

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

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh :

**Adi Prasetyo  
17111024310173**

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

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**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**

**SKRIPSI**

**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

(  )

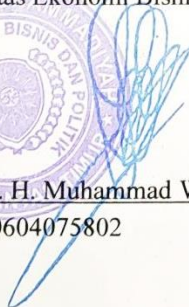

Penguji II : Sofia Ulfa Eka H., S.E., M.Si  
NIDN. 1103028703

(  )

Mengetahui


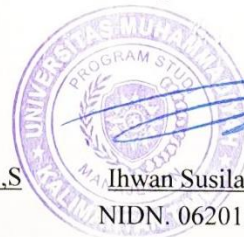
Dekan

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

## **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**

## ***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  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords: Human Resources, Work Professionalism, Work Motivation and, Employee Performance.**

## **KATA PENGANTAR**

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul Analisis Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Profesionalisme Kerja Dengan Variabel Mediasi Motivasi Kerja Di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring do'a sholat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan do'a sholat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada', para mushoniffin, para ulama', dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Prof. Dr. H. Bambang Setiajia.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph. D
3. Ketua Program Studi Ibu Vera Anitra, S.E., M.M.
4. Ibu Sofia Ulfa Eka H., S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar mengarahkan, membimbing dan memberikan masukan-masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Fandi Kharisma, S.E., M.Sc., Ak selaku penguji saya

6. Seluruh dosen pengajar prodi Manajemen dan pegawai beserta staff TU dan akademik yang selama ini banyak membantu penulis selama masa perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
7. Ucapan terimakasih secara khusus saya sampaikan kepada orang tua saya Bapak Mudji Sasmito dan Ibu Sri Ganti yang telah memberikan do'a serta dukungannya baik secara moril maupun finansial. Ucapan terimakasih juga untuk perempuan yang sudah sabar menemani dan mendukung semua kegiatan perkuliahan saya Aliyah Faradillah Lauma serta teman-teman KDM yang luar biasa.

Kepada merek semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Amiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

*Billahitaufiq Wal Hidayah.*

Samarinda, 20 Januari 2022

Adi Prasetyo.



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....</b>	<b>6</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	6
B. Landasan Teori .....	10
C. Hubungan Antara Variabel .....	19
D. Kerangka Pikir .....	20
E. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
A. Lokasi Penelitian .....	22
B. Jenis Penelitian .....	22
C. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel .....	22
D. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel .....	28

E. Jenis Dan Sumber Data .....	30
F. Teknik Pengumpulan Data .....	30
G. Teknik Analisa Data .....	30
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Hasil Penelitian .....	40
1. Gambaran Umum Objek Peneltian .....	40
2. Struktur Organisasi .....	41
3. Deskripsi Data .....	41
4. Analisa Data .....	45
B. Pembahasan .....	55
1. Pengaruh Langsung Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	55
2. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	56
3. Profesionalisme Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja .....	58
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	29
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur.....	42
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4.4 Data Tanggapan Responden Variabel Profesionalisme Kerja.....	44
Tabel 4.5 Data Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja.....	44
Tabel 4.6 Data Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4.7 Uji Validitas.....	47
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi.....	51
Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji T).....	52

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	23
Gambar 4.1 Kurva Normal P-P Plot Jalur 1.....	49
Gambar 4.2 Kurva Normal P-P Plot Jalur 2.....	49
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskadastisitas dengan Scatterplot Jalur .....	50
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskadastisitas dengan Scatterplot Jalur 2.....	50
Gambar 4.5 Model Analisis Jalur.....	53

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Output SPS

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

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 usahan 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”



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh langsung antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda ?
2. Bagaimana pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda ?
3. Bagaimana pengaruh tidak langsung antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.
3. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi landasan dalam pengembangan pembelajaran dan penerapan dalam masalah peningkatan sumber daya manusia lebih lanjut. Selain itu juga dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya dalam manajemen sumber daya manusia untuk dapat lebih baik dalam melaksanakan penelitian.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk instansi dalam sumbangan pemikiran seberapa pengaruhnya profesionalisme kerja terhadap peningkatan sumber daya manusia melalui motivasi kerja.

#### b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh pada saat kuliah khususnya pada saat mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia untuk diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh profesionalisme kerja terhadap peningkatan sumber daya manusia melalui motivasi kerja.

## BAB II

### TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai sumber daya manusia yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti di berbagai lokasi. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu referensi penulis ketika melakukan penelitian dan dapat memperkaya teori yang digunakan untuk memvalidasi penelitian yang dilakukan. Dari penelitian-penelitian sebelumnya, penulis telah mengumpulkan beberapa penelitian sebagai acuan untuk memperkaya bahan penelitian penulis. Berikut beberapa penelitian terdahulu mengenai sumber daya manusia :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian (Jenis, Desain, Analisis Data)	Hasil
1	Karina Debbie Gautama dan Edalmen	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi 2020	Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja pegawai	Metode pemilihan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan kemudian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan untuk organizational citizenship behavior. Penelitian ini menemukan bahwa secara tidak langsung, organizational citizenship behavior memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2	Fathur Rohman, Dr. Budhi Cahyono SE. M.Si	Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Afektif Dan Continue Dengan Variabel Intervening Budaya Organisasi 2019	Komitmen afektif, komitmen continue, budaya organisasi dan kinerja sumber daya manusia	Jenis data yang digunakan yaitu data premier dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dengan menggunakan teknik jalur analisis path	bahwa budaya organisasi tidak memediasi dampak komitmen afektif terhadap kinerja SDM, artinya budaya organisasi tidak terpengaruh oleh keterlibatan emosional dan arena itu tidak mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia. Uga, budaya organisasi ini tidak menyampaikan dampak keterlibatan berkelanjutan dalam kinerja SDM. Dengan kata lain, budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja SDM.
3	Nur Aulia Soffa, Woro Utari, C. Sri Hartati	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro 2019	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Profesionalisme, Kinerja.	Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian explanatory dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi variabel Kemampuan, Motivasi, Kinerja dan profesionalisme pegawai dalam kondisi baik di Kantor Pertanahan Bojonegoro. Kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karyawan Kantor Pertanahan Bojonegoro. Motivasi dan profesionalisme berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja karyawan Kantor Pertanahan Bojonegoro, sedangkan kemampuan berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pertanahan Bojonegoro
4	Dyike Adella Ramdhani, Ahmad Rizki Sridadi	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis Commercial Banking Bang Y Surabaya 2019	kinerja karyawan, motivasi kerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis SEM-PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja memiliki efek mediasi parsial terhadap kinerja pegawai. Arah pengaruh dari variabel ini juga positif, yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

5	Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih	Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember 2017	kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja karyawan	kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja karyawan .	Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Jember, profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Jember. Secara simultan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen mendukung kinerja pegawai PDAM Kabupaten Jember.
6	Almon Julius Marpaung	Work Motivation as a Mediating Variable between Human Resources Competence and Organizational Climate against Job Satisfaction at the Yapen Islands Resort Police 2021	HR competence; organizational climate; work motivation, job satisfaction	The research instrument was a questionnaire with a 5-point Likert scale. The path analysis method and the Sobel test with the help of SPSS software were used to test the hypothesis	The results of this study indicate that human resource competence and organizational climate have a positive and significant effect on work motivation. Organizational climate and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction, while HR competencies do not have a significant effect on job satisfaction. Then work motivation can mediate the relationship between HR competencies on job satisfaction and the relationship between organizational climate and job satisfaction.
7	Sumiati Sumiati	The Role Of Motivation As Mediation In Improving Employee Performance Of The Government Of Surabaya City East Java 2021	Servant leadership, professionalism , work culture, motivation, employee performance.	The population was the government employees of Surabaya City. Analysis by SEM, on 290 respondents, used the convenience sampling method	The results showed that the model was accepted, and also showed that servant leadership, professional, and work culture had an effect on motivation. Servant leadership, work culture and motivation had an effect on employee performance. Motivation was a positive mediating variable in the relationship between servant leadership, professional, and work culture with performance

8	Agus Iwan Mulyanto	Analysis Quality Of Human Resources, Work Professionalism, And Communication As Supporting Factors For Improving Performance Of Aviation Training Center 2020	Quality of human resources, work professionalism, communication and employee performance.	method used was simple random sampling or simple random samples. The method of data analysis uses multiple linear regression analysis	The results of testing and analysis conducted stated that the quality of human resources has a positive and significant effect on employee performance, work professionalism has a positive and significant effect on employee performance and communication has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the quality of human resources, work professionalism, and communication support employee performance.
9	Maartje PAAIS, Joze f R. PATTIRU HU	Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance 2020	Motivation, Leadership, Organization Culture, Work Satisfaction, Employee Performance	At the same time, data were collected using a questionnaire and then analyzed using the Structural Equation Modeling on Amos.	The results of testing the coefficient of determination show that job satisfaction is influenced for 57.4% by motivation, leadership, and culture variables, while employee performance variables are influenced for 73.5% by motivation, leadership, culture, and job satisfaction variables. Other factors outside this study influence the rest. Motivation, leadership, and organizational culture of employees need to be improved to increase job satisfaction.
10	Dini Yunita Ayundasari	Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-efficacy Mediated By Job Statisfaction 2017	motivation, self-efficacy, job satisfaction, employee performance.	Data analysis method used in this research is Partial Least Square (PLS) method, using 3.0 SmartPLS program.	The result of the research shows that motivation influences job satisfaction, self-efficacy influences job satisfaction, job satisfaction influences employee performance, self-efficacy influences employee performance, motivation influences employee performance mediated by job satisfaction, and self efficacy influences employee performance mediated by job satisfaction.

---

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selain lokasi yang berbeda, yaitu target sample, metode dan variabel. Variabel peneliti yang digunakan yaitu hanya satu variabel pada penelitian sebelumnya.

Lokasi penelitian yaitu di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dan yang akan menjadi populasi target sample adalah para pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Sumber Daya Manusia (SDM)**

#### **a. Definisi Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia sering disebut sebagai Human Resource, atau kekuatan manusia (energi dan power). Sumber daya juga dikenal sebagai sumber energy, kemampuan, kekuatan dan keahlian dimiliki juga oleh makhluk organisme lainnya, misalnya pada hewan dan tumbuh-tumbuhan. Karena manusia memegang peranan yang sangat menentukan sebagai perencana, pelaksana pengendali dan evaluasi maka sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan (Pelzer et al., 2017).

Secara umum, konsep sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua bidang, makro dan mikro. Talenta makro mengacu pada jumlah penduduk usia kerja di suatu Negara, definisi mikro terbatas pada mereka yang bekerja di institusi. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, termotivasi, dan mampu memberikan kontribusi terhadap upaya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisai, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien”. Definisi lain dari manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan pembahasan untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Pelzer et al., 2017).

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu dalam Pelzer et Al (2017), meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, penghargaan, integrasi, pemeliharaan, tindakan pendisiplinan, dan pemberhentian.

1) Perencanaan SDM

Perencanaan adalah rencana pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuannya. G.Steiner berpendapat bahwa “perencanaan SDM adalah rencana yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya melalui strategi untuk mengembangkan kontribusi di masa depan.



## 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan untuk mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan hubungan kerja, pembagian kerja, pendelegasian, integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi. Organisasi yang baik secara efektif mendukung pencapaian tujuan.

## 3) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memelihara atau memperkuat fisik, mental dan loyalitas seorang karyawan agar dapat bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik didasarkan pada memenuhi kebutuhan sebgayaan besar karyawan dan dilakukan dalam program kinerja yang didasarkan pada konsistensi internal dan eksternal.

## 4) Pengendalian

Pengendalian adalah tindakan mematuhi peraturan perusahaan dan mengatur semua karyawan untuk bekerja sesuai rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka dilakukan tindakan korektif dan perbaikan terhadap rencana pengelolaan karyawan, antara lain kehadiran, tindakan disiplin, perilaku, kerja sama, praktik kerja, dan pemeliharaan lingkungan kerja.

#### 5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses seleksi, penempatan, pemberhentian, orientasi dan induksi untuk menentukan karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang sesuai akan menunjang terwujudnya kemampuan.

#### 6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan teoritis, teknis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dan pendidikan lanjutan yang diberikan harus memenuhi persyaratan profesional saat ini dan yang akan datang.

#### 7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kebijakan kompensasi adalah adil dan layak. Adil didefinisikan menurut kinerjanya, layak didefinisikan sebagai mampu memenuhi kebutuhan utama, diarahkan pada batas upah minimum Undang-Undang.

#### 8) Pengintegrasian

Integrasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk menghubungkan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan dan mewujudkan kerja sama yang saling menguntungkan. Perusahaan menghasilkan keuntungan dan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil

pekerjaannya. Integrasi penting dan sulit dalam MSDM, karena menggabungkan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang membimbing seluruh karyawan untuk bekerja sama, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pembinaan dilakukan oleh pemimpin dengan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan semua tugas dengan baik.

#### 10) Kedisiplinan

Disiplin adalah fungsi MSDM yang paling penting dan kunci untuk mencapainya, karena sulit untuk mencapai tujuan maksimal tanpa disiplin yang tepat. Disiplin adalah kemauan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial.

#### 11) Pemberhentian

Pemberhentian atau pensiun adalah akhir dari masa kerja seseorang di perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh kemauan karyawan, perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya. Pelepasan ini sesuai dengan UU No. 12 Tahun 1964.

## **2. Profesionalisme Kerja**

### **a. Definisi Profesionalisme Kerja**

Profesionalisme adalah pemahaman atau keyakinan bahwa sikap dan perilaku suatu perangkat melaksanakan kegiatan dan pelayanan pemerintahan selalu dilandasi oleh pengetahuan dan nilai profesional dari sarana yang mengutamakan kepentingan umum. Profesionalisme adalah keterampilan yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan disetiap tingkatan. Profesionalisme adalah kesesuaian antara keterampilan birokrasi dan persyaratan tugas. Profesionalisme adalah kehandalan dan keahlian dalam melakukan tugas dengan langkah-langkah yang berkualitas tinggi, tepat waktu, hati-hati, mudah dipahami, dan mudah diikuti (Mayang, 2019).

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah kredibilitas seseorang dan kemampuan untuk melakukan tugas yang diberikan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, dan mengutamakan kepentingan umum.

### **b. Karakteristik Profesionalisme Kerja**

Karakteristik profesionalisme sesuai persyaratan tata kelola yang baik antara lain :

- 1) Equality, kesetaraan perlakuan yang sama atas layanan yang diberikan.
- 2) Equity, keadilan dan kesetaraan masyarakat.

- 3) Loyalty, kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi, hukum, kepemimpinan, bawahan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan itu saling terikat, dan satu jenis kesetiaan tidak memberikan kesetiaan mutlak kepada kelalaian orang lain.
- 4) Accountability, setiap instansi pemerintah harus mau bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dilakukan.

c. Cara Mewujudkan Profesionalisme

Untuk mencapai profesionalisme, karyawan harus memiliki kualitas berikut, baik secara individu maupun kelompok :

- 1) Pengetahuan yang cukup pada pekerjaannya yaitu, pengetahuan di bidang teknis dan disiplin ilmu yang relevan.
- 2) Perilaku mandiri, jujur, objektif, teliti dan loyal
- 3) Kemampuan untuk mempertahankan kualitas profesional dengan cara pengembangan profesional berkelanjutan.
- 4) Kemampuan secara cermat dan seksama untuk melaksanakan keterampilan profesional.

d. Indikator-Indikator Profesionalisme

Lima unsur profesionalisme individu adalah :

- 1) Dedikasi (dedication) professional adalah dedikasi untuk bekerja dengan keterampilan.
- 2) Kewajiban sosial (social obligation) adalah profesi dan hasilnya untuk kepentingan masyarakat.

- 3) Permintaan atau tuntutan otonomi (*autonomy demand*) adalah suatu pandangan yang menuntut kemandirian berkaitan dengan bidang pekerjaannya tanpa ada tekanan dari lain.
- 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self regulation*), adalah keyakinan bahwa seseorang mengevaluasi pekerjaannya dan kompeten dalam pekerjaannya.
- 5) Hubungan sesama profesi (*profesional community affiliation*) adalah individu yang berpartisipasi aktif di komunitas profesional mereka.

### **3. Motivasi**

#### **a. Definisi Motivasi**

Motivasi adalah mendorong atau menggerakkan. Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan sesuatu yang memicu, membimbing dan mendukung perilaku manusia. Menurut Merie J. Moskowitz motivasi secara umum diartikan sebagai awal dan arah tindakan.

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Siap dan nilai-nilai tidak terlihat dan memberdayakan individu untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuannya (Heriyanti, 2020).

## b. Jenis-jenis motivasi

### 1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang tidak perlu di stimulasi dari luar karena sifatnya aktif atau fungsional dan setiap orang mempunyai motivasi untuk melakukan sesuatu.

### 2) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif berarti bahwa atasan menginspirasi bawahannya dengan memberikan penghargaan karena telah mencapai hasil di atas standar.

### 3) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negative merupakan atasan di motivasi oleh kriteria yang menghukum bawahan mereka. Motivasi seperti ini membuat semangat kerja dalam waktu singkat karena karyawan takut hukuman, tapi akan berakibat negatif dalam jangka panjang.

## c. Metode Motivasi

### 1) Metode Langsung

Motivasi langsung merupakan motivasi (berwujud & tidak berwujud) yang diberikan secara langsung untuk memenuhi keperluan dan kepuasan karyawan. Dengan kata lain, ini adalah sesuatu yang istimewa seperti pujian, penghargaan, pembayaran liburan, bonus dan bintang layanan.

## 2) Metode Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung merupakan motivasi yang hanya sebagai sarana untuk mendorong dan memberikan semangat kerja dan kelancaran kerja agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan antusias.

### **C. Hubungan Antar Variabel**

#### **1. Hubungan Profesionalisme Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Profesionalisme adalah keandalan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan, dilakukan dengan kualitas yang tinggi, tepat waktu, perhatian, dan dengan proses yang gampang dipahami dan diikuti oleh konsumen. Profesionalisme bekerja berakitan dengan kinerja, jika seseorang memiliki sikap yang tinggi terhadap profesionalisme dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat (Mayang, 2019).

#### **2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Karyawan sebagai SDM memang tidak dapat dianggap murni sebagai bagian produksi. SDM merupakan bagian integral dari bisnis dan selalu membutuhkan konsentrasi untuk mengelolanya dengan baik. Motivasi yang dimiliki para sumber daya manusia menjadi variabel domain dalam menghasilkan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Pentingnya motivasi ialah yang memicu, melahirkan dan menunjang watak amnesia dan kita dapat melakukan pekerjaan dengan tekun untuk menghasilkan capaian yang optimal.



Menurut Mangkunegara (2007), motivasi adalah keadaan atau kekuatan yang mendorong pegawai yang diarahkan agar tercapainya tujuan suatu organisasi.

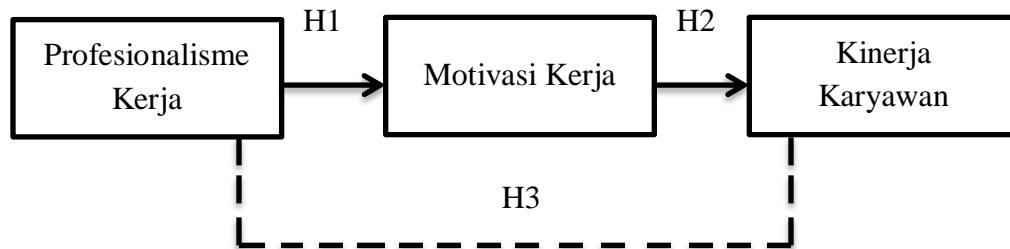
### 3. Hubungan Profesionalisme Kerja Dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu prosedur untuk memotivasi karyawan agar perilakunya bisa dibimbing dengan upaya nyata agar tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Motivasi didefinisikan sebagai variabel yang memandu dan mendukung perilaku atau kemauan seseorang untuk melakukan aktifitasnya dengan bentuk usaha yang keras atau lemah (Mariot, 2007 : 321). Dengan kata lain, motivasi kerja bisa mendukung karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara profesional dalam pelaksanaan tugas (Rida et al., 2013).

#### D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah hubungan antara variabel yang di susun dari beberapa teori yang telah di deskripsikan. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



## **E. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat disimpulkan hipotesa atau dugaan sementara sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh langsung antara profesionalisme kerja terhadap motivasi kerja.

H2 : Diduga terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh tidak langsung antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. 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. Yang dibentuk dari likuidasinya dinas pasar dan pemisahan urusan dinas perindustrian dan perdagangan Kota Samarinda berdasarkan UU Republik Indonesia No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah.

#### **B. 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.

#### **C. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sample**

##### **1. Populasi**

Sugiyono (2014) dalam (Chandra, 2020) mengemukakan, populasi merupakan objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk di pelajari kemudian menarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi ialah seluruh karyawan tetap

maupun tidak tetap di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda yang berjumlah 66 pegawai.

## 2. Sampel

Sample merupakan objek untuk diteliti dan dianggap mewakili semua populasi dalam penelitian (Notoatmojo, 2010). Sample pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda, besar sample pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Besarnya Populasi

$e^2$  = Tingkat Kepercayaan  $(0,05)^2$

$$n = \frac{66}{1 + 66 (0,05)^2}$$

$$= \frac{66}{1 + 66(0,0025)}$$

$$= \frac{66}{1 + 0,165}$$

$$= \frac{66}{1,165}$$

= 56,65 dibulatkan menjadi 57 responden

Dari hasil perhitungan di atas maka besar sample yang digunakan untuk penelitian ini yaitu 57 responden.

### **3. Teknik Pengambilan Sample**

Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu dengan menggunakan teknik atau metode *simple random sampling*, di mana peneliti secara acak memilih objek yang akan diteliti.

Sugiyono (2017) dalam (Chandra, 2020) mendefinisikan *probability sampling* sebagai metode pengambilan sampel yang menyamakan kemungkinan bahwa setiap unsur populasi akan dipilih sebagai anggota sampel. Teknik *simple random sampling* merupakan pengambilan sample secara acak tanpa memperhatikan tingkatan dalam populasi tersebut.

### **D. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan ke suatu variabel dengan memberikan makna, detail aktifitas untuk mengukur variabel yang digunakan (Mayang, 2019). Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Profesionalisme kerja (X). Profesionalisme kerja merupakan kehandalan dan kemampuan karyawan mengerjakan tugasnya sehingga terlaksana dengan kualitas yang baik, tepat waktu, cermat, dan dengan proses yang mudah dipahami.

Variabel terikat pada penelitian ini adalah Motivasi kerja (Z) dan Kinerja SDM (Y). Motivasi adalah apa yang memicu dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Kinerja merupakan hasil dan kemampuan kerja yang sudah di

capai. Secara lebih spesifik operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari table berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
1	Profesionalisme Kerja (X)	Kehandalan dan kemampuan dalam melakukan tugas agar terlaksana dengan kualitas yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan proses yang mudah dipahami	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Sarana &amp; prasarana</li> <li>4. Jumlah sumber daya manusia</li> <li>5. Keandalan</li> </ol>	Likert
2	Motivasi Kerja (Z)	Motivasi ialah yang menyebabkan dan mendorong tindakan atau perilaku individu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Senang Bekerja</li> <li>2. Merasa Berharga</li> <li>3. Kerja Keras</li> <li>4. Semangat juang tinggi</li> </ol>	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan kemampuan kerja yang sudah dicapai dalam menyelesaikan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kinerja</li> <li>2. Kualitas Kinerja</li> <li>3. Pengetahuan</li> <li>4. Pendapat atau pernyataan</li> <li>5. Keputusan yang di ambil</li> <li>6. Rencana kerja</li> <li>7. Organisasi kerja</li> </ol>	Likert

## **E. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Data primer didapat dari wawancara langsung kepada responden, dengan memberikan kuesioner pada karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder didapat dari Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda. data sekunder dalam penelitian ini ialah data jumlah seluruh karyawan.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Wawancara dengan menggunakan kuesioner, dimana peneliti memperoleh informasi dari responden secara langsung atau tatap muka dengan responden tersebut.

## **G. Teknik Analisa Data**

Untuk menguji hipotesis t digunakan teknik analisa data yang bersifat kuantitatif. Berikut langkah-langkahnya :

### **1. Pengolahan Data**

Data yang sudah didapat dikumpulkan lalu diolah untuk mendapatkan informasi yang benar sesuai tujuan penelitian (Arikunto, 2002). Data diolah dan di analisis melalui program SPSS, adapun proses pengolahan datanya yaitu sebagai berikut :

a. Editing (Penyuntingan Data)

Editing dilakukan dengan cara mengecek data dari hasil wawancara dengan responden lalu dilakukan pemeriksaan apakah sudah terjawab sepenuhnya. Apabila terjadi kekurangan atau ketidaksesuaian bisa dilengkapi, maka dari itu editing dilakukan ketika di lapangan langsung.

b. Coding (Pengkodean)

Coding merupakan kegiatan pemberian kode numerik pada kuesioner dari jawaban responden untuk memudahkan pengolahan data selanjutnya.

c. Entry Data

Input data diproses menggunakan program computer untuk dianalisis.

d. Tabulating

Tabulating dilakukan dengan cara menghitung data dari jawaban terhadap kuesioner berkode kemudian dimasukkan ke dalam tabel.

e. Cleaning Data

Kegiatan ini merupakan kegiatan pengecekan ulang data yang sudah diinput bertujuan untuk mengevaluasi apakah masih ada kesalahan atau tidak.

## **2. Penganalisaan Data Dan Alat Analisa 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

$\alpha$  = Koefisien konstanta

$\beta$  = 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 :

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas ialah agar mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran. Validitas instrument diketahui dari menguji korelasi antara nilai variabel masing-masing dengan nilai totalnya. Jika nilai variabelnya signifikan terhadap nilai total, maka variabel tersebut diklasifikasikan valid. Keputusan validasi ini dapat di konfirmasi dengan membandingkan  $r$  table dan  $r$  hitung. Apabila  $r$  hitung ( $r$  pearson)  $>$   $r$  table, maka pertanyaan tersebut valid. Namun apabila  $r$  hitung ( $r$  pearson)  $<$   $r$  tabel, maka pertanyaan itu tidak valid. Gunakan teknik korelasi product moment untuk menguji validitas setiap item dalam kuesioner dalam aplikasi statistik.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan karena ingin mengetahui konsentrasi alat ukur, apakah alat ukur tersebut dapat digunakan dan tetap konsisten apabila pengukuran di ulang. Dari hasil uji reliabilitas melalui uji cronbach's alpha, pernyataan dinyatakan reliable jika nilai cronbach's alpha  $>$  konstanta ( 0.6 ).

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah variable terikat dan variable bebas terdistribusi normal pada model regresi. Apabila data normal maka model regresi tersebut dikatakan baik, mendeteksinya dengan melihat penyebaran titik di sumbu diagonal grafiknya. Dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran melalui metode grafik untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data.

Dengan melihat normal *probability plot* dapat digunakan metode grafik tersebut. *Normal probability plot* ialah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal ( Ghozali, 2011 ). Pengambilan keputusan dalam analisis ini ialah model regresi memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar disekitar diagonal yang mewakili pola distribusi normalnya.

### 2) Uji Heteroskadasitas

Uji ini merupakan alat uji yang tujuannya untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians suatu model regresi. Regresi yang baik ialah regresi yang tidak menunjukkan heteroskadasitas (Mayang, 2019).

Uji gletser merupakan uji yang dapat mendeteksi ada tidaknya heteroskadasitas. uji gletser dikerjakan dengan meregresikan variabel independen dengan nilai residual absolute. Apabila nilai

signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan agar mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi pada suatu model regresi linear berganda. Apabila ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variable independen terhadap variable dependen menjadi terganggu.

Uji ini dikerjakan juga agar menghindari kebiasaan memberi kesimpulan pengaruh pada uji parsial masing-masing variable independent terhadap variable dependent.

Regresi yang baik harus menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variable independent. Uji ini bisa dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. Keputusan diambil dari nilai tolerance :

- a) Tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai tolerance  $> 0,10$
- b) Terjadi multikolinearitas, jika nilai tolerance  $\leq 0,10$

Dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) :

- a) Tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF  $< 10,00$ .
- b) Terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF  $\geq 10,00$ .

c. Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan pengukuran jarak model menjelaskan variable dependent. Nilai koefisien determinasi mempunyai interval 0-1. Jika  $R^2=1$ , maka kontribusi total  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap varians Y bersama-sama adalah 100%. Hal ini membuktikan bahwa garis regresi juga cocok untuk memprediksi Y karena variable independent mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap variable dependent ketika koefisien determinasi mendekati 1.

Berikut langkah pengujiannya :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

b) Merumuskan Kesimpulan

Jika probabilitas > dari 0,05, maka  $H_0$  di terima. Jika probabilitas < dari 0,05, maka  $H_0$  di tolak.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dipakai untuk melihat signifikansi pengaruh variable bebas (X) terhadap variable (Y). pada dasarnya uji ini menunjukkan seberapa kuat pengaruh variable independent terhadap penjelasan variable dependent. Pengujian ini dilaksanakan dengan nilai signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Berikut kriteria penerimaan atau penolakan :

- a) Jika nilai signifikan  $>0,05$ , maka hipotesis di tolak (koefisien regresi tidak signifikan). Berarti secara parsial variable independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependent.
- b) Jika nilai signifikan  $<0,05$ , maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Berarti variable independent tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent secara parsial.

### **3. Penafsiran Hasil Analisis**

Setelah di analisis data tersebut di interpretasikan. Tujuan menafsirkan analisis ini ialah untuk menyimpulkan penelitian yang sudah dilakukan. Kesimpulan ini ditarik dengan membandingkan hipotesis yang telah dirumuskan dari hasil analisis data yang telah diperoleh. Akhirnya, peneliti dapat menyimpulkan apakah menerima atau menolak hipotesis yang di rumuskan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

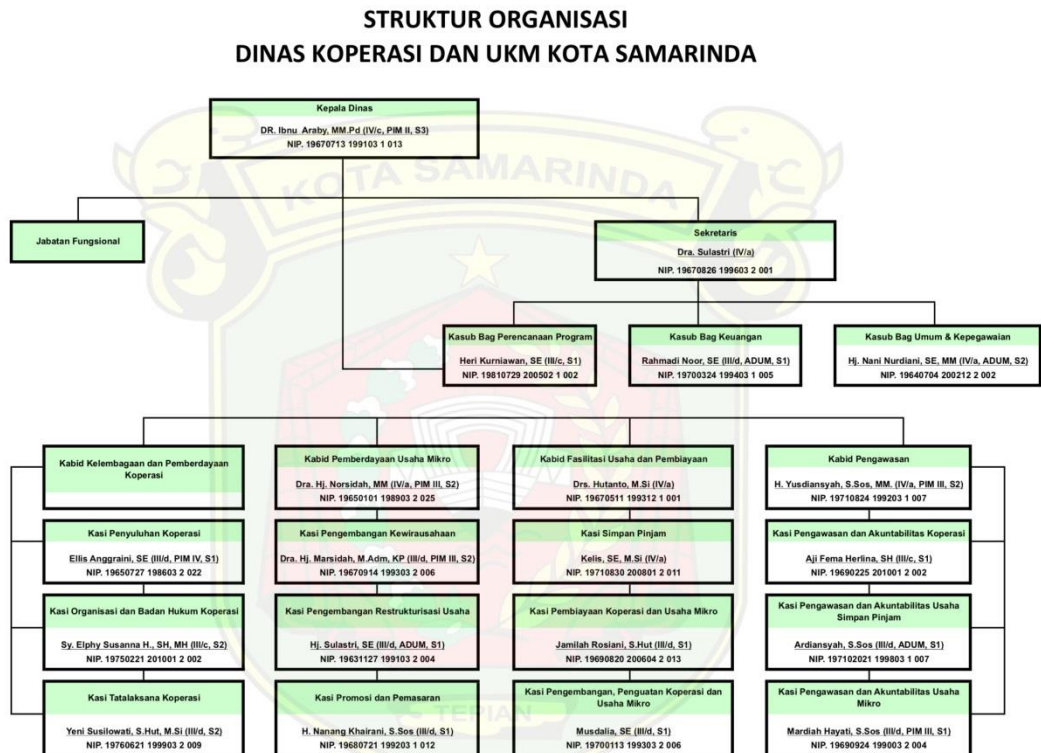
#### **A. Hasil Penelitian**

##### **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 Jenis 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 57 orang. 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 (68,1%). 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  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  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.

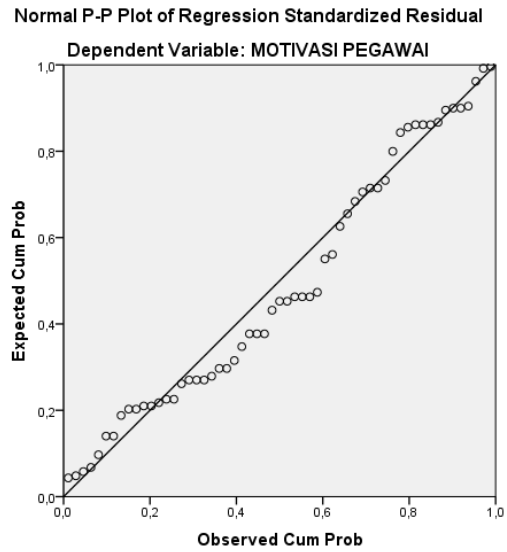
### b. Uji Asumsi Klasik

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

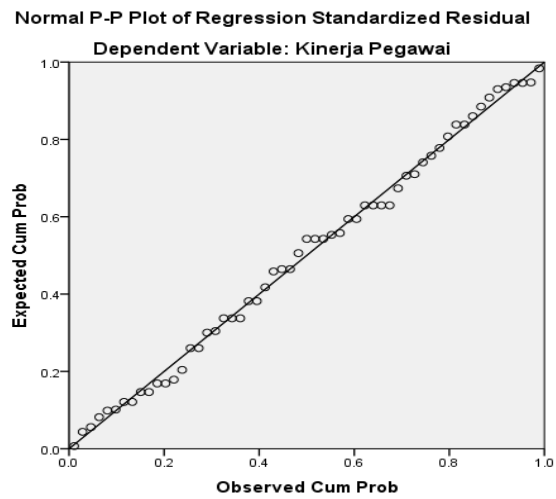
Tes ini memeriksa apakah nilai residual berdistribusi normal. Beberapa metode uji normalitas mempertimbangkan varians data pada sumber diagonal dari plot P-P normal dari regresi dengan residual standar.

Jalur 1 :



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

Jalur 2 :



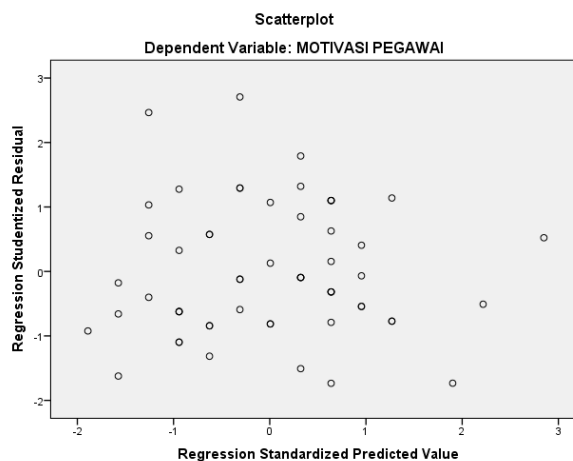
**Gambar 4.2 Kurva Normal P-P Plot Jalur 2**



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

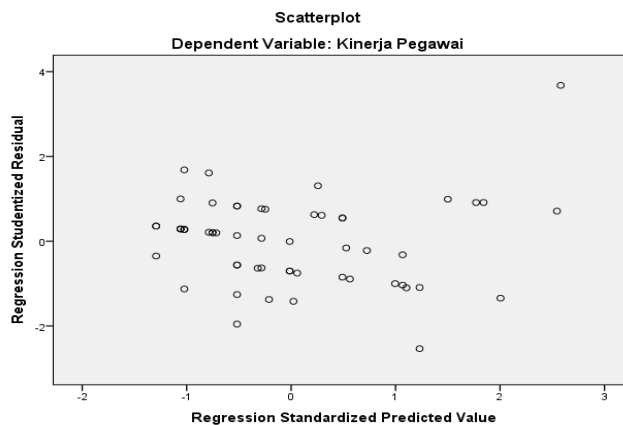
Jalur 1 :



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskadasrisitas dengan Scatterplot**

**Jalur 1**

Jalur 2 :



**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskadasrisitas 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  $e1 = \sqrt{(1-0,839)} = 0,401$ .

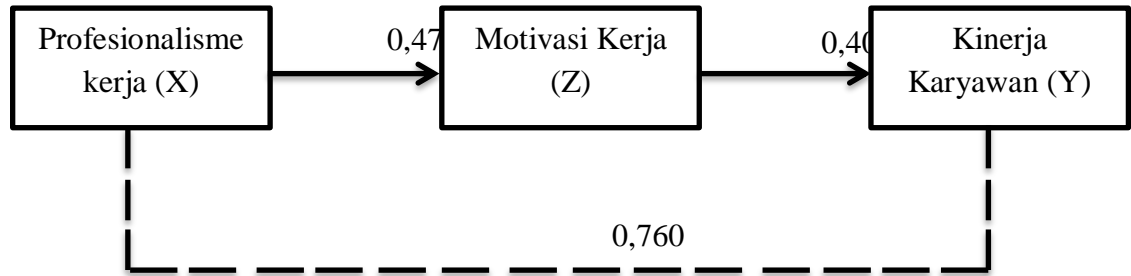
## 2) Uji Parsial (Uji t)

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

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	t <sub>hitung</sub>	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<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 disimpulkan 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.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. 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  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan, saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Upaya peningkatan profesionalisme melalui pelatihan rutin guna meningkatkan rasa profesionalisme dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja
2. Meningkatkan motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme kerja dan kinerja karyawan, maka Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda dapat memberikan reward seperti insentif dan tunjangan lainnya untuk membantu karyawan dalam memotivasi pekerjaannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti objek yang lebih besar lagi dan menggunakan variable lain yang dapat memenuhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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* ) *SKRIPSI O l e h* :
- 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>  
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-017-01772-1>  
<http://www.ing.unitn.it/~luttero/laboratoriomateriali/RietveldRefinements.pdf>  
<http://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.

Lampirn 1 : Kartu Bimbingan Konsultasi


**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	

Lampiran 2 : Lembar Saran dan Perbaikan

**L P P M**  
Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian pada Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832  
Website <http://lppm.umkt.ac.id>  
email: [lppm@umkt.ac.id](mailto:lppm@umkt.ac.id)

**LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI**

Nama: \_\_\_\_\_ NIM: \_\_\_\_\_

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

1) Intisari/Abstract  
- lengkapi abstrak, masukan latar belakang & metode penelitian

2) BAB I/Latar Belakang Masalah  
- Urutkan permasalahan dari yg global - lokal


3) BAB II/Tinjauan Teori  
- Tambahkan teori  
- Kerangka pikir diperbaiki

4) BAB III/Metode Penelitian  
- Pengambilan data & alat analisa data ditambahkan  
- Uji Asumsi klasik di perbaiki, disesuaikan dgn penelitian

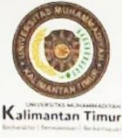
5) BAB IV/ Hasil Dan Pembahasan  
- Tambahkan struktur organisasi  
- Tambahkan pembahasan

6) Saran dan Perbaikan Lain

Penguji, 20 Januari 2022

  
(Sofia Ulfa Eka H., S.E., M.Si)

Kampus 1 Jl. Ir. H Juanda, No.15, Samarinda  
Kampus 2 Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda



**LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI**

Nama:

NIM:

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

1) Intisari/Abstract

- Susun abstrak sesuai pedoman penulisan

2) BAB I/Latar Belakang Masalah

- Penulisan para ahli diperbaiki

3) BAB II/Tinjauan Teori

- Tambahkan teori variabel yg digunakan  
- kerangka teori disesuaikan dgn penelitian

4) BAB III/Metode Penelitian

- Penjelasan data disesuaikan dengan penelitian (metode)  
- Tabel definisi operasional diperbaiki

5) BAB IV/ Hasil Dan Pembahasan

- Pembahasan ditambahkan lagi abstrak dilihat dari hasil analisis data interpretasikan lagi


6) Saran dan Perbaikan Lain

Penguji, 20 Januari 2022

(Fandi Kharisma, S.E., M.Sc.,Ak)



Lampiran 3 : Surat Balasan Ijin Penelitian

**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
JALAN BALAIKOTA NO. 27 TELP. (0541) 733033 / 741429 FAX. (0541) 746157  
S A M A R I N D A - K A L I M A N T A N T I M U R Kode Pos : 7 5 1 2 1

---

**REKOMENDASI PENELITIAN**  
Nomor : 070 / 0876 / 300.06

A. Dasar : 1. Undang-undang No.14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik  
2. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : SD 6/2/12 tanggal 5 Juli 1972 tentang Kegiatan Riset dan Survey diwajibkan melapor diri kepada Gubernur, Kepala Daerah atau Pejabat ditunjuk;  
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 Tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;  
4. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Samarinda;  
5. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 55 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda;

B. Menimbang : Surat dari Ketua Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Nomor: 221/FEP.1/C.5/C/2021 Tanggal 17 September 2021, Perihal Ijin Penelitian;

**Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda, memberikan Rekomendasi Kepada :**

A. Nama/Obyek : **Adi Prasetyo**  
B. NIM : 17111024310173  
C. Jurusan/Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
D. Jabatan/Tempat/Identitas : Mahasiswa Peneliti / Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda. Alamat Jl. Ir H. Juanda, No. 15 Samarinda Tlp (0541) 748511 Samarinda 75124 Kalimantan Timur/


E. Untuk : 1. Melaksanakan Penelitian Dengan Judul Skripsi: **"Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Profesionalisme Kerja Dengan Variabel Mediasi Motivasi kerja"**  
2. Lokasi Penelitian : Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda  
4. Status Penelitian : Baru

**Ketentuan bagi Pemegang Rekomendasi Penelitian:**

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah kegiatan;
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud;
3. **Setelah Penelitian selesai agar menyampaikan 1 ( satu ) eksemplar laporan Kepada Walikota Samarinda Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda;**

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.


Samarinda, 20 September 2021  
KEPALA

**SUCIPTO WASIS, S.Pd, M.Si**  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
Nip. 196703191997021003

**Tembusan Yth:**

1. Walikota Samarinda (sebagai laporan);
2. Ka. Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda;
3. Yang Bersangkutan;
4. Arsip;

Lampiran 4 : Surat Validitas

**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
JALAN BALAIKOTA NO. 27 TELP. (0541) 733033 / 741429 FAX. (0541) 746157  
S A M A R I N D A - K A L I M A N T A N T I M U R  
Kode Pos : 7 5 1 2 1

---

**REKOMENDASI PENELITIAN**  
Nomor : 070 / 087C / 300.06

A. Dasar : 1. Undang-undang No 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik  
2. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : SD 6/2/12 tanggal 5 Juli 1972 tentang Kegiatan Riset dan Survey diwajibkan melapor diri kepada Gubernur, Kepala Daerah atau Pejabat ditunjuk;  
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 Tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;  
4. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Samarinda;  
5. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 55 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda;

B. Menimbang : Surat dari Ketua Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Nomor: 221/FEP.1/C.5/C/2021 Tanggal 17 September 2021, Perihal Ijin Penelitian;

**Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda, memberikan Rekomendasi Kepada :**


A. Nama/Obyek : **Adi Prasetyo**  
B. NIM : 17111024310173  
C. Jurusan/Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
D. Jabatan/Tempat/Identitas : Mahasiswa Peneliti / Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda, Alamat Jl. Ir H. Juanda, No. 15 Samarinda Tlp (0541) 748511 Samarinda 75124 Kalimantan Timur/

E. Untuk : 1. Melaksanakan Penelitian Dengan Judul Skripsi: **"Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Profesionalisme Kerja Dengan Variabel Mediasi Motivasi kerja"**  
2. Lokasi Penelitian : Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda  
4. Status Penelitian : Baru

Ketentuan bagi Pemegang Rekomendasi Penelitian:  
1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah kegiatan;  
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud;  
3. **Setelah Penelitian selesai agar menyampaikan 1 ( satu ) eksemplar laporan Kepada Walikota Samarinda Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda;**

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Samarinda, 20 September 2021

  
**SUCIPTO WASIS, S.Pd, M.Si**  
Pembina Agama Muda (IV/c)  
NIP.196703191997021003

Tembusan Yth:  
1. Walikota Samarinda (sebagai laporan);  
2. Ka. Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda;  
3. Yang Bersangkutan;  
4. Arsip;

Lampiran 5 : 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					

Lampiran 6 : Output SPSS

1. Analisis Univariat

**Jenis Kelamin**

		JK			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	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			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	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			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	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
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
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

M4	Pearson Correlation	.480	.433	.495 <sup>+</sup>	1	.505 <sup>+</sup>	.331	.248	.622 <sup>**</sup>	.170	.373	.282	.583 <sup>**</sup>	.058	.025	.419	.379	.594 <sup>**</sup>	.632 <sup>**</sup>
	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 <sup>+</sup>	.505 <sup>+</sup>	1	.258	.473 <sup>+</sup>	.417	.368	.154	.332	.275	.186	.548 <sup>+</sup>	.512 <sup>+</sup>	.174	.368	.635 <sup>**</sup>
	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 <sup>**</sup>	.331	.258	1	.185	.677 <sup>**</sup>	.110	.342	.528 <sup>+</sup>	.331	.194	.068	.393	.742 <sup>**</sup>	.553 <sup>+</sup>	.602 <sup>**</sup>
	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 <sup>+</sup>	.600 <sup>**</sup>	.248	.473 <sup>+</sup>	.185	1	.433	.331	.208	.218	.248	.276	.630 <sup>**</sup>	.526 <sup>+</sup>	.211	.526 <sup>+</sup>	.652 <sup>**</sup>
	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 <sup>**</sup>	.693 <sup>**</sup>	.622 <sup>**</sup>	.417	.677 <sup>**</sup>	.433	1	.198	.417	.546 <sup>+</sup>	.466 <sup>+</sup>	.367	.275	.635 <sup>**</sup>	.611 <sup>**</sup>	.831 <sup>**</sup>	.841 <sup>**</sup>
	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 <sup>**</sup>	.594 <sup>**</sup>	.467 <sup>+</sup>	.400	.027	.422	.205	.558 <sup>+</sup>
	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 <sup>+</sup>	.482 <sup>+</sup>
	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 <sup>+</sup>	.282	.332	.528 <sup>+</sup>	.218	.546 <sup>+</sup>	.674 <sup>**</sup>	.437	1	.391	.307	.250	.232	.603 <sup>**</sup>	.368	.668 <sup>**</sup>
	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 <sup>**</sup>	.275	.331	.248	.466 <sup>+</sup>	.594 <sup>**</sup>	.373	.391	1	.495 <sup>+</sup>	.025	.070	.670 <sup>**</sup>	.419	.632 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)																		

	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	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	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	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)	.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 I.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

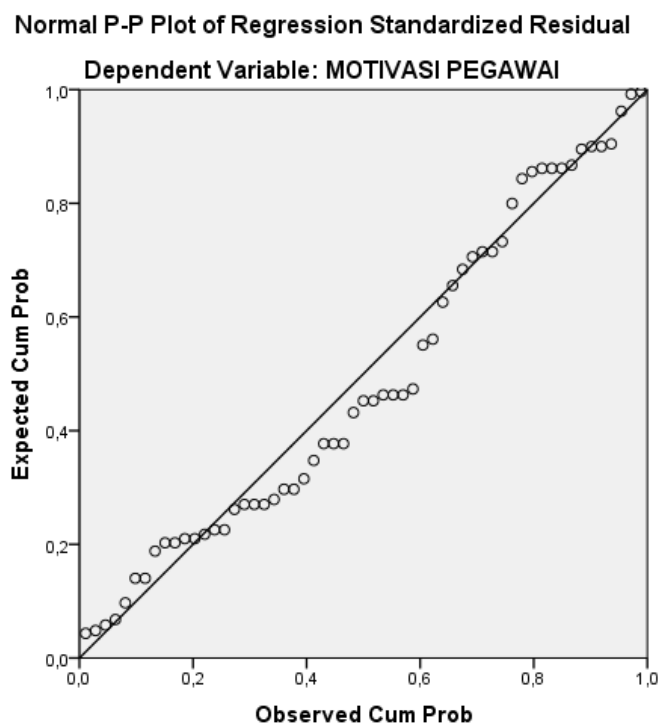
### Item-Total Statistics

	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

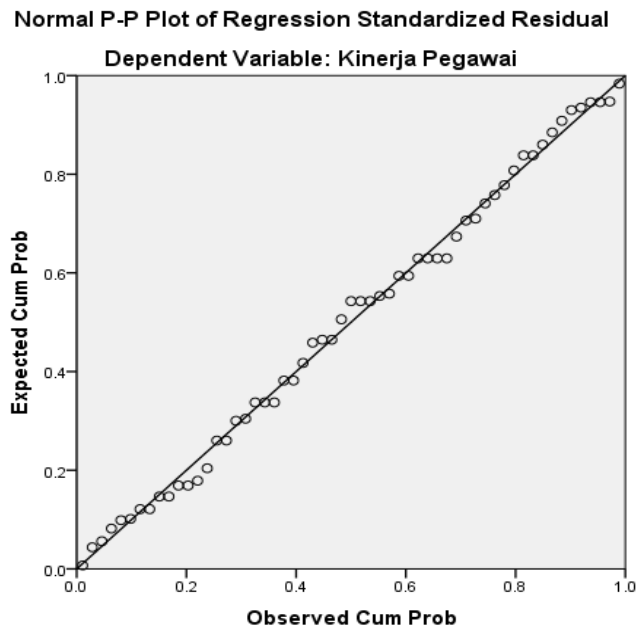
### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Jalur 1 :

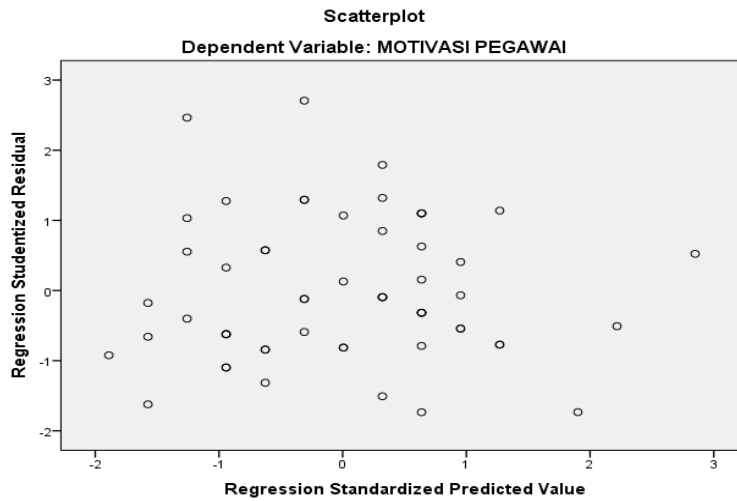


Jalur 2 :

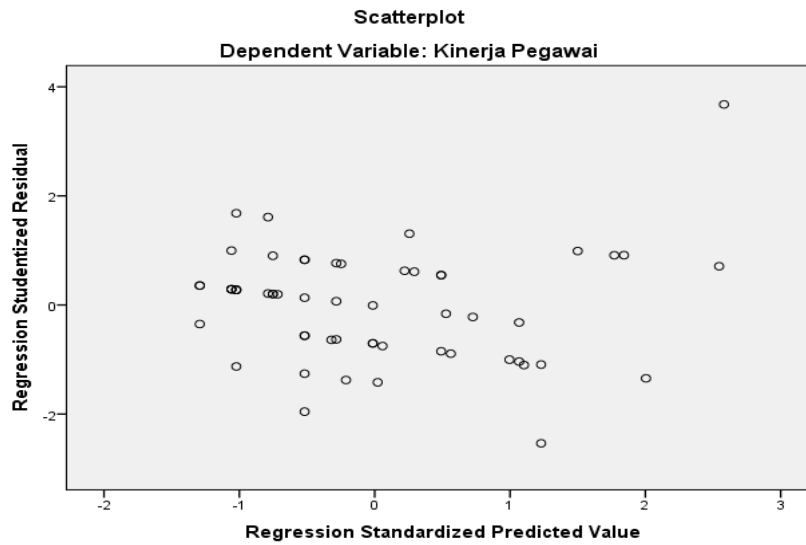


Uji Heteroskadastisitas

Jalur 1 :



Jalur 2 :



Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
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 <sup>a</sup>	.839	.803	3,453

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

Uji Parsial (Uji T)

X ke Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		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<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	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

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 7 : Bukti Plagiasi

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

by Adi Skr 1312

---

**Submission date:** 13-Dec-2022 08:57AM (UTC+0800)  
**Submission ID:** 1979661679  
**File name:** BAB\_I-V-1.docx (2.32M)  
**Word count:** 5730  
**Character count:** 38396

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

---

ORIGINALITY REPORT

<b>28%</b>	<b>26%</b>	<b>13%</b>	<b>8%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>