

NASKAH PUBLIKASI SKRIPSI (MANUSCRIPT)

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
PROFESIONALISME KERJA DENGAN VARIABEL MEDIASI MOTIVASI KERJA DI DINAS
KOPERASI DAN UKM KOTA SAMARINDA**

Adi Prasetyo¹, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti²



Oleh :

**Adi Prasetyo
17111024310173**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SEPTEMBER 2021**

Naskah Publikasi (Manuscript)

Analisis Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Profesionalisme Kerja Dengan Variabel Mediasi Motivasi Kerja Di Dinas Koperasi Dan UKM Kota Samarinda

Adi Prasetyo¹, Sofia Ulfa²



Oleh :

**Adi Prasetyo
17111024310173**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SEPTEMBER 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
PROFESIONALISME KERJA DENGAN VARIABEL MEDIASI MOTIVASI
KERJA DI DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA SAMARINDA**

Oleh :

Adi Prasetyo
17111024310173

Samarinda, 20 Januari 2022

Telah disetujui oleh :
Pembimbing,



Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, SE., M.Si
NIDN. 1103028703

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
PROFESIONALISME KERJA DENGAN VARIABEL MEDIASI MOTIVASI KERJA DI
DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA SAMARINDA**

Yang disiapkan dan disusun oleh :


Nama : Adi Prasetyo

NIM : 17111024310173

Program Studi : Manajemen SDM

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

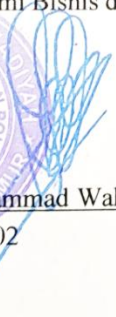
Susunan Pnguji :

Penguji I : Fandi Kharisma, S.E., M.Sc.,Ak ()
NIDN. 0022089004


Penguji II : Sofia Ulfa Eka H., S.E., M.Si ()
NIDN. 1103028703

Mengetahui

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik


Prof. Dr. H. Muhammad Wahyuddin, M.,S
NIDN. 0604075802

Ketua
Program Studi Manajemen


Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Adi Prasetyo
NIM : 17111024310173
Program Studi : Manajemen
Surel : adiprstyo77@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 20 Januari 2020

Yang Membuat Pernyataan,


Adi Prasetyo

Analisis Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Profesionalisme Kerja Dengan Variabel Mediasi Motivasi Kerja Di Dinas Koperasi Dan UKM Kota Samarinda

Adi Prasetyo¹, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti²

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

Email : adiprstyo77@gmail.com

Abstract

This study was conducted to analyze the effect of work professionalism on employee performance through work motivation on the employees of the Department of Cooperatives and SMEs in Samarinda City. This study uses quantitative research methods. The analysis technique used is path analysis which aims to determine the direct or indirect effect of independent variables on the dependent variable. The data collection technique in this study was using a questionnaire distributed to all employees of the Department of Cooperatives and SMEs in Samarinda City with a total population of 66 employees. The sampling technique was carried out using the Slovin formula so that the sample obtained was 57 employees. The results of this study based on path analysis showed that there was a positive and significant effect between work professionalism through work motivation on employee performance with a path coefficient value of 0.472 with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah path analysis yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan pada seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda, dengan jumlah populasi sebanyak 66 pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga sampel yang didapat adalah 57 karyawan. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis jalur (Path analysis) didapatkan hasil yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,472 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Motivasi Kerja dan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah satu kesatuan yang tidak terpisahkan, terdiri dari berbagai SDM dengan latar belakang yang berbeda-beda yang saling bekerja sama. Komposisi dan distribusi yang tidak tepat, pengangkatan yang tidak sesuai dengan keahlian, evaluasi jabatan yang tidak efisien, komitmen tenaga kerja dan etos kerja yang masih rendah, peraturan yang diterapkan tidak dilaksanakan secara berkala (Debbie, 2020).

Manusia adalah pelaku sentral dalam suatu organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia tidak dapat diperlakukan sebagai komponen produksi murni, sehingga sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan hasil terbaik, perusahaan perlu memanfaatkan sepenuhnya potensi semua orang di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan prioritas perusahaan dan harus selalu dikelola dengan baik. Pentingnya motivasi adalah bahwa motivasi memicu, menyebarkan, dan mendukung perilaku manusia agar bersemangat untuk bekerja dan mencapai hasil yang baik (Ficky, 2020).

Sebagai unsur Negara, Pegawai Negeri Sipil harus memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan profesional; (Undang-undang 43 Tahun 1999). Oleh karena itu, jelasnya bahwa profesional aparatur itu sendiri sudah diatur Undang-Undang, semua aparatur negara wajib bertindak secara profesional ketika bekerja atau melayani masyarakat. Hasil pekerjaan lebih terlihat dalam proporsi, tujuan, dan segala aspek, berkelanjutan dalam situasi atau kondisi apapun dan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk menyelesaikan pekerjaan. Profesionalisme terutama ditentukan oleh kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai untuk tingkatan itu (Almasdi, 2000:99)

Keterampilan dan kemampuan staf tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras. Motivasi menjadi penting karena atasan menugaskan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan mengintegrasikannya dengan tujuan yang diinginkan (Ficky, 2020).

Motivasi berkaitan erat dengan sikap dan perilaku seseorang. Motivasi adalah indikator yang membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan puas. Kekuatan-kekuatan yang ada di dalam pikiran manusia melalui perubahan sikap dapat membantu beradaptasi, belajar, dan memproses informasi baru yang diterimanya. Emosi dapat dipengaruhi atau diubah oleh perilaku. Menurut Bangun (2012) motivasi mendorong karyawan untuk mau melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Jika karyawan termotivasi, itu juga mengarah pada kinerja yang baik. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2005), faktor kemampuan dan motivasilah yang mempengaruhi kinerja.

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. Tugas

pokoknya yaitu membantu pemerintah (Walikota) melaksanakan penyelenggaraan pemerintah secara serentak di bidang perdagangan sumber daya alam dan energi.

Semua lembaga membutuhkan tenaga yang mumpuni untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan bernilai dalam persaingan yang semakin ketat. Upaya yang harus dilakukan oleh setiap lembaga untuk mengelola sumber daya manusia, mengembangkan kualitas sumber daya manusia sehingga potensi dari masing-masing dapat dihasilkan sumber daya manusia yang diinginkan.

Di masa pandemi ini Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda melakukan penerapan sistem Work From Home (WFH) dimana pekerjaan yang bisa dilakukan dirumah maka akan dikerjakan dirumah. Dengan demikian Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda mengharapkan para pegawai tetap menerapkan profesionalisme kerja dalam melakukan pekerjaannya agar pelayanan yang dilakukan kepada masyarakat tetap maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Profesionalisme Kerja Dengan Variabel Mediasi Motivasi Kerja di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda”

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Koperasi Dan UKM Kota Samarinda, yang beralamat di Jalan Ir.H.Juanda,Kelurahan Air Hitam,Kecamatan Samarinda Ulu,Kota Samarinda,Kalimantan Timur.

2.2 Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini. Survey kuantitatif dipilih dengan alasan informasi dalam penelitian ini disajikan secara numeric dan hasilnya adalah penyebaran kuesioner dan wawancara. Setelah diperoleh hasil kuesioner maka akan dilakukan analisis data.

2.3 Teknik Analisis Data

Analisis data ini ditujukan agar mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Data yang dihasilkan bisa digunakan untuk memecahkan masalah ini, maka dianalisis menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dan menggunakan model untuk menganalisis pola hubungan antar variabel baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka rumusan masalah pada kerangka path analysis yaitu : pertama, apakah variabel eksogen (X_1, X_2, \dots, X_n) berpengaruh terhadap variabel endogen (Y), kedua seberapa besar pengaruh langsung, tidak langsung, total maupun simultan seperangkat variabel eksogen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel endogen Y.

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_{11} X_1 + \beta_{12} X_2 + \beta_{13} X_3 + \beta_{14} X_4 + \beta_{15} Y_1 + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Ket :

X = Profesionalisme kerja

Z = Motivasi kerja

Y = Kinerja pegawai

α = Koefisien konstanta

β = Koefisien regresi

e = Error

Selanjutnya yaitu menentukan cara dalam menganalisis data, dari hasil analisis deskriptif yang sudah diperoleh, maka untuk memperoleh hasil data yang diperlukan oleh setiap penelitian adalah dengan menguji instrumen penelitian, berikut uji asumsi klasik dan uji hipotesis :

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik	N	%
Jenis Kelamin		
Perempuan	29	50.9
Laki-laki	28	49.1
Umur		
17-25	5	8.9
26-45	39	68.1
46-65	13	23
Pendidikan Terakhir		
SMA	19	33.3
D3	1	1.8
S1	26	45.6
S2	10	17.5
S3	1	1.8
Total	57	100

Berdasarkan tabel 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 57 orang. Hal ini mengindikasikan paling banyak karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda adalah perempuan.

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.

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.

3.2 Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 2. 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

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 instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

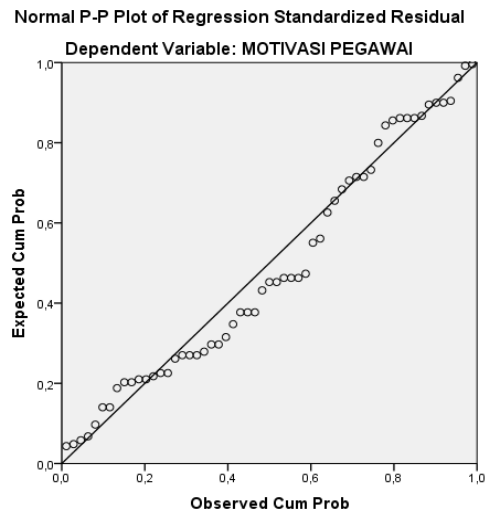
Tabel 3. Uji Reliabilitas

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

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

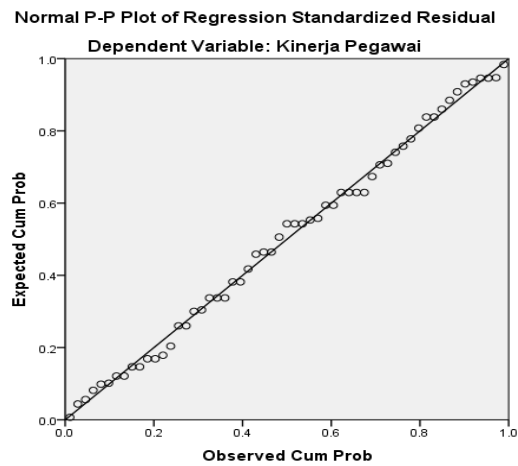
3. Uji Normalitas

Jalur 1 :



Gambar 1. Kurva Normal P-P Plot Jalur 1

Jalur 2 :

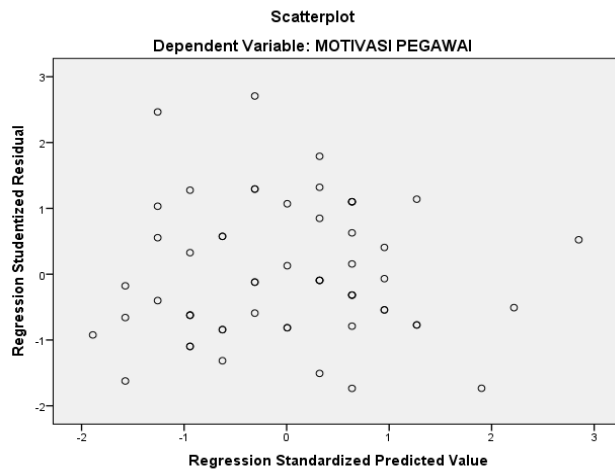


Gambar 2. Kurva Normal P-P Plot Jalur 2

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.

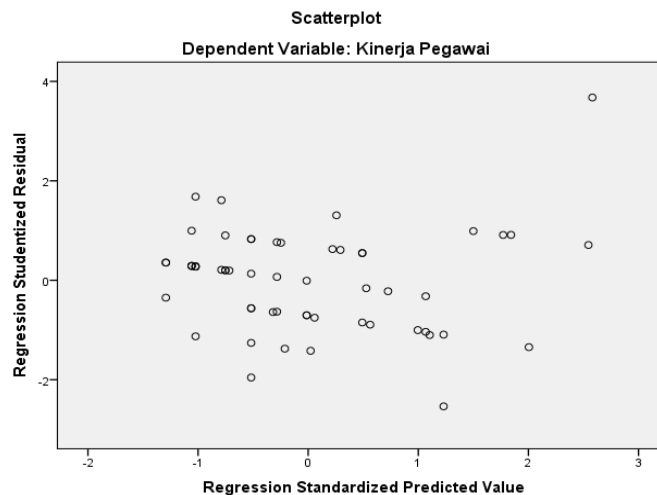
4. Uji Heteroskedasrisitas

Jalur 1 :



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot Jalur 1

Jalur 2 :



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas 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 diuji tidak mengalami heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					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.

6. Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.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 variabel profesionalisme kerja (X) dan variable Motivasi Kerja (Z) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 83.9%. Sisanya 16.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dijelajahi. Sedangkan nilai $e1 = \sqrt{1-0,839} = 0,401$.

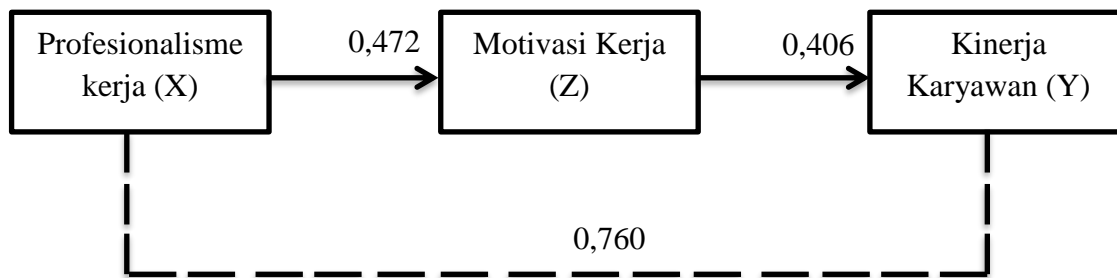
Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji Parsial (Uji T)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
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_{hitung} > nilai t_{tabel} (2,004), maka variabel X terhadap Y, X terhadap Z, dan Z terhadap Y memiliki pengaruh.

Berdasarkan tabel 3.6 maka model jalur dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 5. Model Analisis Jalur

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 :

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

- Pengaruh Profesionalisme Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

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

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

- Pengaruh Profesionalisme (X) terhadap motivasi (Z)

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

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

- Pengaruh Motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

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

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

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.

- 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.

3.3 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 dibuktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,760 dan nilai signifikansi nya $0,006 < 0,05$, 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 variabel 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 variabel 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 dibuktikan 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 variabel 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 ditunjukkan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,406 dengan nilai signifikansi nya $0,002 > 0,05$ 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 disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Adanya variabel 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 didapat 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.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang sudah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,760 dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,406 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$.
- 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,472 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

REFERENSI

- Aisyah, Merisa Fajar, et al. "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember." *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* 4.1 (2017): 131-135.
- Ayundasari, Dini Yunita, Achmad Sudiro, and Dodi Wirawan Irawanto. "Improving employee performance through work motivation and self-efficacy mediated by job satisfaction." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 15.4 (2017): 587-599.
- Chandra, D. K. (2020). Program studi manajemen fakultas ekonomi, hukum, politik dan psikologi universitas muhammadiyah kalimantan timur 2020.
- Debbie, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi. *II(3)*, 749–757.
- Malang, I. (2020). (Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Mojokerto) (Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Mojokerto)
- Mayang, S. (2019). Pengaruh profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pt. Bank syariah mandiri kc palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Pelzer, K., Stebbins, J. F., Prinz, F. B., Borisov, A. S., Hazendonk, P., Hayes, P. G., Abele, M., Nmr, S., York, N., Santibáñez-Mendieta, A. B., Didier, C., Inglis, K. K., Corkett, A. J., Pitcher, M. J., Zanella, M., Shin, J. F., Daniels, L. M., Rakhmatullin, A., Li, M. M., ... Society, C. (2017). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Solid State Ionics*, 2(1), 1–10. <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0167273817305726%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41467-017-01772-1%0Ahttp://www.ing.unitn.it/~luttero/laboratoriomateriali/RietveldRefinements.pdf%0Ahttp://www.intechopen.com/books/spectroscopic-analyses-developme>
- Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur. (2020).
- Rida, M., Dantes, N., & Dantes, K. R. (2013). Hubungan Motivasi Kerja, masa Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah dasar Negeri Di Gugus II Kecamatan Sukasada. *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1).

- Ramdhani, Dyike Adella, and Ahmad Rizki Sridadi. "PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UNIT BISNIS COMMERCIAL BANKING BANK Y SURABAYA." *Competence: Journal of Management Studies* 13.2 (2019): 73-98.
- Rohman, Fathur, and Budhi Cahyono. "PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KOMITMEN AFEKTIF DAN CONTINUE DENGAN VARIABEL INTERVENING BUDAYA ORGANISASI." *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi* (2020).
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati, Sumiati. "THE ROLE OF MOTIVATION AS MEDIATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE GOVERNMENT OF SURABAYA CITY, EAST JAVA." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 23.1 (2021): 52-60.
- Soffa, Nur Aulia, Woro Utari, and C. Sri Hartati. "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PROFESIONALISME PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN BOJONEGORO." *Jurnal Mitra Manajemen* 3.5 (2019): 510-523.

LAMPIRAN

KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Mohon Bapak/Ibu mengisi nama, unit kerja, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di Dinas Koperasi dan UKM Daerah Kota Samarinda pada tempat yang tersedia.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Unit Kerja :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu dimohon memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya Anda alami pada masing-masing pernyataan yang ada pada keterangan berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kuesioner Motivasi Kerja

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Senang Bekerja	Anda merasa senang ketika mendapat pekerjaan atau tugas baru dari Dinas Koperasi dan UKM Daerah					
2		Anda merasa senang bekerja di Dinas Koperasi dan UKM Daerah karena memiliki suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan					
3	Merasa Berharga	Anda merasa memiliki peran penting di Dinas Koperasi dan UKM Daerah atas prestasi kerja Anda					
4	Bekerja Keras	Anda bersedia untuk lembur jika Dinas Koperasi dan UKM Daerah membutuhkan tenaga tambahan					
5	Semangat Juang Yang Tinggi	Anda selalu berusaha menyelesaikan kesulitan yang anda hadapi dalam bekerja					

Kuesioner Kinerja Pegawai

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kuantitas Kinerja	Saya mengerjakan tugas sesuai standar operasional prosedur dari perusahaan					
2	Kualitas Kinerja	Saya selalu memperhatikan mutu pekerjaan					
3	Pengetahuan	Saya memahami segala tugas pekerjaan dari perusahaan					
4	Pendapat atau pernyataan	Saya mendapat kesempatan menyampaikan pendapat terhadap perusahaan					
5	Keputusan Yang Diambil	Saya mampu mengambil suatu keputusan mengenai pekerjaan					
6	Perencanaan Kerja	Saya turut berperan terhadap suatu perencanaan pekerjaan					
7	Organisasi Kerja	Saya memiliki spesifikasi tugas dalam mengerjakan pekerjaan					

Kuesioner Profesionalisme Kerja

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kemampuan	Dinas Koperasi dan UKM membuat uraian tugas pokok pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan					
2	Kualitas	Karyawan memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan Dinas Koperasi dan UKM					
3	Sarana dan Prasarana	Karyawan diberikan saran dan prasarana yang baik dari Dinas Koperasi dan UKM dalam bekerja					
4	Jumlah SDM	Karyawan ditempatkan sesuai dengan potensi dalam bekerja					
5	Keandalan	Karyawan mampu diandalkan dalam setiap tugas yang diberikan					

OUTPUT SPSS

1. Analisis Univariat

Jenis Kelamin

		JK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	28	49.1	49.1	49.1
	P	29	50.9	50.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	1.8	1.8	1.8
	21	1	1.8	1.8	3.5
	24	1	1.8	1.8	5.3
	25	2	3.5	3.5	8.8
	28	1	1.8	1.8	10.5
	29	1	1.8	1.8	12.3
	31	2	3.5	3.5	15.8
	32	8	14.0	14.0	29.8
	34	1	1.8	1.8	31.6
	35	2	3.5	3.5	35.1
	36	1	1.8	1.8	36.8
	37	1	1.8	1.8	38.6
	38	3	5.3	5.3	43.9
	39	3	5.3	5.3	49.1
	40	3	5.3	5.3	54.4
	41	1	1.8	1.8	56.1
	42	3	5.3	5.3	61.4
	43	5	8.8	8.8	70.2
	44	2	3.5	3.5	73.7
	45	2	3.5	3.5	77.2
46	1	1.8	1.8	78.9	
47	1	1.8	1.8	80.7	
48	2	3.5	3.5	84.2	

50	1	1.8	1.8	86.0
51	2	3.5	3.5	89.5
52	3	5.3	5.3	94.7
53	2	3.5	3.5	98.2
54	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

PT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	1.8	1.8	1.8
	S1	26	45.6	45.6	47.4
	S2	10	17.5	17.5	64.9
	S3	1	1.8	1.8	66.7
	SMA	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Distribusi Pertanyaan Variabel Penelitian

Profesionalisme Kerja

PK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	21.1	21.1	21.1
	3	39	68.4	68.4	89.5
	4	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.8	8.8	8.8
	3	38	66.7	66.7	75.4
	4	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	12.3	12.3	12.3
	3	44	77.2	77.2	89.5
	4	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	15.8	15.8	15.8
	3	39	68.4	68.4	84.2
	4	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	14.0	14.0	14.0
3	33	57.9	57.9	71.9
4	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

M1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	12.3	12.3	12.3
3	34	59.6	59.6	71.9
4	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

M2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7.0	7.0	7.0
3	35	61.4	61.4	68.4
4	18	31.6	31.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

M3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7.0	7.0	7.0
3	40	70.2	70.2	77.2
4	13	22.8	22.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

M4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.3	5.3	5.3
3	41	71.9	71.9	77.2
4	13	22.8	22.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

M5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.3	5.3	5.3
3	38	66.7	66.7	71.9
4	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai

KP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7.0	7.0	7.0
3	43	75.4	75.4	82.5
4	10	17.5	17.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

KP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.3	5.3	5.3
3	40	70.2	70.2	75.4
4	14	24.6	24.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

KP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.3	5.3	5.3
3	38	66.7	66.7	71.9
4	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

KP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7.0	7.0	7.0
3	41	71.9	71.9	78.9
4	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

KP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.3	5.3	5.3
3	38	66.7	66.7	71.9
4	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

KP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7.0	7.0	7.0
3	42	73.7	73.7	80.7
4	11	19.3	19.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

KP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	12.3	12.3	12.3
3	43	75.4	75.4	87.7
4	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	P1	P2	P3	P4	P5	Total_ Score
M1	Pearson Correlation	1	.943**	.518*	.480*	.298	.159	.565**	.523*	.149	.179	.188	.347	.238	.307	.453*	.042	.621**	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.032	.202	.503	.009	.018	.530	.450	.428	.134	.313	.188	.045	.861	.003	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
M2	Pearson Correlation	.943	1	.474*	.433	.374	.170	.525*	.606**	.149	.171	.269	.306	.207	.271	.409	.060	.569**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000		.035	.056	.104	.475	.017	.005	.530	.471	.252	.190	.381	.249	.073	.801	.009	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
M3	Pearson Correlation	.518	.474*	1	.495*	.547*	.595**	.600**	.693**	.319	.195	.535*	.349	.237	.567**	.650**	.527*	.650**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.019	.035		.026	.012	.006	.005	.001	.171	.409	.015	.131	.315	.009	.002	.017	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
M4	Pearson Correlation	.480	.433	.495*	1	.505*	.331	.248	.622**	.170	.373	.282	.583**	.058	.025	.419	.379	.594**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.032	.056	.026		.023	.154	.293	.003	.475	.106	.228	.007	.807	.918	.066	.100	.006	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
M5	Pearson Correlation	.298	.374	.547*	.505*	1	.258	.473*	.417	.368	.154	.332	.275	.186	.548*	.512*	.174	.368	.635**
	Sig. (2-tailed)	.202	.104	.012	.023		.272	.035	.067	.111	.517	.153	.240	.431	.012	.021	.462	.110	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KP1	Pearson Correlation	.159	.170	.595**	.331	.258	1	.185	.677**	.110	.342	.528*	.331	.194	.068	.393	.742**	.553*	.602**
	Sig. (2-tailed)			.001	.003	.006		.001	.001	.110	.342	.528*	.331	.194	.068	.393	.742**	.553*	.602**

	Sig. (2-tailed)	.503	.475	.006	.154	.272		.436	.001	.644	.140	.017	.154	.413	.777	.087	.000	.011	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KP2	Pearson Correlation	.565	.525*	.600**	.248	.473*	.185	1	.433	.331	.208	.218	.248	.276	.630**	.526*	.211	.526*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.009	.017	.005	.293	.035	.436		.057	.154	.380	.357	.293	.239	.003	.017	.372	.017	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KP3	Pearson Correlation	.523	.606**	.693**	.622**	.417	.677**	.433	1	.198	.417	.546*	.466*	.367	.275	.635**	.611**	.831**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.018	.005	.001	.003	.067	.001	.057		.403	.067	.013	.038	.112	.241	.003	.004	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KP4	Pearson Correlation	.149	.149	.319	.170	.368	.110	.331	.198	1	.379	.674**	.594**	.467*	.400	.027	.422	.205	.558*
	Sig. (2-tailed)	.530	.530	.171	.475	.111	.644	.154	.403		.099	.001	.006	.038	.080	.911	.064	.387	.011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KP5	Pearson Correlation	.179	.171	.195	.373	.154	.342	.208	.417	.379	1	.437	.373	.195	.000	.234	.391	.469*	.482*
	Sig. (2-tailed)	.450	.471	.409	.106	.517	.140	.380	.067	.099		.054	.106	.409	1.000	.320	.088	.037	.031
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KP6	Pearson Correlation	.188	.269	.535*	.282	.332	.528*	.218	.546*	.674**	.437	1	.391	.307	.250	.232	.603**	.368	.668**
	Sig. (2-tailed)	.428	.252	.015	.228	.153	.017	.357	.013	.001	.054		.089	.188	.289	.325	.005	.110	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KP7	Pearson Correlation	.347	.306	.349	.583**	.275	.331	.248	.466*	.594**	.373	.391	1	.495*	.025	.070	.670**	.419	.632**
	Sig. (2-tailed)	.134	.190	.131	.007	.240	.154	.293	.038	.006	.106	.089		.026	.918	.770	.001	.066	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P1	Pearson Correlation	.238	.207	.237	.058	.186	.194	.276	.367	.467*	.195	.307	.495*	1	.567**	.467*	.221	.467*	.537*
	Sig. (2-tailed)	.313	.381	.315	.807	.431	.413	.239	.112	.038	.409	.188	.026		.009	.038	.348	.038	.015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	.307	.271	.567**	.025	.548*	.068	.630**	.275	.400	.000	.250	.025	.567**	1	.680**	-.052	.371	.548*
	Sig. (2-tailed)	.188	.249	.009	.918	.012	.777	.003	.241	.080	1.000	.289	.918	.009		.001	.829	.107	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	.453	.409	.650**	.419	.512*	.393	.526*	.635**	.027	.234	.232	.070	.467*	.680**	1	.082	.780**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.003	.001	.001	.001	.000	.001	.001	.001	.001	.001	.000		.001	.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.045	.073	.002	.066	.021	.087	.017	.003	.911	.320	.325	.770	.038	.001		.730	.000	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	.042	.060	.527*	.379	.174	.742**	.211	.611**	.422	.391	.603**	.670**	.221	-.052	.082	1	.449*	.594**	
	Sig. (2-tailed)	.861	.801	.017	.100	.462	.000	.372	.004	.064	.088	.005	.001	.348	.829	.730		.047	.006	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	.621	.569**	.650**	.594**	.368	.553*	.526*	.831**	.205	.469*	.368	.419	.467*	.371	.780**	.449*	1	.822**	
	Sig. (2-tailed)	.003	.009	.002	.006	.110	.011	.017	.000	.387	.037	.110	.066	.038	.107	.000	.047		.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Tota l_Sc are	Pearson Correlation	.637	.635**	.820**	.632**	.635**	.602**	.652**	.841**	.558*	.482*	.668**	.632**	.537*	.548*	.677**	.594**	.822**	1	
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.000	.003	.003	.005	.002	.000	.011	.031	.001	.003	.015	.012	.001	.006	.000		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.849	3

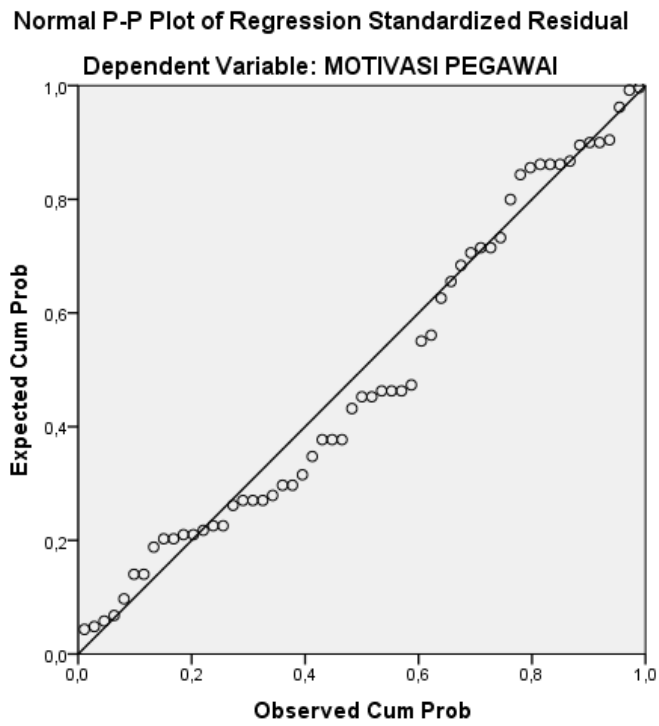
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Total_MK	35.05	21.734	.686	.819
Total_KP	28.75	17.039	.765	.760
Total_PK	34.80	24.800	.757	.783

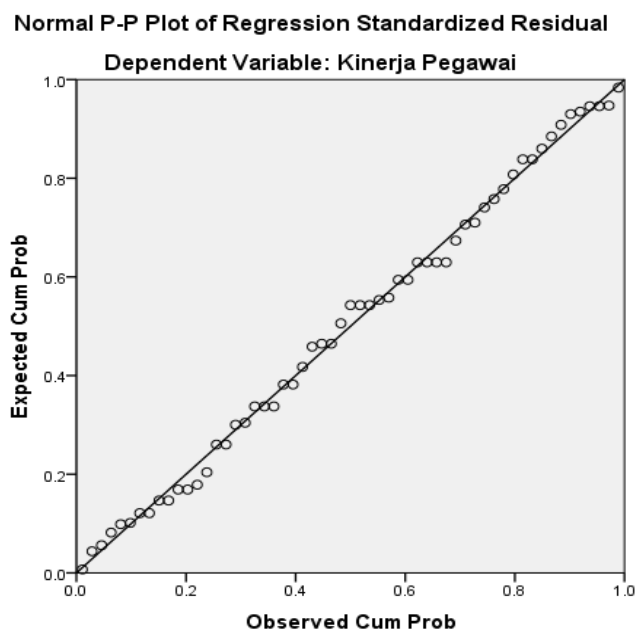
3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Jalur 1 :

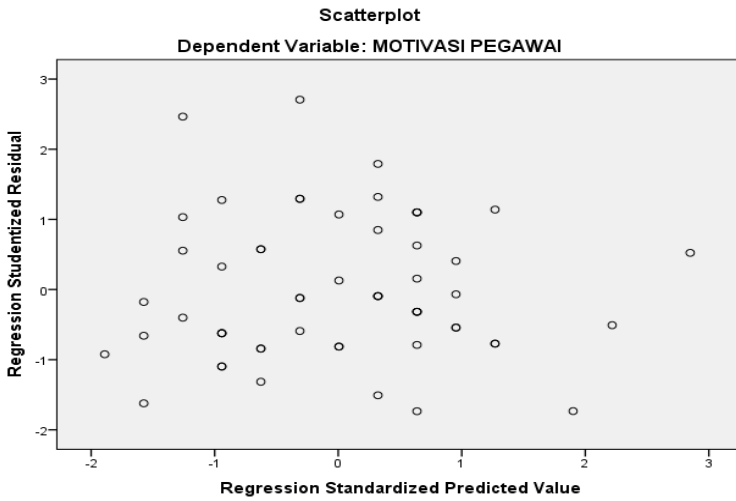


Jalur 2 :

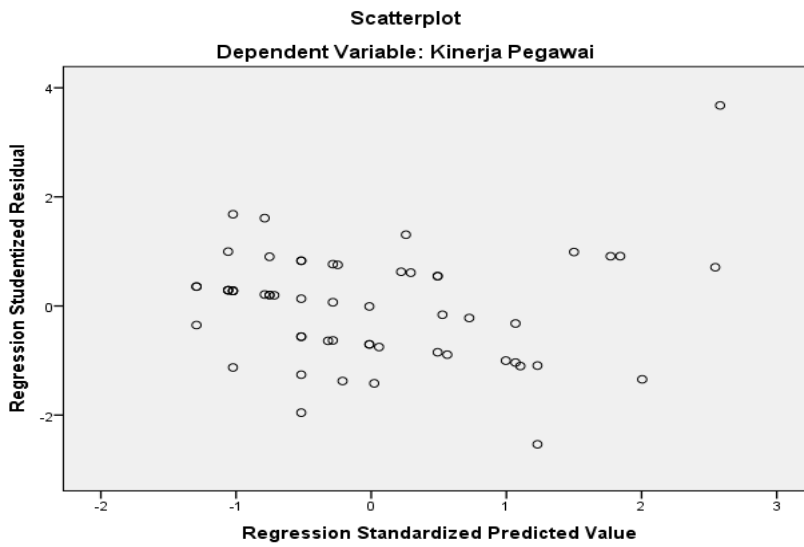


Uji Heteroskedastisitas

Jalur 1 :



Jalur 2 :



Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		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

4. Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.803	3,453

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

Uji Parsial (Uji T)

X ke Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.475	2.533		7.899	.000
	Profesionalisme Kerja	.782	.166	.760	3.799	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

X ke Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15.895	2.509		6.336	.000
	Profesionalisme Kerja	.494	.165	.472	3.028	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Z ke Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15.286	2.052		7.449	.000
	Motivasi Kerja	.422	.128	.406	3.293	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Adi Prasetyo
NIM : 17111024310173
Program Studi : Manajemen
Bimbingan Mulai : 16 September 2021
Judul Skripsi : **Peningkatan Kinerja Sumberdaya Manusia melalui Profesionalisme kerja dengan variabel mediasi motivasi Kerja Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarida**

NO	TANGGAL	PERMASALAHAN	PARAF PEMBIMBING
1	16 September 2021	Konsultasi judul dan penetapan lokasi penelitian	
2	20 September 2021	meminta surat izin penelitian	
3	28 September 2021	konsultasi penelitian ke 2	
4	04 Oktober 2021	konsultasi tentang bab 1 dan bab 2 Contoh dan permasalahannya	
5	06 Oktober 2021	konsultasi bab 1 dan 2 serta pembuatan quisoner	
6	15 Oktober 2021	bertanya metode penelitian dan jumlah sample	
7	21 Oktober 2021	Konsultasi teknik analisis penelitian	
8	26 oktober 2021	Konsultasi via google meet mengenai B1,B2,B3	
9			
10			

Analisis Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Profesionalisme Kerja Dengan Variabel Mediasi Motivasi Kerja Di Dinas Koperasi Dan UKM Kota Samarinda

by Adi Prasetyo Np 1801

Submission date: 18-Jan-2023 08:56AM (UTC+0800)

Submission ID: 1994455733

File name: Naspub_fix.docx (1.78M)

Word count: 2038

Character count: 13566

Analisis Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Profesionalisme Kerja Dengan Variabel Mediasi Motivasi Kerja Di Dinas Koperasi Dan UKM Kota Samarinda

ORIGINALITY REPORT

27%
SIMILARITY INDEX

26%
INTERNET SOURCES

15%
PUBLICATIONS

8%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.researchgate.net Internet Source	2%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
3	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
7	journals.umkt.ac.id Internet Source	1%
8	esakip.palembang.go.id Internet Source	1%