3	57	100

(Sumber: Data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel profesionalisme kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 285 point (41,6%).

#### **4. Analisis Data**

##### **a. Uji Instrumen**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan agar memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan reliable. Uji ini dilakukan pada bulan Desember 2021 terhadap 20 responden di wilayah kota Samarinda dengan karakteristik yang sama dengan menyebarkan kuesioner.

Dikarenakan pandemi virus Covid-19, pendataan dilakukan sesuai protokol kesehatan, menggunakan masker, menjaga jarak dari responden dan menggunakan hand sanitizer. Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

##### **1) Uji Validitas**

Validnya alat uji dapat ditentukan dengan menguji korelasi antara nilai variable dan nilai total. Jika nilai suatu variabel signifikan terhadap nilai total, maka variable tersebut diklasifikasikan valid. Pengambilan keputusan uji validitas ini dilihat dengan membandingkan  $r$  tabel dan  $r$  hitung. Apabila  $r$  hitung ( $r$  pearson)  $> r$  tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validnya tiap butir angket menggunakan aplikasi statistik dengan menggunakan korelasi product moment. Berikut hasil uji validitas :

**Tabel 4.7 Uji Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel (20)	Keterangan
Variabel Profesionalisme Kerja(X)	X1	0,537	0,44	Valid
	X2	0,548		Valid
	X3	0,677		Valid
	X4	0,594		Valid
	X5	0,822		Valid
Variabel Motivasi Kerja (Z)	Z1	0,637	0,44	Valid
	Z2	0,635		Valid
	Z3	0,820		Valid
	Z4	0,632		Valid
	Z5	0,635		Valid
Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,602	0,44	Valid
	Y2	0,662		Valid
	Y3	0,841		Valid
	Y4	0,558		Valid
	Y5	0,482		Valid
	Y6	0,668		Valid
	Y7	0,632		Valid

(Sumber : Data primer yang diolah)

Berdasarkan uji validitas memperlihatkan bahwa semua pertanyaan Profesionalisme Kerja (X), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid dengan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga instrument yang digunakan layak untuk di analisis lebih lanjut.



## 2) Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan agar mengetahui konsentrasi alat pengukuran, apakah akan tetap konsisten alat ukur tersebut apabila pengukuran di ulang.

Dari hasil uji reliabilitas menggunakan uji cronbach's alpha, pernyataan dinyatakan reliable jika nilai cronbach's alpha > konstanta (0,6). Berikut hasil perhitungan reliabilitas kuesioner :

**Tabel 4.8 Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Konstanta	Keterangan
Profesionalisme Kerja	0,819	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,760	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,783	0,6	Reliabel

(Sumber : Data primer yang diolah)

Berdasarkan uji reliabilitas diketahui bahwa variabel profesionalisme kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dengan nilai Cronbach's alpha > konstanta (0.6) yaitu dinyatakan reliable.

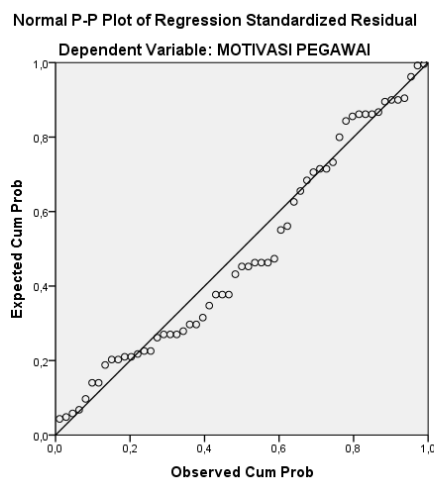
### **b. Uji Asumsi Klasik**

Untuk menggunakan analisis jalur (Path) secara adil, kita perlu menguji dengan pengujian asumsi klasik. Setelah dilakukan perhitungan dengan SPSS maka akan ditampilkan hasil pengujian sebagai berikut :

### 1) Uji Normalitas

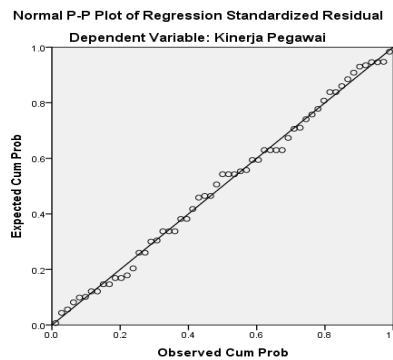
Tes ini memeriksa apakah nilai residual berdistribusi normal. Beberapa metode uji normalitas mempertimbangkan varians data pada sumber diagonal dari plot P-P normal dari regresi dengan residual standar.

Jalur 1 :



**Gambra 4.1 Kurva Normal P-P Plot Jalur 1**

Jalur 2 :

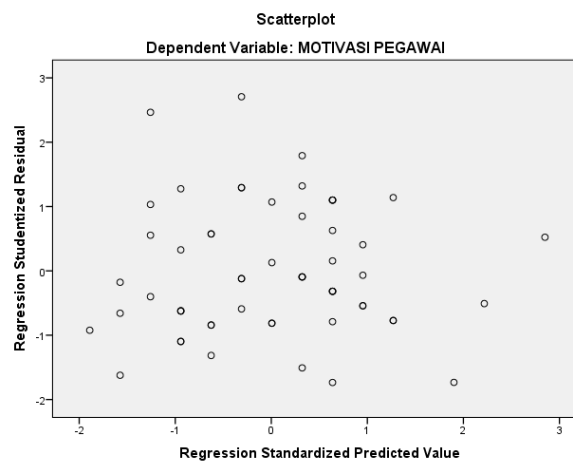


**Gambar 4.2 Kurva Normal P-P Plot Jalur 2**

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik jawaban responden dekat dengan diagonal dan tidak jauh. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

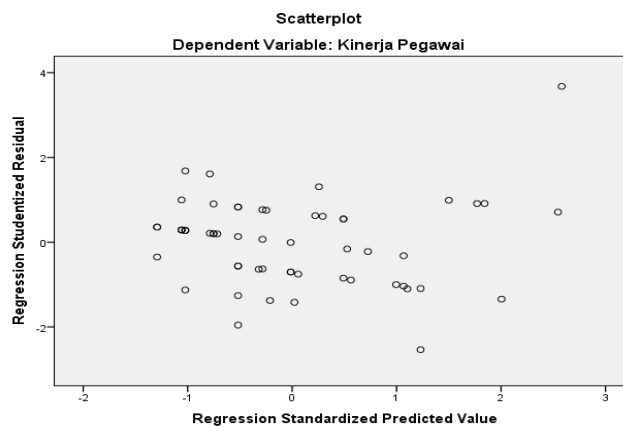
## 2) Uji Heteroskadasrisitas

Jalur 1 :



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskadastisitas dengan Scatterplot Jalur 1**

Jalur 2 :



**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskadastisitas dengan Scatterplot Jalur 2**

Dari uji ini, kita dapat melihat bahwa titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, oleh karena itu, dapat diartikan bahwa data yang di uji tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.788	3.056		3.529	.001		
	Profesionalisme Kerja	.297	.153	.234	1.948	.057	1.000	1.000
	Motivasi Kerja	.421	.125	.405	3.368	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji multikolinearitas, kita tidak dapat menyimpulkan multikolinearitas karena nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00.

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.803	3,453

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme Kerja

Dari tabel output SPSS diatas, terlihat bahwa koefisien determinasi atau R-Square adalah 0,839. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,839 atau 83.9%. dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variable profesionalisme kerja (X) dan variable Motivasi Kerja (Z) secara simultan berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 83.9%. Sisanya 16.1% dipengaruhi oleh variable lain yang belum dijelajahi. Sedangkan nilai  $e1 = \sqrt{(1-0,839)} = 0,401$ .

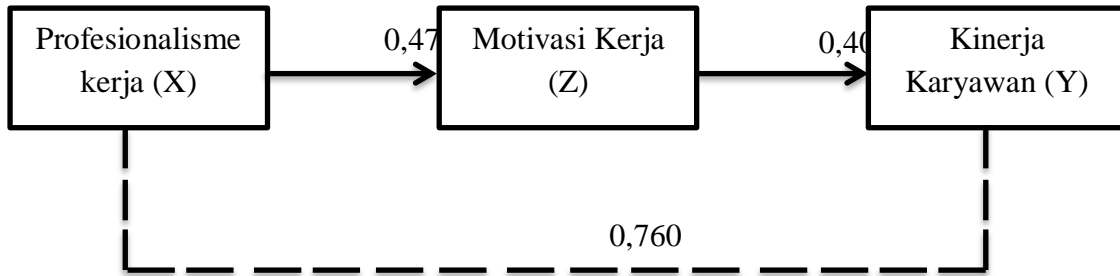
2) Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji T)**

<b>Variabel Independen</b>	<b>Variabel Dependen</b>	<b>Beta</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
X	Y	0,760	3,567	0,006	Signifikan
X	Z	0,472	4,897	0,000	Signifikan
Z	Y	0,406	3,293	0,002	Signifikan

Berdasarkan hasil uji-t di atas dapat dilihat bahwa nilai sig < 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> > nilai t<sub>tabel</sub> (2,004), maka variabel X terhadap Y, X terhadap Z, dan Z terhadap Y memiliki pengaruh.

Berdasarkan tabel 4.11 maka model jalur dapat di jelaskan sebagai berikut :



**Gambar 4.5 Model Analisis Jalur**

### 3) Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur merupakan pengaruh langsung atau tidak langsung profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Sebelum menghitung jalur, terlebih dahulu menganalisis pentingnya setiap jalur, baik secara langsung atau tidak langsung. Hasil perhitungan jalur secara langsung atau tidak langsung adalah sebagai berikut :

#### a) Perhitungan Jalur secara Langsung atau *Direct Effect* (DE)

1. Pengaruh Profesionalisme Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{xy} = X \longrightarrow Y$$

$$DE_{xy} = 0,760$$

2. Pengaruh Profesionalisme (X) terhadap motivasi (Z)

$$DE_{xz} = X \longrightarrow Z$$

$$DE_{xz} = 0,472$$

3. Pengaruh Motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{zy} = Z \longrightarrow Y$$

$$DE_{zy} = 0,406$$

Berdasarkan perhitungan jalur langsung dapat diketahui bahwa pengaruh profesionalisme kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,0760. Perhitungan langsung pengaruh profesionalisme kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) adalah 0,472. Perhitungan akhir jalur langsung pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,406.

b) Perhitungan Jalur Secara Tidak Langsung atau *Indirect Effect* (IE)

Pengaruh profesionalisme kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z)  $IE_{x1zy} = (0,760) (0,406) = 0,308$ .

Hasil perhitungan jalur tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah 0,308. Ini diperoleh dengan mengalikan perhitungan dampak pekerjaan.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Langsung Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Profesionalisme adalah keterampilan dan kecakapan yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatannya masing-masing. Profesionalisme cocok antara keterampilan birokrasi dan tuntutan tugas. Hasil ini di buktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,760 dan nilai signifikansinya  $0,006 < 0,05$ , berarti hubungan antara profesionalisme kerja dengan kinerja karyawan adalah positif.

Dalam hal ini, atasan dapat mempercayai dan mengandalkan seorang yang profesional untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang berhasil dan menghasilkan hasil yang diharapkan. Ini menjelaskan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui profesionalisme kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mayang (2017), bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin profesional orang bekerja, semakin baik kinerjanya. Kondisi ini disebabkan oleh tingginya tingkat komitmen terhadap profesi, pekerja terampil dan tercermin dalam memaksimalkan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Observasi di lapangan menunjukkan profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda melayani dan memiliki sikap yang baik di tempat kerja



seperti karyawan yang disiplin, memperhatikan penampilannya, sopan, berkomunikasi dengan baik ke masyarakat, dan mampu melaksanakan semua tugas yang diberikan. Para karyawan juga memiliki perencanaan kerja yang baik. Hal ini membuat karyawan memiliki keahlian mengantisipasi perkembangan dan lingkungan kerja Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.

## **2. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,406 dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , berarti pengaruh kedua variable ini positif. Dengan kata lain, semakin termotivasi seseorang karyawan, semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian di lapangan teori Mangkunegara (2007). Karyawan sebagai SDM tidak dapat diperlakukan sebagai komponen produksi saja. Sumber daya manusia merupakan bagian integral dari bisnis dan selalu membutuhkan konsentrasi untuk mengelolanya dengan baik. Faktanya, motivasi sumber daya manusia suatu organisasi tetap menjadi variable dominan dalam menghasilkan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Pentingnya motivasi adalah untuk memprovokasi, membimbing dan mendukung tindakan manusia yang bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya hasil penelitian dari Soffa (2019) yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja, dan Ramadhani (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin termotivasi dia untuk bekerja dan semakin baik hasilnya. Motivasi meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi karyawan menginspirasi mereka dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan seluruh karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan tidak berhenti sebelum pekerjaannya selesai. Karyawan juga dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.

### **3. Profesionalisme Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis jalur, membuktikan bahwa variable profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,472 dengan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  yang bermakna signifikan, dan variable motivasi kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,406 dengan nilai signifikansinya  $0,002 > 0,05$  yang bermakna signifikan. Dari hubungan kedua jalur tersebut, hasil perhitungan *indirect*

*effect* (IE) menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan motivasi kerja adalah 0,308. Hal ini diperoleh dengan menghitung pengaruh profesionalisme kerja terhadap motivasi kerja dan dikalikan perhitungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Adanya variable motivasi dapat dijelaskan sebagai mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja, oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan fasilitas yang tepat dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan keahlian kerja di sektor Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda. Motivasi meningkatkan profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian didapati jika kinerja karyawan sudah baik dilihat dari perencanaan kinerja yang tepat di masa pandemi ini dan keputusan-keputusan yang diambil untuk kepentingan perusahaan agar berjalannya usaha-usaha yang sudah di bangun. Kualitas kinerja karyawan juga yang sudah baik, dilihat dari pencapaian tujuan dan juga penanganan terhadap masalah yang ada dengan memberikan solusi agar usaha makro tidak mati walaupun di masa pandemi.