



**ANALISIS PROFESIONALISME DAN *TEAM WORK* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMANA *REWARD* SEBAGAI
VARIABLE INTERVENING DI PT. KAI (Persero)
WILAYAH DIVRE ISUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**

Oleh:
WAHYUTRI IRAWAN
NPM: 1925310195

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : WAHYUTRI IRAWAN
NPM : 1925310195
PROGRAMSTUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PROFESIONALISME DAN *TEAM WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMANA *REWARD* SEBAGAI VARIABLE *INTERVENING* DI PT. KAI (Persero) WILAYAH DIVRE I SUMATERA UTARA

MEDAN, JANUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si)

DEKAN



(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)

PEMBIMBING I

(Nashrudin Setiawan, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(Rindi Andika, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : WAHYUTRI IRAWAN
NPM : 1925310195
PROGRAMSTUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATASATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PROFESIONALISME DAN *TEAM
WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMANA *REWARD* SEBAGAI VARIABLE
INTERVENING DI PT. KAI (Persero) WILAYAH
DIVRE I SUMATERA UTARA

MEDAN, JANUARI 2021



(Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA- II

(Rindi Andika, S.E., MM)

ANGGOTA -I

(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

ANGGOTA -III

(Samrin, SE., MM)

ANGGOTA- IV

(Rahmad Hidayat, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : WAHYUTRI IRAWAN
NPM : 1925310195
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS PROFESIONALISME DAN *TEAM WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMANA *REWARD* SEBAGAI *VARIABLE INTERVENING* DI PT. KAI (Persero)
WILAYAH DIVRE I SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2021



(Wahyutri Irawan)
NPM: 1925310195

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wahyutri Irawan
Tempat/Tanggal lahir : Binjai, 09 Juni 1993
NPM : 1925310195
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Sei Mahakam Link. VI Kel. Tanah Seribu
Kec. Binjai Selatan Kota Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

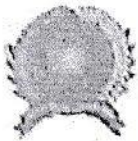
Medan, Januari 2021

Yar taan



(Wahyutri Irawan)

NPM: 1925310195



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

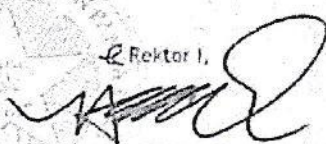
Nama Lengkap	: WAHYUTRI IRAWAN
Tempat/Tgl. Lahir	: BIRUAI / 09 Juni 1993
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1925310195
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 132 SKS, IPK 3.23
Nomor Hp	: 082165938046

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Analisis Profesionalisme dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan Dimana Reward sebagai Variabel Intervening di PT. KAI Persero Wilayah Drive I Sumatera UtaraO

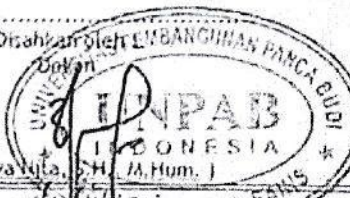
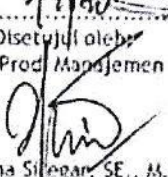
Catatan: Disisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

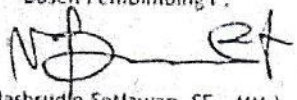
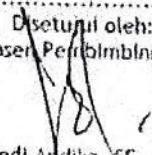
*Coret Yang Tidak Perlu


 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 04 Maret 2020
 Pemohon,

 (Wahyutri Irawan)

Tanggal :
 Disetujui oleh:

 (Dr. Surya Wita, S.H., M.Hum.)
 Tanggal : 5/3/20
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafina Silaban, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Hshrudin Setiawan, SE., MM)
 Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Rindi Ardika, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4614808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WAHYUTRI IRAWAN
 NPM : 1925310195
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Nashrudin Setlawan, SE., MM
 Judul Skripsi : Analisis Profesionalisme dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan Dimana Reward sebagai Variabel Intervening di PT. KAI Persero Wilayah Drive I Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Mei 2020	5 april 2020	Revisi	
07 Mei 2020	koreksi seminar proposal	Revisi	
02 Juni 2020	Bab I = Pra Survey belum ada dibuat utk tiap vaiabelnya Bab II = Kerangka konseptual dibuat siapa ahli tiap variabel nya	Revisi	
19 Juni 2020	bimbingan 1,2,3	Revisi	
19 Juni 2020	lanjut ACC seminar proposal	Revisi	
24 Agustus 2020	bimbingan bab 1-5	Revisi	
24 Agustus 2020	acc sidang meja hijau bab 1 - 5	Disetujui	
30 Januari 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 23 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setlawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (081) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WAHYUTRI IRAWAN
 NPM : 1925310195
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM
 Judul Skripsi : Analisis Profesionalisme dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan Dimana Reward sebagai Variabel Intervening di PT. KAI Persero Wilayah Drive I Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 Mei 2020	Daftar isi sesuai dengan panduan	Revisi	
06 Mei 2020	Rumusan masalah disesuaikan hipotesis	Revisi	
06 Mei 2020	Acc seminar proposal	Revisi	
09 September 2020	Acc Sidang Meja Hijau	Revisi	
12 Oktober 2020	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
20 Juni 2021	Acc. Jilid	Disetujui	

Medan, 23 Juni 2021
 Dosen Pembimbing,



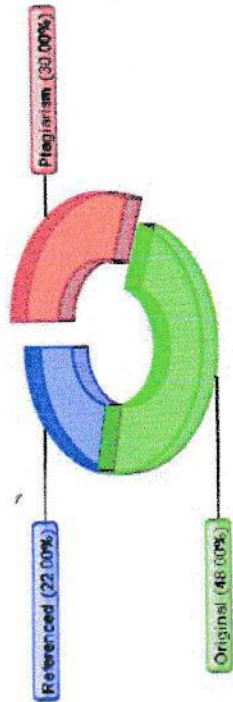
Rindi Andika, SE., MM

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 30-Sep-20 08:36:28

Analyzed document: WAHYUTRI IRAWAN_1925310195_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- % 27** **words: 6423** <https://id.123dok.com/document/7q71kg9q-laporan-praktek-kerja-laporan-kerja-sp..>
- % 18** **words: 3695** <https://id.123dok.com/document/1y96kvvg-pengaruh-pengaruh-promosi-jabatan-pemberian-insen..>
- % 17** **words: 4017** https://abstrak.uns.ac.id/wisuda/upload/D1513073_bab3.pdf

[Show other Sources]

Processed resources details:

111 - Ok / 31 - Failed

[Show other Sources]

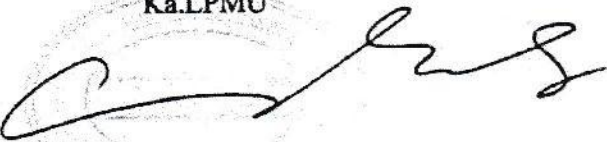
Important notes:

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU

Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2902/PERP/BP/2020**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

Nama : WAHYUTRI IRAWAN
P.M. : 1925310195
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Penugasannya terhitung sejak tanggal 25 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
kaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 25 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 01 Desember 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WAHYUTRI IRAWAN
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 09 juni 1993
 Nama Orang Tua : HERLANTO
 N. P. M : 1925310195
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082165938046
 Alamat : jalan.sei mahakam lk.vi kel.tanah seribu no.5 kec.binjai selatan kota.Binjai

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Profesionalisme dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan Dimana Reward sebagai Variabel Intervening di PT. KAI Persero Wilayah Drive I Sumatera Utara, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan Ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas Jeruk 5 exemplar untuk pengujf (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan Ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Rambane Widjanarko SE, MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



WAHYUTRI IRAWAN
 1925310195

Catatan:

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah profesionalisme terhadap *reward* pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia, Divre I SU. Apakah *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia, Divre I SU. Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia, Divre I SU. Apakah profesionalisme, *team work* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui *reward* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia, Divre I SU. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan X1 terhadap Y diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0.000 < 0.05$, X2 terhadap Y diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0.000 < 0.05$, X1 terhadap Z diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0.000 < 0.05$, X2 terhadap Z diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0.038 < 0.05$, Y terhadap Z diperoleh nilai signifikansi Y sebesar $0.018 < 0.05$ dan X1 melalui Y terhadap Z : diketahui pengaruh langsung diberikan terhadap Y sebesar 0.179 sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu : $0.396 \times 0.694 = 0.274$.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Profesionalisme, *Reward* dan *Team Work*

ABSTRAK

This research analysis aims to determine whether professionalism towards rewards in employees of PT. Kereta Api Indonesia, Divre I SU. Does team work have a positive and significant effect on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia, Divre I SU. Does *reward* have a positive and significant effect on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia, Divre I SU. Does professionalism, team work directly affect employee performance through *reward* as an intervening variable for employees of PT. Kereta Api Indonesia, Divre I SU. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 20.0. This study uses path analysis. The sample in this study was 73 respondents. Primary data retrieval using a questionnaire. The results showed that X1 to Y obtained a significance value of X1 of 0.000 <0.05, X2 to Y obtained a significance value of X2 of 0.000 <0.05, X1 to Z obtained a significance value of X1 of 0.000 <0.05, X2 to Z obtained a significance value of X2 of 0.038 <0.05, Y to Z obtained a significance value of Y of 0.018 <0.05 and X1 through Y to Z: it is known that the direct effect is given to Y of 0.179 while the indirect effect of X1 through Y on Z is the multiplication of the beta value X1 to Y with the beta value of Y to Z namely: $0.396 \times 0.694 = 0.274$

Keyword: Employee Performance, Professionalism, Rewards, and Team Work.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas segala anugerah dan karunia yang diberikan-Nya serta tak lupa pula saya ucapkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Analisis Profesionalisme dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Dimana Reward Sebagai Variable Intervening di PT. KAI (Persero) Wilayah Divre I Sumatera Utara**”.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Bambang Widjanarko, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Herlanto dan Ibunda

Lismiati serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku Handoko Maputra (Abang), Herli Ardana (Abang), Yogi Abdi Priansyah (Adik), Roger Nugraha (Adik), terima kasih atas dorongan semangat serta motivasi yang kuat sehingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Kepada sahabatku yaitu Syaipul Hari dan Muthia Zahara Gunawan Mahasiswa/mahasiswi Stambuk 2012 kelas sore reguler, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas waktu, semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan selama ini.
9. Kepada atasanku di kantor Hendrico Jansen Hutagalung terima kasih sudah menjadi mentor yang baik memberikan masukan dan mendengarkan keluhan kesahku selama ini mencari bahan bahan untuk skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Januari 2021

Penulis

Wahyutri Irawan

1925310195

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
c. Penilaian Kinerja	10
d. Manfaat Penelitian Kinerja	12
e. Metode Penelitian Kinerja	13
f. Kriteria Pengukuran Kinerja.....	15
2. Reward	15
a. Pengertian Reward	15
b. Jenis-Jenis Reward	16
c. Faktor Penentu Reward.....	20
d. Mengatur Reward.....	21
e. Tujuan Reward	22
f. Model Penghargaan Individu	23
g. Indikator Reward	23
3. Profesionalisme	23
a. Pengertian Profesionalisme Karyawan	25
b. Ciri-ciri Profesionalisme	25
c. Indikator Profesionalisme Karyawan.....	26
4. Team Work	26
a. Pengertian Team Work.....	26

b. Jenis Team Work.....	27
c. Karakteristik Tim.....	30
d. Proses Tim.....	31
e. Indikator-Indikator Team Work	33
B. Penelitian Sebelumnya.....	34
C. Kerangka Konseptual.....	35
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
1. Lokasi Penelitian	38
2. Waktu Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel.....	39
1. Variabel Penelitian	39
2. Definisi Operasional.....	39
D. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	41
3. Jenis dan Sumber Data	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
1. Kuesioner	42
2. Wawancara (Interview)	42
F. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Kualitas Data.....	42
a. Uji Validitas.....	42
b. Uji Realibilitas (kehandalan).....	42
2. Uji Asumsi Klasik.....	43
a. Uji Normalitas.....	43
b. Uji Multikolinieritas	43
c. Uji Heteroskedastisitas.....	44
3. Uji Hipotesis.....	44
a. Uji Simultan (Uji F).....	44
b. Uji Parsial (Uji T)	44
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	45
4. Analisis Jalur (Path Analysis)	46
5. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit).....	46
a. Uji T	46
b. Determinasi	47
c. Uji Mediasi	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	48

1. Deskripsi Objek Penelitian.....	48
a. Sejarah Singkat Perusahaan	48
b. Visi dan Misi Perusahaan	51
c. Tujuan Perusahaan	52
d. Logo PT. Kereta Api Indonesia.....	52
e. Budaya Perusahaan.....	53
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	55
a. Kepala UPT Depo Kereta Besar B Medan.....	55
b. Kepala Ruas perencanaan dan administrasi	56
c. Kepala Ruas Los dan Fasilitas	56
d. Kepala Ruas Quality Control	57
e. Kepala Ruas Elektrik	57
f. Pengawas Urusan Kereta (PUK) Medan.....	57
g. Pengawas Urusan Kereta (PUK) Kisaran	57
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
4. Deskripsi Variabel Penelitian	59
a. Variabel X	59
1) Deskripsi Variabel X1 (Profesionalisme).....	59
2) Deskripsi Variabel X2 (Team Work)	65
b. Variabel Y	71
c. Variabel Z.....	77
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	83
a. Pengujian Validitas.....	83
b. Pengujian Reliabilitas.....	86
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	88
a. Uji Normalitas Data.....	88
b. Uji Multikolinearitas	89
c. Uji Heteroskedastisitas	90
7. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit).....	91
a. Uji Signifikan Stimulan (Uji F)	91
b. Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	92
c. Koefisien Determinasi	93
8. Analisis Jalur	94
9. Uji Mediasi	94
B. Pembahasan	94
1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap <i>reward</i>	94
2. Pengaruh Team Work Terhadap Reward	95
3. Pengaruh <i>Kinerja Karyawan</i> Terhadap Reward.....	95

4. Pengaruh <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Melalui <i>Reward</i>	96
5. Pengaruh Profesionalisme, team work Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Reward</i> Sebagai Variabel Intervening	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	97
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	36
Gambar 4.1 Logo PT. Kereta Api Indonesia	53
Gambar 4.2 Lima Nilai Utama PT. Kereta Api Indonesia.....	53
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Depo Kereta Medan	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Rekapitulasi Pra Survey	4
Tabel 3. 1. Skedul Proses Penelitian	38
Tabel 3. 2. Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 4. 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Umur.....	58
Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4. 4. Pernyataan Variabel X1.1	60
Tabel 4. 5. Pernyataan Variabel X1.2	60
Tabel 4. 6. Pernyataan Variabel X1.3	61
Tabel 4. 7. Pernyataan Variabel X1.4	61
Tabel 4. 8. Pernyataan Variabel X1.5	62
Tabel 4. 9. Pernyataan Variabel X1.6	62
Tabel 4. 10. Pernyataan Variabel X1.7	63
Tabel 4. 11. Pernyataan Variabel X1.8	64
Tabel 4. 12. Pernyataan Variabel X1.9	64
Tabel 4. 13. Pernyataan Variabel X2.1	65
Tabel 4. 14. Pernyataan Variabel X2.2	66
Tabel 4. 15. Pernyataan Variabel X2.3	66
Tabel 4. 16. Pernyataan Variabel X2.4	67
Tabel 4. 17. Pernyataan Variabel X2.5	68

Tabel 4. 18. Pernyataan Variabel X2.6	68
Tabel 4. 19. Pernyataan Variabel X2.7	69
Tabel 4. 20. Pernyataan Variabel X2.8	70
Tabel 4. 21. Pernyataan Variabel X2.9	70
Tabel 4. 22. Pernyataan Variabel Y.1	71
Tabel 4. 23. Pernyataan Variabel Y.2	72
Tabel 4. 24. Pernyataan Variabel Y.3	73
Tabel 4. 25. Pernyataan Variabel Y.4	73
Tabel 4. 26. Pernyataan Variabel Y.5	74
Tabel 4. 27. Pernyataan Variabel Y.6	75
Tabel 4. 28. Pernyataan Variabel Y.7	75
Tabel 4. 29. Pernyataan Variabel Y.8	76
Tabel 4. 30. Pernyataan Variabel Y.9	77
Tabel 4. 31. Pernyataan Variabel Z.1	78
Tabel 4. 32. Pernyataan Variabel Z.2	78
Tabel 4. 33. Pernyataan Variabel Z.3	79
Tabel 4. 34. Pernyataan Variabel Z.4	79
Tabel 4. 35. Pernyataan Variabel Z.5	80
Tabel 4. 36. Pernyataan Variabel Z.6	80
Tabel 4. 37. Pernyataan Variabel Z.7	81
Tabel 4. 38. Pernyataan Variabel Z.8	82

Tabel 4. 39. Pernyataan Variabel Z.9.....	82
Tabel 4. 40. Uji Validitas (X1) Profesionalisme.....	83
Tabel 4. 41. Uji Validitas <i>Team Work</i> (X2).....	84
Tabel 4. 42. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	85
Tabel 4. 43. Uji Validitas <i>Reward</i> (Z)	85
Tabel 4. 44. Uji Reliabilitas Profesionalisme (X1)	86
Tabel 4. 45. Uji Reliabilitas <i>Team Work</i> (X2).....	86
Tabel 4. 46. Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)	87
Tabel 4. 47. Uji Reliabilitas <i>Reward</i> (Z).....	87
Tabel 4. 48. Uji Normalitas.....	89
Tabel 4. 49. Uji Multikolinieritas.....	90
Tabel 4. 50. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	91
Tabel 4. 51. Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	92
Tabel 4. 52. Hasil Koefisien Determinasi	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam organisasi atau perusahaan, peranan karyawan sangat menunjukkan dan penting sekali dalam beroperasinya suatu organisasi atau perusahaan. Betapa sempurnanya suatu teknologi dan manajemen, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka tujuan tidak akan tercapai. Pada kenyataannya memang mengelola manusia dengan segala aspek kehidupannya lebih sulit dibandingkan dengan mengelola sumber daya lainnya, hal ini disebabkan adanya pemikiran manusia yang senantiasa selalu berkembang seiring dengan perkembangan jaman.

Manusia sebagai unsur terpenting mutlak bagi organisasi memiliki berbagai macam kebutuhan yang apabila terpenuhi akan membuat karyawan mengutamakan pekerjaannya dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan

Sumber daya manusia organisasi yang produktif merupakan aspek penting dalam setiap perubahan yang terjadi dalam sebuah organisasi. Tuntutan pelayanan yang lebih baik pada organisasi menjadi salah satu pendorong perlunya upaya untuk mempersiapkan elemen penting organisasi sebagai penggerak setiap roda kegiatan yakni sumber daya manusia agar lebih siap dan produktif dalam kerjanya. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam

kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Mangkunegara (2013:104), “Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya pegawai yang memperhatikan profesionalisme, *team work* dan *reward*”. Ada empat sifat yang dapat mewakili sikap profesionalisme adalah sebagai berikut: keterampilan tinggi yang didasarkan pada pengetahuan teoritis dan sistematis, pemberian jasa dan pelayanan yang altruistik (lebih berorientasi kepada kepentingan umum dibandingkan dengan kepentingan pribadi), adanya pengawasan yang ketat atas perilaku pekerja melalui kode-kode etik yang dihayati dalam proses sosialisasi pekerjaan dan suatu sistem balas jasa (berupa uang, promosi, jabatan dan kehormatan) yang merupakan lambang prestasi kerja”.

Sikap profesional yang dimiliki seseorang dalam bidang kerja dipengaruhi oleh diri pribadi pekerja yaitu minat terhadap bidang kerja yang ditekuni. Seseorang yang berminat terhadap pekerjaannya akan termotivasi untuk bekerja secara profesional. Dalam diri pekerja akan timbul dorongan-dorongan untuk bekerja secara maksimal. Seseorang yang mempunyai minat bidang kerja karyawan akan bekerja secara professional dengan cara memberikan pengabdian, melaksanakan kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi karyawan dan menjalin hubungan dengan teman profesi. Seseorang yang kurang memiliki sikap professional dan minat yang rendah terhadap pekerja mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2013:105), “Kerjasama tim pegawai sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerjasama menuju suatu visi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu ke arah sasaran organisasi”.

Setiap anggota tim berkontribusi mengerahkan kemampuannya dalam mencapai visi yang telah ditetapkan, sehingga prestasi kerja individual dan kelompok dapat terwujud. Kerjasama tim bergantung pada prestasi kerja sama dan juga prestasi individu. Anggota tim bekerja sama untuk mengumpulkan

sumber daya mereka, biasanya dalam hal ini kecakapan untuk mencapai sasaran-sasarannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan karyawan. *Reward* bisa dikatakan merupakan beberapa hal yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pimpinan harus mampu menerapkan *reward* yang seimbang kepada karyawannya”.

Sebelum tahun 2009, PT. Kereta Api Indonesia memiliki citra yang buruk di pandangan masyarakat diantaranya kereta api jarak jauh ataupun Jabodetabek sangat tidak manusiawi. Prestasi Ignasius Jonan dalam dunia kereta api Indonesia sudah tidak diragukan lagi. Pasalnya ketika menjabat sebagai Direktur Utama PT Kereta Api Indonesia pada 2009, ia sukses melakukan berbagai terobosan. Salah satunya yang ketika berhasil "menyulap" moda transportasi kereta api.

Jika dilihat kebelakang, sebelum Jonan menjabat sebagai Dirut PT KAI, meskipun menjadi moda transportasi yang cukup digemari, namun kereta api memiliki citra yang kurang bagus di masyarakat. Bayangkan saja, ketika masa itu masih mudah sekali untuk menemukan penumpang kereta yang naik di atas kereta rel listrik (KRL) tanpa memperhatikan keselamatan diri. Tak sampai di situ, tingkat kriminalitas di KRL pun tergolong cukup tinggi dengan maraknya jambret atau aksi pemalakan.

Stasiun-stasiun kereta tergolong cukup kumuh dengan banyaknya penumpang KRL yang kurang bijak. Banyak para penumpang yang tidak membayar tiket perjalanan. Harian Kompas edisi 20 Februari 1992 mencatat, penumpang KRL lintas Jabodetabek kurang sadar dalam membeli tiket. Dari 28.000 penumpang KRL Jabodetabek per hari, sekitar 13.000 penumpang tidak membeli tiket.

Dari segi armada, kereta masa itu cukup memperhatikan. Pasalnya dari berbagai sumber yang didapatkan, salah satu masinis KRL Jabodetabek masa itu menuturkan, sering sekali ketika menjalankan KRL, masinis hanya menggunakan feeling. Hal tersebut dilakukan karena sinyal di KRL kerap kali mengalami gangguan. Untuk kereta jarak jauh tak jauh berbeda. Pasalnya ketika itu, Anda akan dengan mudah menemukan pedagang asongan berlalu lalang di dalam gerbong. Bahkan, tak sedikit penumpang yang merokok di dalam gerbong.

Infrastruktur perkeretaapian dibenahi. Stasiun dibuat steril dan menggunakan gate elektronik. PT Kereta Commuterline Jakarta (KCJ), anak perusahaan PT KAI mengalami peningkatan cukup pesat. Selain sarana dan prasarana, perbaikan SDM juga dilakukan. Adapun rekapitulasi hasil pra survey ditunjukkan pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1. Rekapitulasi Pra Survey

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	SOP melakukan pengerjaan sudah diterapkan seluruh pegawai	65	89	8	11	73
2.	Pengerjaan dapat dilakukan oleh individu	3	4	70	96	73
3.	Penyelesaian pengerjaan dikontrol oleh orang yang kompeten	73	100	0	0	73
4.	Realisasi pengerjaan sesuai dengan yang diprogramkan	73	100	0	0	73
5.	Perusahaan memberikan <i>reward</i>	73	100	0	0	73
6.	Perusahaan memberikan hukuman pada setiap pegawai yang melanggar	73	100	0	0	73

Sumber: Data diolah penulis (2020)

Berdasarkan hasil survey yang tertulis pada tabel pra survey dapat diambil kesimpulan bahwa di PT. KAI (Persero) memiliki suatu sikap profesionalisme yang harus dimiliki suatu perusahaan BUMN berdasarkan cara perusahaan untuk memberikan pelayanan kepada penumpang yang selalu diikuti dengan team work para pegawai – pegawainya. Dan dalam hal ini PT. KAI (Persero) juga tidak lupa memberikan *reward* untuk pegawai - pegawai yang berprestasi.

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja, salah satunya pada perusahaan PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di dalam bidang jasa transportasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada masa pra survey, terdapat masalah pada PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara yaitu karyawan kurang mempunyai sikap profesional dalam bekerja secara efektif dan tepat waktu. Karyawan bekerja dengan kurang jujur dan kurang percaya dalam bekerjasama dengan anggota tim lainnya. Promosi yang diberikan

perusahaan selama masa kerja belum berjalan dengan baik. Terdapat karyawan yang kurang menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yang diangkat adalah “**Analisis Profesionalisme dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan Dimana *Reward* Sebagai Variabel *Intervening* di PT. KAI (Persero) Wilayah Divre I Sumatera Utara**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

a. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pegawai belum efektif menerapkan sebagai pekerja yang profesionalisme.
2. Ketidak harmonisan hubungan kinerja antar pegawai yang disebabkan oleh masalah pribadi.
3. Perlunya penilaian dari atasan agar pegawai bisa menunjukkan ketrampilan dan kemampuan yang lebih signifikan.
4. Pengaturan jadwal studi banding / magang guna peningkatan kemampuan dan ketrampilan.
5. Pemberian reward terhadap karyawan yang berprestasi.

b. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis profesionalisme dan *team work* terhadap kinerja karyawan dimana *reward* sebagai variabel *intervening* di PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara.

C. Rumusan Masalah

Rumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara?
2. Apakah *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara?

3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui *reward* pada PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara?
4. Apakah *team work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui *reward* pada PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara?
5. Apakah profesionalisme dan *team work* berpengaruh terhadap kinerja melalui *reward* secara simultan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera utara.
2. Untuk mengetahui apakah *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui *reward* pada PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui apakah *team work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui *reward* pada PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui apakah profesionalisme dan *team work* berpengaruh terhadap kinerja melalui *rewards* secara simultan?

b. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan penulis mengenai profesionalisme dan *team work* terhadap kinerja karyawan dimana *reward* sebagai variabel *intervening*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi tentang profesionalisme dan *team work* terhadap kinerja karyawan dimana *reward* sebagai variabel *intervening*.

4. Bagi Universitas

Sebagai bahan masukan bagi Perguruan Tinggi untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar dosen agar menjadi lebih kreatif.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Suryadilaga (2016), Universitas Brawijaya Malang, yang berjudul: Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis profesionalisme dan *team work* terhadap kinerja karyawan dimana *reward* sebagai variabel *intervening* di PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis jalur.
2. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu komitmen, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel *exogenous* yaitu profesionalisme dan *team work*, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu *reward*, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu kinerja karyawan.
3. **Jumlah Observasi/Sampel(n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 53 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 73 karyawan/responden.

4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara khususnya di UPT. Depo Kereta Besar B Medan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:9), “Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pada dasarnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (*internal*) maupun motivasi di luar dirinya (*eksternal*)”. Motivasi *internal* akan mempengaruhi pikiran dan selanjutnya akan mengarahkan perilaku dan sikap seseorang. Sedang motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang sifatnya tidak dapat dikendalikan, dimana faktor tersebut yang dikendalikan oleh pimpinan, yaitu meliputi kepuasan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan kerja seperti penghargaan dan kenaikan pangkat atau jabatan struktural. Di samping itu, ada faktor eksternal lain di lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku dan sikap karyawan serta sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, yaitu kesempatan mengembangkan karir, dan nilai-nilai atau budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan itu sendiri”.

Siagian (2014:87), menyatakan bahwa, “Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama”.

Menurut Simanjuntak (2014:98), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Rivai (2014:14), “Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Siagian (2014 : 89) “menyatakan bahwa, Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu”:

- 1) Faktor Kemampuan
 - a) Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
 - b) Ketrampilan: kecakapan dan kepribadian.
- 2) Faktor Motivasi.
 - a) Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja.
 - b) Kebutuhan individu: fisiologis, sosial dan egoistik.
 - c) Kondisi fisik: lingkungan kerja.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Menurut Sofyandi (2014:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Nawawi (2013:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2015:260), “Ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu” :

1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2015:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah”:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

e. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like* dan *dislike*" dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga.

Menurut Panggabean (2015:15), "Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu":

1) *Rating Scales* (Skala Rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2) *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bias memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3) *Critical Incident* (Peristiwa Kritis)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4) *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5) *Work Standard* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6) *Management By Objective* (Manajemen Berdasarkan Sasaran)

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

7) *Field Review* (Peninjauan Lapangan)

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk *review*, perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai.

f. Kriteria Pengukuran Kinerja

Menurut Simanjuntak (2014:100), “menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni” :

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2013:99), “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut”:

- 1) Kualitas
Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu
Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

2. Reward

a. Pengertian Reward

Menurut Yuli (2015:248), “*Reward* adalah sesuatu yang diharapkan untuk diperoleh”. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar dan adil mudah sekali tergoda dengan keadaan diluar organisasi dan melarikan diri dari organisasi semula. Menurut Zainun (2011:46), “Ada suatu masa dimana terdapat satu situasi langka pada sejenis tenaga kerja, mereka dengan mudah dibajak oleh organisasi lain seperti pembajakan para pimpinan”.

Menurut Sulistiyani (2013:206), “Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Di samping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu/pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila penghargaan diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi”.

Menurut Zainun (2011:46), “Sistem pengganjaran yang paling banyak dibicarakan orang adalah mengenai gaji atau upah. Gaji atau upah dianggap sebagai ganjaran atau imbalan jasa atau penghargaan atas prestasi kerja orang yang bersangkutan. Ada anggapan bahwa gaji yang besar dapat memelihara orang untuk menjadi betah dan seolah-olah merupakan kekuatan pendorong yang paling kuat bagi orang itu untuk meningkatkan prestasi kerjanya”.

b. Jenis-Jenis *Reward*

Zainun (2011:47), “mengatakan, selain ganjaran yang bersifat finansial berupa gaji, upah, tunjangan-tunjangan, ganjaran itu dapat pula bersifat materiil dan immaterial, yaitu”:

- 1) Ganjaran yang bersifat materiil antara lain, berupa bantuan sosial, pengobatan, fasilitas perumahan, kendaraan, pendidikan, dan sebagainya.
- 2) Ganjaran yang bersifat immaterial sangat bervariasi jenis, sifat, dan besar kecilnya. Kekuasaan, kewenangan, kesempatan, dan sarana yang melekat pada jabatan, berbeda menurut golongan dan tingkat kedudukan.

Rivai (2014:228), “menyatakan bahwa penghargaan terbagi ke dalam dua kategori luas, yaitu eksternal dan internal”.

1) Penghargaan ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang.

a) Penghargaan finansial: gaji dan upah

Menurut Rivai (2014:229), “Uang merupakan penghargaan ekstrinsik yang utama. Penelitian menunjukkan bahwa suatu sistem pembayaran yang benar-benar terbuka di mana tidak terdapat rahasia mengenai berapa banyak yang dibayarkan kepada karyawan, berjalan baik dalam organisasi di mana kinerja karyawan dapat diukur secara objektif, dan terdapat interpedensi yang rendah antar karyawan”.

b) Penghargaan finansial: tunjangan karyawan

Menurut Rivai (2014:229), “Tunjangan finansial utama karyawan di kebanyakan organisasi adalah rencana pensiun, dan, untuk kebanyakan karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam rencana pensiun merupakan penghargaan yang bernilai. Tunjangan karyawan, seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan, pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran”.

c) Penghargaan interpersonal

Menurut Rivai (2014:229), “Pimpinan memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan. Dengan memberi individu pekerjaan yang bergengsi, pimpinan dapat berusaha meningkatkan atau menghilangkan status yang dimiliki seseorang. Akan tetapi, jika rekan kerja tidak meyakini kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu, tidak mungkin status tersebut bisa ditingkatkan. Pimpinan dan rekan kerja sama-sama memainkan peran dalam memberikan status pekerjaan”.

d) Promosi

Menurut Rivai (2014:230), “Bagi banyak karyawan, promosi tidak sering terjadi; beberapa karyawan tidak pernah mengalaminya selama karier mereka. Pimpinan menjadikan penghargaan promosi sebagai

usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. kriteria yang sering kali digunakan untuk meraih keputusan promosi adalah senioritas. Kinerja, jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi”.

2) Penghargaan intrinsik

a) Penyelesaian

Menurut Rivai (2014:231), “Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki efek motivasi yang kuat”.

b) Pencapaian

Menurut Rivai (2014:231), “Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. Dalam program penetapan tujuan, telah diusulkan bahwa sasaran yang sulit menghasilkan tingkat kinerja individu yang lebih tinggi daripada sasaran yang umum. Akan tetapi, bahkan dalam program semacam itu, perbedaan individual harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya penghargaan pencapaian”.

c) Otonomi

Menurut Rivai (2014:232), “Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang dianggap terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu. Pada pekerjaan yang sangat terstruktur dan terkendali oleh manajemen, sulit untuk menciptakan tugas yang mengarah pada otonomi”.

d) Pertumbuhan pribadi

Menurut Rivai (2014:231), “Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan”. Robbins (2011:276) menyatakan:

1) Penghargaan intrinsik

- a) Membuat keputusan partisipatif
- b) Memiliki tanggung jawab yang lebih banyak
- c) Kesempatan untuk mengembangkan diri
- d) Kebebasan kerja dan kebebasan memilih yang lebih besar
- e) Pekerjaan yang lebih menarik
- f) Perbedaan yang beragam

2) Penghargaan ekstrinsik

a) Kompensasi langsung

- 1. Gaji pokok upah dasar
- 2. Premi lembur dan cuti
- 3. Bonus kinerja
- 4. Pembagian keuntungan
- 5. Pilihan pembelian saham

b) Kompensasi tidak langsung

- 1. Program proteksi
- 2. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja
- 3. Pelayanan dan penghasilan tambahan

c) Penghargaan nonfinansial

- 1. Perlengkapan alat kantor yang dibutuhkan
- 2. Tempat parkir yang disediakan
- 3. Jabatan yang menarik

4. Jam makan siang yang dipilih
5. Penugasan kerja yang dipilih
6. Sekretaris pribadi

c. Faktor Penentu *Reward*

Robbins (2011:277) “menyatakan ada beberapa faktor penentu penghargaan, yaitu”.

1) Kinerja

Menurut Robbins (2011:277), “Kinerja merupakan ukuran dari sebuah hasil. Selama penghargaan diletakkan atas dasar-dasar faktor yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, maka kita menggunakan kinerja sebagai sebuah faktor yang menentukan”.

2) Usaha

Menurut Robbins (2011:278), “Penghargaan terhadap suatu usaha merupakan contoh klasik cara pemberian penghargaan, bukan sekedar akhir dari usaha. Di dalam organisasi yang secara umum memiliki kinerja yang rendah, penghargaan atas sebuah usaha hanyalah semata-mata sebagai kriteria pembeda penghargaan. Usaha dapat dihitung lebih dari kinerja actual bila ada keyakinan bahwa orang-orang yang mencoba seharusnya diberikan dukungan”.

3) Senioritas

Menurut Robbins (2011:278), “Senioritas, hak kerja, dan masa jabatan mendominasi kebanyakan sistem kepegawaian publik di Amerika Serikat. Ketiganya tidak memainkan peranan penting seperti yang berlaku di perusahaan-perusahaan tetapi rentang waktu pekerjaan masih merupakan faktor utama dalam menentukan alokasi penghargaan”.

4) Keterampilan yang dimiliki

Menurut Robbins (2011:279), “Praktik lain yang lazim didalam suatu organisasi adalah mengalokasikan penghargaan yang didasarkan pada keterampilan dari para pekerja. Tanpa mempertimbangkan apakah keterampilan itu terpakai, setiap individu yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi akan diberi penghargaan yang memuaskan”.

5) Komitmen pekerjaan

Menurut Robbins (2011:279), “Komitmen pekerjaan dapat dijadikan sebagai kriteria pemberian penghargaan. Pekerjaan yang sukar dilakukan atau yang tidak diharapkan karena tekanan atau kondisi pekerjaan yang tidak mengesankan, mungkin harus diberi *reward* yang lebih tinggi dengan tujuan untuk memikat pekerja agar melakukan pekerjaan tersebut”.

d. Mengatur *Reward*

Rivai (2014:230), “menyatakan bahwa pimpinan dihadapkan dengan keputusan bagaimana mengatur penghargaan”, yaitu : (1) *reinforcement* positif, (2) *modeling* dan imitasi sosial, dan (3) ekspektasi.

1) *Reinforcement* positif

Menurut Rivai (2014:230), “Dalam mengatur program *reinforcement* positif, penekanan terletak pada perilaku yang diinginkan yang menghasilkan kinerja pekerjaan alih-alih kinerja itu sendiri. Pondasi dasar dalam mengatur penghargaan melalui *reinforcement* positif adalah hubungan antara perilaku dan konsekuensinya. *Reinforcement* positif dapat menjadi sebuah metode yang berguna dalam membentuk perilaku yang diinginkan, pertimbangan lain yang berkenaan dengan jenis jadwal penghargaan yang digunakan juga penting. Singkatnya, manajemen seharusnya mengeksplorasi konsekuensi yang mungkin dari berbagai jenis jadwal penghargaan untuk individu. Penting untuk mengetahui bagaimana karyawan merespons jadwal yang berkesinambungan, berinterval tetap, dan rasio tetap”.

2) *Modeling* dan imitasi sosial

Menurut Rivai (2014:231), “Hanya terdapat sedikit keraguan bahwa banyak keterampilan dan perilaku manusia diperoleh dengan mengamati atau meniru orang lain. Pembelajaran melalui observasi memungkinkan seseorang untuk menduplikasi suatu respons, tapi apakah respons tersebut benar-benar ditiru bergantung pada apakah orang yang menjadi model tersebut dihargai atau dihukum karena perilaku terkait”.

Dalam menggunakan *modeling* untuk mengatur penghargaan, manajer harus menentukan siapa yang merespons pendekatan ini. Selain itu, memilih model yang sesuai juga merupakan langkah yang penting.

3) Teori ekspektansi

Menurut Rivai (2014:231), “Dari perspektif administrasi penghargaan, pendekatan ekspektansi, tidak seperti kedua metode pengaturan penghargaan yang lain, memerlukan tindakan manajerial. Pimpinan harus menentukan jenis penghargaan yang diinginkan oleh karyawan dan melakukan hal apapun yang mungkin untuk mendistribusikan penghargaan tersebut. Jika tidak, pimpinan harus menciptakan kondisi sehingga apa yang tersedia dapat diterapkan sebagai penghargaan. Dalam beberapa situasi, tidaklah mungkin untuk menyediakan penghargaan yang dianggap berharga dan disukai. Oleh karena itu, pimpinan sering kali harus meningkatkan rasa keinginan akan bentuk penghargaan yang lain”.

e. Tujuan *Reward*

Rivai (2014:231), “menyatakan bahwa tujuan utama dari program penghargaan adalah”:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- 3) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

f. Model Penghargaan Individu

Rivai (2014:232), “menyatakan bahwa terdapat beberapa pertimbangan penting yang dapat digunakan pimpinan untuk mengembangkan dan mendistribusikan penghargaan, yaitu”:

- 1) Penghargaan yang tersedia harus cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia.
- 2) Individu cenderung membandingkan penghargaannya dengan penghargaan orang lain. Jika ia mempersepsikan ketidakadilan,

ketidakpuasan akan muncul. Setiap orang tetap membuat perbandingan, sebanyak apapun penghargaan yang telah ia terima.

- 3) Proses ini akan meminimalkan persepsi bias dalam sistem penghargaan.
- 4) Pimpinan yang mendistribusikan penghargaan harus mengenali perbedaan individu. Jika perbedaan individu kurang dipertimbangkan, proses penghargaan akan selalu kurang efektif daripada yang diinginkan.

g. Indikator *Reward*

Menurut Yuli (2015:260), indikator *reward* adalah sebagai berikut:

- 1) Pengakuan atas prestasi
- 2) Bonus atau insentif tambahan
- 3) Fasilitas tambahan
- 4) Piagam atau sertifikat
- 5) Promosi
- 6) Bagi hasil
- 7) Jabatan berdasarkan senioritas
- 8) Kebebasan membuat keputusan

3. Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme Karyawan

Menurut Hariandja (2012:88), “profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali”. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual. Menurut Moekijat, (2012:107), menyatakan bahwa “Profesionalisme terdiri dari atas tiga unsur, yaitu *Knowledge, Skill, Integrity*. Jadi dapat dikatakan bahwa

profesionalismekerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat”.

Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, artinya keahlian yang dimiliki dan kemampuan karyawan merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Ranupandojo (2012:73), menyatakan bahwa “Profesional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*). Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu”. Profesionalisme merupakan cerminan dari kemampuan (*competensi*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*), ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu. Notoatmodjo (2013:95) menyatakan bahwa, “profesionalisme adalah memberi pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi secara penuh/utuh tanpa memetingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan *klien* serta menghargai *klien* sebagaimana menghargai diri sendiri”. Notoatmodjo (2013:98) menyatakan bahwa “profesional dapat dirumuskan sebagai berikut”:

- 1) Profesional mempunyai keterikatan dengan pekerjaan seumur hidup.
- 2) Profesional mempunyai motivasi yang kuat atau panggilan hati nurani sebagai landasan bagi pemilihan karier profesionalnya, dan mempunyai komitmen seumur hidup yang layak.
- 3) Profesional mempunyai kelompok ilmu pengetahuan dan keterampilan/keterampilan khusus yang diperolehnya melalui

pendidikan dan pelatihan yang lama.

- 4) Profesional berorientasi pada pelayanan dengan menggunakan keahlian dalam memenuhi kebutuhan *klien*.
- 5) Pelayanan yang diberikan kepada *klien* didasarkan pada kebutuhan *klien* secara objektif.
- 6) Profesional lebih mengetahui apa yang baik untuk *klien*.
- 7) Profesional mempunyai otonomi dalam mempertimbangkan tindakannya.
- 8) Profesional membentuk perkumpulan profesi yang menetapkan kriteria penerimaan, standar pendidikan, perizinan, peningkatan *klien* dalam profesi, dan batasan peraturan dalam profesi.

Seorang profesional dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan- kegiatan diantaranya pelayanan publik dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan pelayanan publik yang menjadi lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada masyarakat. Adapun ukuran profesional tidaknya pekerja yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan.

b. Ciri-Ciri Profesionalisme

Moekijat, (2012:110) menyatakan bahwa, Profesionalisme biasanya dipahami sebagai kualitas yang wajib dimiliki untuk meningkatkan kualitas pelayanan, maka pegawai perlu memiliki ciri-ciri profesional antara lain adalah:

- 1) Punya keterampilan tinggi dalam satu bidang, serta kemahiran dalam mempergunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidangnya.
- 2) Punya ilmu dan pengetahuan serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah dan peka didalam membaca situasi, cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
- 3) Punya sikap berorientasi ke hari depan, sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terentang

dihadapannya.

- 4) Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi dirinya dan perkembangan pribadinya.

Berdasarkan ciri-ciri di atas dapat diketahui bahwa profesionalisme karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan karyawan.

c. Indikator Profesionalisme Karyawan

Moekijat, (2012:112) menyatakan bahwa indikator profesionalisme, diantaranya adalah:

- 1) Efektif dan tepat waktu
- 2) Pengetahuan
- 3) Sarana
- 4) Kualitas profesi
- 5) Hubungan dengan teman sekerja

4. *Team Work*

a. Pengertian *Team Work*

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”. Menurut Mathis (2012:34), “*Team work* adalah bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien”.

Menurut Robbins (2011:57), “Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka

untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama”.

Menurut Dessler (2015:70), “Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim”.

b. Jenis *Team Work*

Menurut Mathis (2012:36), jenis-jenis *team work* adalah sebagai berikut:

1) Tim Formal

Menurut Mathis (2012:37), “Tim formal diciptakan oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi. Dua jenis tim formal yang paling umum adalah tim vertikal dan tim horizontal”.

2) Tim Vertikal

Menurut Mathis (2012:37), “Tim vertikal terdiri dari seorang manajer dan para bawahannya dalam rantai komando formal. Terkadang tim ini disebut *tim fungsional* atau *tim komando*. Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu lewat aktifitas dan interaksi bersama para anggota”.

3) Tim Horizontal

Menurut Mathis (2012:37), “Tim horizontal terdiri atas karyawan – karyawan dari tingkat hierarkis yang hamper sama, tetapi dari bidang keahlian yang berbeda. Dua jenis tim horizontal yang paling umum adalah angkatan tugas dan komite”.

- a) Angkatan tugas adalah kelompok karyawan dari departemen-departemen berbeda yang dibentuk untuk menangani aktifitas

tertentu dan hanya bertahan sampai tugas itu selesai.

- b) Komite biasanya berumur panjang dan mungkin merupakan bagian permanen dari struktur organisasi. Komite memberikan keuntungan yaitu: memungkinkan para anggota organisasi untuk bertukar informasi, menghasilkan saran – saran untuk mengoordinasi unit – unit organisasional yang diwakilkan, mengembangkan berbagai ide dan solusi baru untuk masalah – masalah organisasional yang ada, dan membantu perkembangan berbagai praktik dan kebijaksanaan organisasional yang baru.

4) Tim dengan Tujuan Khusus

Menurut Mathis (2012:38), “Tim dengan tujuan khusus adalah tim yang diciptakan diluar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kreatifitas khusus. Tim dengan tujuan khusus masih merupakan bagian dari organisasi formal dan memiliki struktur laporannya sendiri”.

5) Tim dengan Kepemimpinan Mandiri

Menurut Mathis (2012:38), “Tim yang dibentuk dalam satu departemen yang sama dan anggotanya adalah karyawan untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi. *Tim pemecahan masalah* biasanya terdiri atas 5 sampai 12 karyawan per jam dari departemen yang sama yang dengan sukarela bertemu untuk mendiskusikan cara – cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja. Tim pemecahan masalah biasanya merupakan langkah pertama dalam langkah perusahaan menuju partisipasi karyawan yang lebih besar. Seiring dengan bertambah dewasanya perusahaan, tim pemecahan masalah berangsur – angsur berkembang menjadi tim dengan kepemimpinan mandiri”.

Menurut Mathis (2012:38), “Kepemimpinan mandiri biasanya terdiri dari 5 sampai 20 pekerja dengan lebih dari satu keterampilan yang menggilir pekerjaan untuk menghasilkan produk atau layanan yang menyeluruh atau setidaknya satu aspek menyeluruh atau bagian dari sebuah produk atau layanan. Ide pokoknya adalah bahwa tim – tim itu

sendiri, dan bukan para manajer atau supervisor, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, membuat keputusan, mengawasi kinerja mereka sendiri, dan mengubah perilaku kerja mereka seperti yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah, mencapai tujuan, dan menyesuaikan diri terhadap kondisi – kondisi yang berubah”.

Tim dengan kepemimpinan mandiri merupakan tim permanen yang secara khusus meliputi elemen – elemen berikut ini :

- a) Tim mencakup para karyawan yang memiliki beberapa keterampilan dan fungsi, dan keterampilan – keterampilan yang dikombinasikan sudah cukup untuk mengerjakan tugas organisasional yang besar.
 - b) Tim diberi akses menuju sumber – sumber daya seperti informasi, peralatan, mesin dan persediaan yang dibutuhkan untuk mengerjakan seluruh tugas.
 - c) Tim diberi kekuasaan dengan otoritas pembuatan keputusan yang berarti bahwa para anggota memiliki kebebasan untuk memilih anggota baru, memecahkan masalah, menghabiskan uang, mengawasi hasil, dan merencanakan masa depan.
- 6) Tim di Lingkungan Kerja yang Baru

Menurut Mathis (2012:40), “Dua jenis tim yang semakin sering digunakan adalah tim virtual/maya dan tim global”.

- a) *Tim virtual* terdiri atas anggota – anggota yang tersebar secara geografis dan organisasional yang terikat terutama oleh kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi. Tim virtual sering meliputi para pekerja lepas, anggota organisasi rekanan, pelanggan, pemasok, konsultan, atau pihak – pihak luar lainnya. Salah satu keuntungan dari tim virtual adalah kemampuan untuk dengan cepat mengumpulkan kelompok orang yang paling tepat untuk menyelesaikan proyek yang kompleks, memecahkan masalah tertentu, atau mengeksploitasi peluang strategis tertentu.
- b) *Tim global* adalah tim kerja lintas batas yang terbentuk dari anggota – anggota dengan kebangsaan yang berbeda yang

aktifitasnya menjangkau banyak Negara. Tim global dapat dibagi dalam dua kategori yaitu tim interkultural yang para anggotanya berasal dari berbagai negara atau budaya yang berbeda dan bertemu dengan berhadapan secara langsung, dan tim global virtual yang para anggotanya tinggal di lokasi yang terpisah di seluruh penjuru dunia dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan bantuan teknologi elektronik.

c. Karakteristik Tim

Menurut Mathis (2012:45), “karakteristik tim adalah sebagai berikut”:

1) Ukuran Tim

Menurut Mathis (2012:45), “Secara umum, ketika ukuran tim meningkat, akan lebih sulit bagi setiap anggota untuk dapat saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain”. Ukuran kelompok mengusulkan hal hal berikut ini :

- a) Tim kecil (2 sampai 4 anggota) menunjukkan lebih banyak persetujuan, mengajukan lebih banyak pertanyaan, dan bertukar lebih banyak opini. Mereka cenderung bersikap informal dan tidak banyak menuntut pemimpin.
- b) Tim besar cenderung memiliki lebih banyak perselisihan pendapat dan perbedaan opini. Karena kurangnya kepuasan dihubungkan dengan tugas yang dispesialisasikan serta komunikasi yang buruk, para anggota tim memiliki sedikit kesempatan untuk berpartisipasi dan merasakan keakraban kelompok.

2) Peran Anggota

Menurut Mathis (2012:46), “Dalam tim-tim yang sukses syarat kinerja tugas dan kepuasan social dipenuhi oleh munculnya dua jenis peran yaitu spesialis tugas dan sosioemosional. Orang-orang yang memainkan peran spesialis tugas menghabiskan waktu dan energi untuk membantu tim meraih tujuannya”. Mereka sering memperlihatkan perilaku-perilaku berikut :

- a) Memprakarsai ide

- b) Memberikan opini
- c) Mencari informasi
- d) Memberi semangat

Menurut Mathis (2012:47), “Orang-orang yang menggunakan peran *sosioemosional* mendukung kebutuhan emosional para anggota tim dan membantu menguatkan kesatuan social”. Mereka memperlihatkan perilaku – perilaku berikut:

- a) Mendorong
- b) Berpadu
- c) Mengurangi Ketegangan
- d) Mengikuti
- e) Berkompromi

d. Proses Tim

Menurut Mathis (2012:50), proses tim adalah sebagai berikut:

1) Tingkat Perkembangan Tim

a) Pembentukan

Menurut Mathis (2012:50), “Tingkat pembentukan adalah periode orientasi dan pengenalan. Selama tingkat pembentukan ini, pemimpin tim harus memberikan waktu bagi para anggota untuk mengenal satu sama lain dan mendorong mereka terlibat dalam diskusi informal dan social”.

b) Prahara

Menurut Mathis (2012:50), “Selama tingkat prahara kepribadian individual muncul. Tingkat ini ditandai oleh konflik dan perselisihan pendapat”.

c) Penentuan norma

Menurut Mathis (2012:51), “Selama tingkat penentuan norma, konflik konflik diselesaikan, dan keharmonisan serta kesatuan tim muncul. konsensus terwujud pada siapa yang memiliki kekuasaan, siapa pemimpinnya, dan peran-peran para anggota”.

d) Pelaksanaan

Menurut Mathis (2012:51), “Selama tingkat pelaksanaan, penekanan utama ada pada pemecahan masalah dan penyelesaian tugas yang diberikan. Selama tingkat ini pemimpin harus berkonsentrasi terhadap pelaksanaan kinerja tugas yang tinggi. Spesialis sosioemosional dan spesialis tugas harus memberikan kontribusi”.

e) Pembubaran

Menurut Mathis (2012:51), “Tingkat pembubaran muncul dalam komite, angkatan tugas, dan tim yang memiliki tugas yang terbatas untuk dikerjakan dan dibubarkan setelahnya. Pada saat ini, pemimpin berharap untuk memberitahukan pembubaran tim dengan suatu ritual atau upacara, barangkali memberikan piagam dan penghargaan untuk menandakan penutupan dan kelengkapan”.

2) Kekompakan Tim

Menurut Mathis (2012:53), “Kekompakan tim didefinisikan sebagai sejauh mana para anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tinggal didalamnya. Faktor-faktor yang menentukan kekompakan tim”:

- a) *Interaksi tim*. Hubungan yang lebih baik antara anggota tim dan semakin banyak waktu yang dihabiskan bersama, semakin kompak tim tersebut.
- b) *Konsep tujuan yang sama*. Anggota tim sepakat dengan tujuan dan menjadikan lebih kompak.
- c) *Ketertarikan pribadi terhadap tim*. Para anggota memiliki sikap dan nilai yang serupa dan senang berkumpul.

3) Norma Tim

Menurut Mathis (2012:54), “Norma tim adalah standar perilaku yang sama-sama dimiliki oleh para anggota tim dan membimbing perilaku mereka. Norma bersifat informal. Norma juga tidak tertulis, seperti halnya peraturan dan prosedur. Norma mengidentifikasi nilai-nilai utama, mengklarifikasi harapan-harapan peran, dan memudahkan kelangsungan

hidup tim. Norma yang relevan dengan perilaku sehari-hari dan hasil kerja serta kinerja karyawan secara berangsur-angsur berkembang”. Empat cara berkembangnya norma tim yang lazim untuk mengendalikan dan mengarahkan perilaku yaitu :

- a) *Peristiwa penting*. Peristiwa penting dalam sejarah tim membangun teladan yang penting.
- b) *Keunggulan*. Keunggulan berarti bahwa perilaku pertama yang muncul dalam tim sering kali menentukan teladan untuk harapan-harapan tim nantinya.
- c) *Perilaku pembawaan*. Perilaku pembawaan menghadirkan norma-norma ke dalam tim dari luar.
- d) *Pernyataan yang eksplisit*. Dengan pernyataan yang eksplisit, para pemimpin atau para anggota tim dapat memprakarsai norma-norma dengan mengungkapkannya pada tim.

e. Indikator-Indikator *Team Work*

Menurut Mathis (2012:57), indikator-indikator team work adalah sebagai berikut:

1) Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan.

2) Kepercayaan

Kepercayaan (*trust*) adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain, misalnya pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin atau antarkaryawan di sebuah perusahaan. Kepercayaan adalah bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus. Kepemimpinan akan sukses bila dilandasi adanya kepercayaan satu sama lain”.

3) Kekompakan

Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

B. Penelitian Sebelumnya**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Suryadilaga (2016)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).	<i>Reward</i> (X ₁) <i>Punishment</i> (X ₂).	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel <i>Reward</i> Karyawan dan <i>Punishment</i> Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Tangkuman (2015)	Penilaian Kinerja, <i>Reward</i> , Dan <i>Punishment</i>	Penilaian kinerja (X ₁)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan

		Terhadap				<i>Punishment</i> secara parsial,berpen- garuh
3	Aditya (2014)	Pengaruh Komitmen Profesiona l Pada Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Moderasi	Komitmen Profesional (X)	Motivasi (Y ₁) Kinerja (Y ₂)	Moderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen profesional berpengaru- h positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Data diolah penulis (2020)

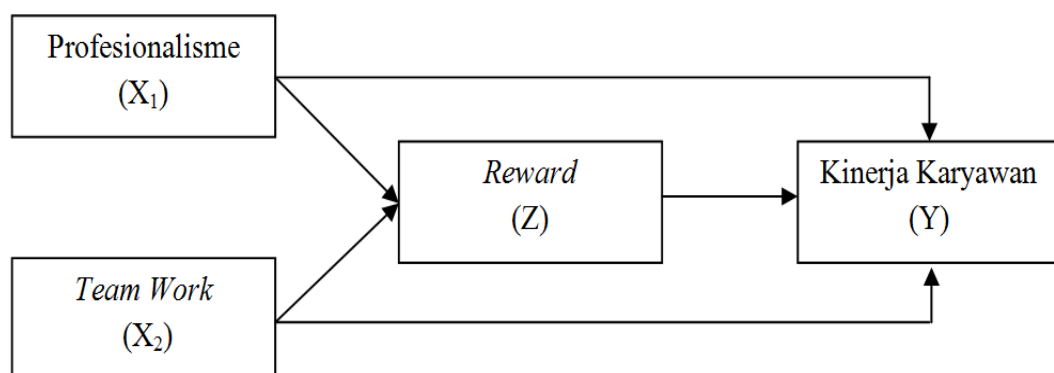
C. Kerangka Konseptual

Menurut Mangkunegara (2013:103), “Sumber daya manusia organisasi yang produktif merupakan aspek penting dalam setiap perubahan yang terjadi dalam sebuah organisasi. Tuntutan pelayanan yang lebih baik pada organisasi menjadi salah satu pendorong perlunya upaya untuk mempersiapkan elemen penting organisasi sebagai penggerak setiap roda kegiatan yakni sumber daya manusia agar lebih siap dan produktif dalam kerjanya. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Mangkunegara (2013:104), “Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya pegawai yang memperhatikan profesionalisme, *team work* dan *reward*. Ada empat sifat yang dapat mewakili sikap profesionalisme adalah sebagai berikut:

pertama, keterampilan tinggi yang didasarkan pada pengetahuan teoritis dan sistematis; kedua, pemberian jasa dan pelayanan yang altruistik, artinya lebih berorientasi kepada kepentingan umum dibandingkan dengan kepentingan pribadi; ketiga, adanya pengawasan yang ketat atas perilaku pekerja melalui kode-kode etik yang dihayati dalam proses sosialisasi pekerjaan, dan keempat, suatu sistem balas jasa (berupa uang, promosi, jabatan dan kehormatan) yang merupakan lambang prestasi kerja”.

Menurut Mangkunegara (2013:105), “Kerjasama tim pegawai sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerjasama menuju suatu visi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu ke arah sasaran organisasi”. Setiap anggota tim berkontribusi mengerahkan kemampuannya dalam mencapai visi yang telah ditetapkan, sehingga prestasi kerja individual dan kelompok dapat terwujud. Kerjasama tim bergantung pada prestasi kerja sama dan juga prestasi individu. Anggota tim bekerja sama untuk mengumpulkan sumber daya mereka, biasanya dalam hal ini kecakapan untuk mencapai sasaran-sasarannya. *Reward* bisa dikatakan merupakan beberapa hal yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pimpinan harus mampu menerapkan *reward* yang seimbang kepada karyawannya”. Berdasarkan judul penelitian dan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual dari penelitian seperti gambar 2.1



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:63), “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan konsep-konsep dan rumusan masalah yang dipaparkan penulis di atas maka penulis merumuskan hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- 1) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara.
- 2) *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara.
- 3) Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui *reward* pada PT.KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara.
- 4) *Team Work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui *reward* pada PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara.
- 5) Profesionalisme dan *team work* berpengaruh terhadap kinerja melalui *reward* secara simultan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2013:11), “Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT. Dejpo Kereta Besar B Medan di jalan Perjuangan Ujung No. 1, Tanjung Mulia Hilir, Kota Medan, Sumatera Utara 20239.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2020 sampai dengan Juni 2020, dengan format sesuai Tabel 3.1.

Tabel 3. 1. Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Maret 2020			April 2020			Mei 2020			Juni 2020		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■									
3	Seminar Proposal				■								
4	Perbaikan Acc Proposal					■	■						
5	Pengolahan Data							■	■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi									■	■		
8	Meja Hijau											■	

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel *exogenous* yaitu profesionalisme dan *team work*, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu *reward*, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu kinerja karyawan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional pada penelitian ditunjukkan pada Tabel 3.2.

Tabel 3. 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Profesionalisme (X ₁)	Suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat. (Moekijat, 2012:107),	1. Efektif dan tepat waktu 2. Pengetahuan 3. Sarana 4. Kualitas profesi 5. Hubungan dengan teman sekerja Moekijat (2012:112)	Skala likert
<i>Team Work</i> (X ₂)	Bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	Skala likert

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
	sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. (Mathis, 2012:34)	(Mathis, 2012:57)	
<i>Reward</i> (Z)	Sesuatu yang diharapkan untuk diperoleh. (Yuli, 2015:248)	1. Pengakuan atas prestasi. 2. Bonus atau insentif tambahan. 3. Fasilitas tambahan 4. Piagam atau sertifikat 5. Promosi 6. Bagi hasil 7. Jabatan berdasarkan senioritas 8. Kebebasan membuat keputusan (Yuli, 2015:260)	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Simanjuntak, 2014:98)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kemampuan bekerja sama (Simanjuntak, 2014:100)	Skala likert

Sumber: Data diolah penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:59), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara sebanyak 276 karyawan”.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:116), sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian”. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{276}{1 + 276 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{276}{3,76}$$

$$n = 73,40$$

$$n = 73$$

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi

3. Jenis dan Sumber Data

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang dipilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner dan melakukan wawancara dengan sumber data yaitu responden.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Dalam memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebar kepada karyawan PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara.

2. Wawancara (*Interview*)

Metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian, maka wawancara akan dilakukan kepada karyawan PT. KAI Persero Wilayah Divre I Sumatera Utara.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a) Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b) Uji Realibilitas (kehandalan)

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang

kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2013), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasikan apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) di atas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2013), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen..*Tolerance* mengukur variabilitas

variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2013), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2013), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05)

b) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2013), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan

sebuah variabel terikat)”. Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05).

c) Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2013), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sudaryono (2013:392), “Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. Dalam diagram jalur dapat dilihat adanya akibat langsung dan tidak langsung dari suatu variabel ke variabel lain. Jika di antara dua variabel terdapat hubungan kausal maka harus ditentukan terlebih dahulu arah hubungan tersebut. Penentuan arah hubungan kausal ini dibuat atas dasar teori dan pengetahuan yang telah ada”. Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme dan *team work* terhadap kinerja karyawan dengan *reward* sebagai variabel *intervening* dengan persamaan:

Persamaan I : $Z = P_1X_1 + P_1X_2 + \epsilon_1$ Persamaan II : $Y = P_3X_1 + P_3X_2 + P_2Z$

Keterangan:

X_1 = Profesionalisme (*Exogenous Variabel*)

X_2 = *Team Work* (*Exogenous Variabel*)

Z = *Reward* (*Intervening Variabel*)

Y = Kinerja Karyawan (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

5. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a) Uji t

Menurut Kuncoro (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013 : 279), Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0: \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap

variabel terikat.

2. $H_0 : \beta_i \leq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
4. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2008 : 197) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad dk = n - 2$$

Keterangan : t = Uji pengaruh parsial

r = Koefesien korelasi

n = Banyaknya data

b) Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$

c) Uji Mediasi

Untuk menguji apakah variabel *intervening* berfungsi sebagai mediasi atau perantara.

Dengan syarat :

$P_3 < P_1 \times P_2$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

$P_3 > P_1 \times P_2$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Kehadiran kereta api di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama pembangunan jalan KA di desa Kemijen, Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet van den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh Naamlouze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij (NV. NISM) yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju desa Tanggung (26 Km) dengan lebar sepur 1435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu, 10 Agustus 1867.

Keberhasilan swasta, NV. NISM membangun jalan KA antara Kemijen - Tanggung, yang kemudian pada tanggal 10 Februari 1870 dapat menghubungkan kota Semarang-Surakarta (110 Km), akhirnya mendorong minat investor untuk membangun jalan KA di daerah lainnya. Tidak mengherankan, kalau pertumbuhan panjang jalan rel antara 1864 - 1900 tumbuh dengan pesat. Kalau tahun 1867 baru 25 Km, tahun 1870 menjadi 110 Km, tahun 1880 mencapai 405 Km, tahun 1890 menjadi 1.427 Km dan pada tahun 1900 menjadi 3.338 Km.

Selain di Jawa, pembangunan jalan KA juga dilakukan di Aceh (1874), Sumatera Utara (1886), Sumatera Barat (1891), Sumatera Selatan (1914), bahkan tahun 1922 di Sulawesi juga telah dibangun jalan KA sepanjang 47 Km antara Makasar - Takalar, yang pengoperasiannya dilakukan tanggal 1 Juli 1923, sisanya Ujung pandang - Maros belum sempat diselesaikan. Sedangkan di Kalimantan, meskipun belum sempat dibangun, studi jalan KA Pontianak - Sambas (220 Km) sudah diselesaikan. Demikian juga di pulau Bali dan Lombok, pernah dilakukan studi pembangunan jalan KA.

Sampai dengan tahun 1939, panjang jalan KA di Indonesia mencapai 6.811 Km. Tetapi, pada tahun 1950 panjangnya berkurang menjadi 5.910 km, kurang lebih 901 Km raib, yang diperkirakan karena dibongkar semasa pendudukan Jepang dan diangkut ke Burma untuk pembangunan jalan KA di sana.

Jenis jalan rel KA di Indonesia semula dibedakan dengan lebar sepur 1.067 mm; 750 mm (di Aceh) dan 600 mm di beberapa lintas cabang dan tram kota. Jalan rel yang dibongkar semasa pendudukan Jepang (1942 - 1943) sepanjang 473 Km, sedangkan jalan KA yang dibangun semasa pendudukan Jepang adalah 83 km antara Bayah - Cikara dan 220 Km antara Muaro - Pekanbaru. Ironisnya, dengan teknologi yang seadanya, jalan KA Muaro - Pekanbaru diprogramkan selesai pembangunannya selama 15 bulan yang mempekerjakan 27.500 orang, 25.000 diantaranya adalah Romusha. Jalan yang melintasi rawa-rawa, perbukitan, serta sungai yang deras arusnya ini, banyak menelan korban yang makamnya bertebaran sepanjang Muaro - Pekanbaru.

Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamkan pada tanggal 17 Agustus 1945, karyawan KA yang tergabung dalam Angkatan Moeda Kereta Api (AMKA) mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang. Peristiwa bersejarah tersebut terjadi pada tanggal 28 September 1945. Pembacaan pernyataan sikap oleh Ismangil dan sejumlah anggota AMKA lainnya, menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia. Orang Jepang tidak diperbolehkan campur tangan lagi urusan perkeretaapian di Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai Hari Kereta Api di Indonesia, serta dibentuknya Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI).

Dalam rangka pembenahan badan usaha, pemerintah mengeluarkan UU No. 19 Tahun 1960, yang menetapkan bentuk usaha BUMN. Atas dasar UU ini, dengan peraturan Pemerintah No.22 Tahun 1963, tanggal 25 Mei 1963 dibentuk "Perusahaan Negara Kereta Api" (PNKA), sehingga Djawatan Kereta Api dilebur kedalamnya.

Pemerintah mengeluarkan UU No.09 Tahun 1969 tanggal 01 Agustus 1969, yang menetapkan jenis BUMN menjadi tiga perseroan, Perusahaan Umum dan Perusahaan Djawatan, sejalan dengan UU dimaksud, berdasarkan Peraturan Pemerintah No.61 Tahun 1971 tanggal 15 September 1971, bentuk perusahaan PNKA mengalami perubahan menjadi “Perusahaan Jawatan Kereta Api” (PJKA). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.57 Tahun 1990, pada tanggal 02 Januari 1991, PJKA mengalami perubahan menjadi Perusahaan Umum Kereta Api atau Perumka. Sejalan dengan perubahan status ini kinerja perkeretaan di Indonesia kian membaik.

Selanjutnya, berdasarkan “Loan Agreement” No.4106-ND tanggal 15 Januari 1997 berupa bantuan proyek Efisiensi Perkeretaapian atau “Railway Efficiency Project” (REP), dan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 1998, tanggal 03 Februari 1998, Pemerintah menetapkan pengalihan bentuk Perusahaan Umum (PERUM) Kereta Api menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Proses perubahan status perusahaan dari Perum menjadi persero secara “defacto” dilakukan tanggal 01 Juni 1999 ditandatangani akta Notaris Imas Fatimah, SH di Jakarta sebagai akta pendirian PT KAI (Kereta Api Indonesia) dan pada tanggal 04 Juni 1999, PT Kereta Api Indonesia (Persero) diresmikan.

Pembangunan jaringan Kereta Api di tanah Deli merupakan inisiatif dari J.T. Cremer, seorang manajer perusahaan perkebunan NV. Deli Matschappij yang menganjurkan agar jaringan Kereta Api di tanah Deli segera mungkin dapat dibangun mengingat pesatnya perkembangan perusahaan perkebunan Deli.

Berdasarkan surat keputusan (beslit) Gubernur Jenderal Belanda di Batavia, maka pada tanggal 23 Januari 1883, permohonan konsesi dari pemerintah Belanda untuk pembangunan jaringan kereta api yang menghubungkan Belawan - Medan -Delitua - Timbang Langkat (Binjai) direalisasikan. Pada bulan Juni 1883, izin konsesi tersebut dipindah tangankan pengerjaannya dari NV Deli Matschappij kepada NV Deli Spoorweg Matschappij (DSM). Pada tahun itu pula, presiden komisaris

DSM, Peter Wilhem Janssen merealisasikan pembangunan rel kereta api pertama sekali di Sumatra Timur yang menghubungkan Medan - Labuhan yang diresmikan penggunaannya pada tanggal 25 Juli 1886.

Perkembangan jaringan kereta api cukup signifikan sejalan dengan ekspansi pengusaha perkebunan ke beberapa kawasan di Sumatra Timur. Pada tahun 1888 kawasan-kawasan seperti Belawan, Delitua dan Binjai telah dapat dilalui oleh kereta api. Pembangunan jaringan kereta Api Labuhan - Belawan tercatat pula Tjong A Fie (seorang pengusaha dan jutawan Kota Medan) sebagai donatur. Demikian pula sejak tahun 1902, pembangunan kereta api dilanjutkan dengan menghubungkan antara Lubuk Pakam - Bangun Purba yang dapat digunakan pada tahun 1904.

Selanjutnya, pada tahun 1916 dibangun jaringan Kereta Api yang menghubungkan Medan - Siantar yang menjadi pusat perkebunan Teh. Pada tahun 1929-1937 turut pula dibangun jaringan Kereta Api yang menghubungkan Kisaran - Rantau Prapat. Hingga pada tahun 1940 DSM telah membangun jaringan kereta api di Sumatera Timur sepanjang 553.223 Km. Pasca Indonesia merdeka dan memasuki awal tahun 1950-an, kabinet pemerintahan Indonesia dibawah kendali Presiden Soekarno melakukan nasionalisasi aset pemerintah colonial Belanda menjadi milik pemerintah Indonesia. Oleh sebab itu, jaringan Kereta Api Deli (DSM) dan jaringan Kereta Api Aceh (ASS) dinasionalisasi hingga akhirnya saat ini jalur kereta api tersebut diusahakan dan dikelola oleh PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional 1 Sumut - NAD.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

“Menjadi solusi ekosistem transportasi baik untuk Indonesia”.

2) Misi

- a) Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi pelanggan.

- b) Untuk mengembangkan solusi transportasi masal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi.
- c) Untuk memajukan pembangunan Nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan instruktur-infrastruktur penting terkait transportasi.

c. Tujuan Perusahaan

Tujuan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan dan menunjang kebijakan pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional khususnya di bidang transportasi.
- 2) Mendukung penyediaan barang dan jasa di bidang perkeretaapian yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat dipasar domestic maupun mancanegara.
- 3) Meningkatkan kemampuan perawatan prasarana dan sarana perkeretaapian, serta menyelenggarakan usaha penunjang dibidang prasarana dan sarana kereta api dan kemanfaatan umum dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

d. Logo PT. Kereta Api Indonesia

Pada tanggal 28 September 2011 merupakan HUT PT. Kereta Api Indonesia ke 66 sekaligus PT. Kereta Api Indonesia (Persero) melakukan perubahan pada logo sebelumnya berbentuk seperti huruf “Z” menjadi logo yang baru seperti gambar di atas. Perubahan logo ini diharapkan dapat membawa PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kearah yang lebih baik lagi dalam menangani pelayanan kepada pelanggan. Adapun Arti dari logo PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang baru adalah seperti Gambar 4.1



Gambar 4. 1. Logo PT. Kereta Api Indonesia

- 1) 2 garis melengkung melambangkan gerakan yang dinamis PT KAI dalam mencapai Visi dan Misinya.
- 2) 2 garis warna orange melambangkan proses Pelayanan Prima (kepuasan pelanggan) yang ditujukan kepada pelanggan internal dan eksternal.
- 3) Anak panah berwarna putih melambangkan Nilai Intefritas, yang harus dimiliki insan PT KAI dalam mewujudkan Pelayanan Prima.
- 4) 1 garis melengkung berwarna biru melambangkan semangat inovasi yang harus dilakukan dalam memberikan nilai tambah ke stakeholders. Inovasi dilakukan dengan semangat sinergi disemua bidang dan dimulai dari hal yang paling kecil sehingga dapat melesat.

e. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan memiliki lima nilai utama dan memiliki lima makna melambangkan panca indera untuk mewujudkan cita, rasa dan karsa yang akan menjadi pedoman dalam setiap aktivitas individu PT Kereta Api Indonesia (Persero) tanpa terkecuali sesuai pada Gambar 4.2.

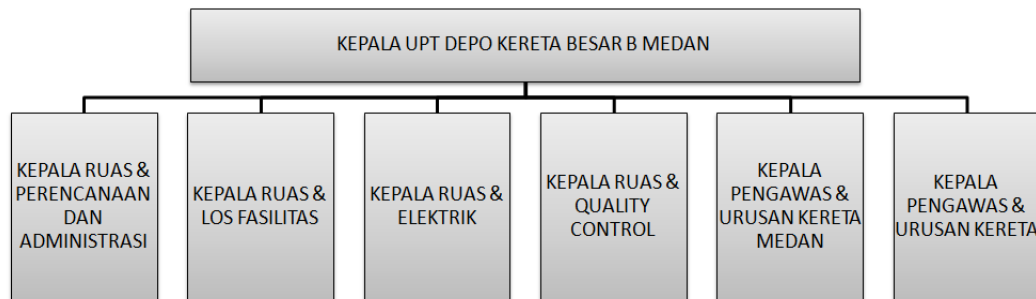


Gambar 4. 2. Lima nilai utama PT. Kereta Api Indonesia.

- 1) Integritas makna nilai: Kami insan PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya.
- 2) Profesional makna nilai: Kami insan PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain.
- 3) Keselamatan makna nilai: Kami insan PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) memiliki sifat tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian.
- 4) Inovasi makna nilai: Kami insan PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) selalu menumbuh kembangkan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kondusif untuk berkreasi sehingga memberikan nilai tambah bagi stakeholder.
- 5) Pelayanan Prima makna nilai: Kami insan PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) akan memberikan pelayanan yang terbaik yang sesuai dengan standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6 A unsur pokok: Ability (Kemampuan), Attitude (Sikap), Appearance (Penampilan), Attention (Perhatian), Action (Tindakan), dan Accountability (Tanggung jawab).

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur Organisasi Unit Depo Kereta Besar B Medan seperti pada Gambar 4.3.



Gambar 4. 3. Struktur Organisasi Depo Kereta Medan

a. Kepala UPT Depo Kereta Besar B Medan

KUPT Depo Kereta Besar B Medan selaku pimpinan tertinggi di UPT. Depo Kereta Medan yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab antara lain:

- 1) Menyelenggarakan perawatan dan perbaikan kereta dan gerbong.
- 2) Menyelenggarakan pendayagunaan dan pengendalian kualitas/pemeriksaan harian kereta dan gerbong.
- 3) Menyelenggarakan penyiapan kereta dan gerbong, pengaturan dinas teknisi kereta api (TKA).
- 4) Mengelola administrasi depo kereta.
- 5) Mengelola limbah (air limbah/limbah cair, limbah padat dan limbah B3 sesuai dengan jenis limbah yang ada berdasarkan standar yang ditetapkan oleh unit terkait di kantor pusat.
- 6) Membantu pengurusan dokumen lingkungan hidup serta berkoordinasi dengan instansi daerah yang membidangi lingkungan hidup atau kementerian yang membidangi lingkungan hidup untuk menyelenggarakan pengurusan dokumen lingkungan hidup.
- 7) Memastikan kefungsian alat dan hasil akhir IPAL tidak melebihi ketentuan baku mutu yang telah ditetapkan Peraturan Daerah setempat atau peraturan menteri yang membidangi lingkungan hidup atau peraturan pemerintah.

- 8) Melaksanakan pengujian hasil akhir (outlet) dari IPAL yang berkerjasama dengan laboratorium lingkungan hidup yang terakreditasi komite akreditasi nasional (KAN)
- 9) Membuat laporan pelaksanaan rencana pengelolaan lingkungan hidup (RKL) dan rencana pemantauan lingkungan hidup (RPL) sesuai dengan keputusan/ peraturan menteri yang membidangi lingkungan hidup.
- 10) Melaksanakan tindak lanjut rekomendasi pelaksanaan RKL dan RPL secara berkelanjutan.

b. Kepala ruas perencanaan dan administrasi

Kepala ruas perencanaan dan administrasi, yang mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian, perencanaan diklat, keuangan dan umum depo kereta & gerbong, menyusun rencana dan program perawatan kereta & gerbong, pengelolaan persediaan suku cadang, bbm dan pelumas serta data teknik.

c. Kepala Ruas Los dan Fasilitas

Kepala ruas los dan fasilitas yang mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab melaksanakan perawatan, perbaikan kereta & gerbong secara berkala (bulanan/p1, triwulanan/p3, enam bulanan/p6, dan tahunan/p12), pengujian terhadap kualitas perawatan dan perbaikan kereta & gerbong serta pemeliharaan bangunan dan fasilitas kerja depo, melaksanakan pengelolaan limbah (air limbah/limbah cair, limbah padat dan limbah 83) sesuai dengan jenis limbah yang ada berdasarkan standar yang ditetapkan oleh Unit terkait di kantor pusat, memastikan kefungsi-an alat dan hasil akhir IPAL tidak melebihi ketentuan baku mutu yang berlaku, dan melaksanakan pengukuran hasil akhir (outlet) dari IPAL kepada laboratorium lingkungan hidup yang terakreditasi komite akreditasi nasional (KAN).

d. Kepala Ruas *Quality Control*

Kepala ruas los dan fasilitas yang mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab antara lain:

- 1) Pengaturan dinasan teknisi kereta api (TKA).
- 2) Pendayagunaan dan pengendalian kualitas perawatan berkala, perbaikan, dan pemeriksaan harian kereta dan gerbong.
- 3) Penyiapan kereta dan gerbong.
- 4) Mengatur dinasan Schowing.
- 5) Pengaturan kegiatan langsir

e. Kepala Ruas Elektrik

Kepala ruas elektrik yang mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab Melaksanakan perawatan dan perbaikan genset, instalasi listrik, dan ac kereta.

f. Pengawas Urusan Kereta (PUK) Medan

Pengawas urusan kereta (PUK) Medan mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab melaksanakan pemeriksaan harian dan perbaikan kereta dan gerbong yang dioperasikan serta mengatur dinasan schowing diwilayahnya.

g. Pengawas Urusan Kereta (PUK) Kisaran

Pengawas Urusan Kereta (Puk) Kisaran mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab melaksanakan pemeriksaan harian dan perbaikan kereta dan gerbong yang dioperasikan serta mengatur dinasan *schowing* diwilayahnya.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Gambaran umum responden karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia pegawai dan pendidikan responden.

Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi responden tersebut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4. 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentas (%)
1	Laki – Laki	73	100
2	Perempuan	0	0
Jumlah		73	100

Sumber: Data diolah penulis (2020)

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur responden penelitian dapat diketahui dari hasil pengelompokan responden berdasarkan umur pada Tabel 4.2

Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah Responden	Persentas (%)
1	< 20 Tahun	0	0
2	21 – 30 Tahun	61	83,5
3	31 – 40 Tahun	7	9,5
4	41 – 50 Tahun	5	7
Jumlah		73	100

Sumber: Data diolah penulis (2020)

Umur responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel di atas dan dari hasil pengelompokan terlihat kelompok terbesar responden adalah yang berumur 21–30 tahun yaitu sebanyak 61 orang atau 83,5%, sedangkan kelompok terkecil berasal dari 41-50 tahun yang berjumlah 5 orang atau 7%. Responden yang berumur 31–40 tahun berjumlah 7 orang atau 9,5%. Umur bisa menentukan tingkat kedewasaan seseorang sehingga hal ini bisa mempengaruhi dalam perilakunya dan cara pemikirannya.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengukur tingkat intelektual seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka semakin

tinggi pula tingkat intelektualnya. Komposisi responden menurut tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentas (%)
1	SD - SMA SEDERAJAT	56	76,6
2	D3	5	7
3	SARJANA	12	16,4
Jumlah		73	100

Sumber: Data diolah penulis (2020)

Latar belakang pendidikan responden adalah dari SD sampai Pasca Sarjana. Jumlah responden yang berpendidikan SMA sebanyak 56 orang atau 76,6%, kemudian responden yang berpendidikan D3 berjumlah 5 orang atau 7,0% responden yang latar pendidikan Sarjana berjumlah 12 orang atau 16,4%.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 73 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X

1) Deskripsi Variabel X1 (Profesionalisme)

Profesionalisme adalah suatu sikap yang harus dikembangkan para pekerja saat berada di lingkup perusahaan.

Dalam mendiskripsikan variabel profesionalisme, maka dapat dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur profesionalisme. rekapitulasi responden terhadap 1 pernyataan dari variabel profesionalisme 1 berupa “Saya mempunyai sikap profesional untuk kemampuan bekerja secara efektif dan tepat waktu” yang disajikan pada tabel 4.4.

Tabel 4. 4. Pernyataan Variabel X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5.5	5.5	5.5
Tidak Setuju	6	8.2	8.2	13.7
Ragu-Ragu	20	27.4	27.4	41.1
Setuju	20	27.4	27.4	68.5
Sangat Setuju	23	31.5	31.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (31.5%), setuju sebanyak 20 orang (27.4%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (27,4%), tidak setuju sebanyak 6 orang (8.2%) dan sebanyak 4 orang (5.5%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (31.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mampu bekerja secara efektif dan tepat waktu.

Tabel 4. 5. Pernyataan Variabel X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	6.8	6.8	6.8
Tidak Setuju	3	4.1	4.1	11.0
Ragu-Ragu	9	12.3	12.3	23.3
Setuju	30	41.1	41.1	64.4
Sangat Setuju	26	35.6	35.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Vers i22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan variabel 2 berupa “Saya mempunyai sikap profesional kerja tepat waktu” pada tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (35.6%), setuju sebanyak 30 orang (41.4%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (12.3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4.1%) dan sebanyak 5 orang (6.8%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwa pegawai mempunyai sikap profesional kerja tepat waktu.

Tabel 4. 6. Pernyataan Variabel X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	11.0	11.0	11.0
	Tidak Setuju	5	6.8	6.8	17.8
	Ragu-Ragu	16	21.9	21.9	39.7
	Setuju	20	27.4	27.4	67.1
	Sangat Setuju	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan variabel 3 berupa “Saya mempunyai sikap profesional sesuai dengan pengetahuan” pada tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (32.9%), setuju sebanyak 20 orang (27.4%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (21.9%), tidak setuju sebanyak 5 orang (6.8%) dan sebanyak 8 orang (11%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (32.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mempunyai sikap profesional sesuai dengan ilmu pengetahuan.

Tabel 4. 7. Pernyataan Variabel X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	13.7	13.7	13.7
	Ragu-Ragu	22	30.1	30.1	43.8
	Setuju	22	30.1	30.1	74.0
	Sangat Setuju	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan variabel 4 berupa “Saya mempunyai sikap profesional dalam meningkatkan kualitas” pada tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (26%), setuju sebanyak 22 orang (30.1%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (30.1%)

dan sebanyak 10 orang (13.7%) menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden jawaban setuju sama banyaknya dengan ragu-ragu yaitu sebanyak 22 orang (30.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mempunyai sikap profesional dalam meningkatkan kualitas profesi.

Tabel 4. 8. Pernyataan Variabel X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	6.8	6.8	6.8
Ragu-Ragu	16	21.9	21.9	28.8
Setuju	28	38.4	38.4	67.1
Sangat Setuju	24	32.9	32.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan variabel 5 berupa “Saya mempunyai sikap profesional menggunakan sarana modern” pada tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (32.9%), sebanyak 28 orang (38.4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 16 orang (21.9%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 5 orang (6.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (38.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mempunyai sikap profesional menggunakan sarana modern.

Tabel 4. 9. Pernyataan Variabel X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	18	24.7	24.7	24.7
Setuju	35	47.9	47.9	72.6
Sangat Setuju	20	27.4	27.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan variabel 6 berupa “Saya mempunyai sikap profesional menyediakan sarana pekerjaan kepada karyawan” pada tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (27.4%), sebanyak 35 orang (47.9%) yang menyatakan setuju, dan sebanyak 18 orang (24.7%) menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (47.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mempunyai sikap profesional menyediakan sarana pekerjaan kepada karyawan.

Tabel 4. 10. Pernyataan Variabel X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	15	20.5	20.5	20.5
Tidak Setuju	5	6.8	6.8	27.4
Ragu-Ragu	17	23.3	23.3	50.7
Setuju	17	23.3	23.3	74.0
Sangat Setuju	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan variabel 7 berupa “Saya mempunyai sikap profesional minta ijin tidak masuk kerja” pada tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (26.0%), sebanyak 17 orang (23.3%) yang menyatakan setuju, sebanyak 17 orang (23.3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 5 orang (6.8%) responden yang menyatakan tidak setuju dan sebanyak 15 orang (20.5%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (26.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mempunyai sikap profesional pada saat minta ijin tidak masuk kerja.

Tabel 4. 11. Pernyataan Variabel X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	13	17.8	17.8	17.8
Tidak Setuju	12	16.4	16.4	34.2
Ragu-Ragu	6	8.2	8.2	42.5
Setuju	25	34.2	34.2	76.7
Sangat Setuju	17	23.3	23.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan variabel 8 berupa: “Saya mempunyai sikap profesional mengenai kejujuran” pada tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (23.3%), sebanyak 25 orang (34.2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 6 orang (8.2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 12 orang (16.5%) responden yang menyatakan tidak setuju dan sebanyak 13 orang (17.8%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (34.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mempunyai sikap profesional mengenai kejujuran.

Tabel 4. 12. Pernyataan Variabel X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	20.5	20.5	20.5
Ragu-Ragu	12	16.4	16.4	37.0
Setuju	22	30.1	30.1	67.1
Sangat Setuju	24	32.9	32.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan variabel 9 berupa: “Saya mempunyai sikap profesional dalam membina hubungan dengan teman sekerja” pada tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (32.9%), sebanyak 22 orang (30.1%) yang menyatakan setuju, sebanyak 12 orang (16.4%) menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 15 orang

(20.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (32.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mempunyai sikap profesional dalam membina hubungan dengan teman sejawat.

2) Deskripsi Variabel X2 (*Team Work*)

Team work bisa diartikan kerja tim atau kerjasama, *team work* atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Dalam mendiskripsikan variabel *team work*, maka dapat dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur *team work*. Rekapitulasi responden terhadap pernyataan dari variabel *team work* (X2.1) berupa “Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama” disajikan pada tabel 4.13.

Tabel 4. 13. Pernyataan Variabel X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4.1	4.1	4.1
Tidak Setuju	7	9.6	9.6	13.7
Ragu-Ragu	15	20.5	20.5	34.2
Setuju	19	26.0	26.0	60.3
Sangat Setuju	29	39.7	39.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (39.7%), sebanyak 19 orang (26.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 15 orang (20.5%) ragu-ragu, sebanyak 7 orang (9.6%) tidak setuju dan sebanyak 3 orang (4.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak

adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mempunyai sikap teamwork di dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.

Tabel 4. 14. Pernyataan Variabel X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	15.1	15.1	15.1
Tidak Setuju	14	19.2	19.2	34.2
Ragu-Ragu	23	31.5	31.5	65.8
Setuju	10	13.7	13.7	79.5
Sangat Setuju	15	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel X2.2 berupa “Saudara saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran” yang disajikan pada tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (20.5%), sebanyak 10 orang (13.7%) yang menyatakan setuju, sebanyak 23 orang (31.5%) ragu-ragu, sebanyak 14 orang (19.2%) tidak setuju dan sebanyak 11 orang (15.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (31.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai mempunyai sikap teamwork di dalam memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.

Tabel 4. 15. Pernyataan Variabel X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	8.2	8.2	8.2
Tidak Setuju	16	21.9	21.9	30.1
Ragu-Ragu	14	19.2	19.2	49.3
Setuju	11	15.1	15.1	64.4
Sangat Setuju	26	35.6	35.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel X2.3 berupa “Saudara mengerahkan kemampuan Saudara dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan” yang disajikan pada tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (35.6%), sebanyak 11 orang (15.1%) yang menyatakan setuju, sebanyak 14 orang (19.2%) ragu-ragu, sebanyak 16 orang (21.9%) tidak setuju dan sebanyak 6 orang (8.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (35.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mempunyai sikap teamwork di dalam memgarahkan kemampuannya secara maksimal pada saat menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 16. Pernyataan Variabel X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	12.3	12.3	12.3
Tidak Setuju	10	13.7	13.7	26.0
Ragu-Ragu	14	19.2	19.2	45.2
Setuju	13	17.8	17.8	63.0
Sangat Setuju	27	37.0	37.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel X2.4 berupa “Saudara bekerja dengan saling jujur dan percaya bersama anggota tim lainnya” yang disajikan pada tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (37.0%), sebanyak 13 orang (17.8%) yang menyatakan setuju, sebanyak 14 orang (19.2%) ragu-ragu, sebanyak 13 orang (13.7%) tidak setuju dan sebanyak 9 orang (12.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (37.0%). Jadi Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai

mempunyai sikap teamwork di dalam bekerja dengan saling jujur dan percaya dengan anggota tim lainnya.

Tabel 4. 17. Pernyataan Variabel X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	11.0	11.0	11.0
Tidak Setuju	16	21.9	21.9	32.9
Ragu-Ragu	14	19.2	19.2	52.1
Setuju	18	24.7	24.7	76.7
Sangat Setuju	17	23.3	23.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel X2.5 berupa “Pimpinan memberikan tugas kepada Saudara, bahwa Saudara dipercaya mampu menyelesaikan tugas dengan baik” yang disajikan pada tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (23.3%), sebanyak 18 orang (24,7%) yang menyatakan setuju, sebanyak 14 orang (19.2%) ragu-ragu, sebanyak 16 orang (21.9%) tidak setuju dan sebanyak 8 orang (11.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (24.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan tugas kepada pegawai, bahwa pegawai tersebut dipercaya mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Tabel 4. 18. Pernyataan Variabel X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	13.7	13.7	13.7
Tidak Setuju	15	20.5	20.5	34.2
Ragu-Ragu	21	28.8	28.8	63.0
Setuju	16	21.9	21.9	84.9
Sangat Setuju	11	15.1	15.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel X2.6 berupa “Saudara memiliki integritas atau bersikap sebenarnya dalam bekerja” yang disajikan pada tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (15.1%), sebanyak 16 orang (21,9%) yang menyatakan setuju, sebanyak 21 orang (28.8%) ragu-ragu, sebanyak 15 orang (20.5%) tidak setuju dan sebanyak 10 orang (13.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (28,8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai memiliki integritas atau bersikap sebenarnya dalam bekerja teamwork.

Tabel 4. 19. Pernyataan Variabel X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.1	4.1
	Ragu-Ragu	5	6.8	11.0
	Setuju	25	34.2	45.2
	Sangat Setuju	40	54.8	100.0
	Total	73	100.0	

H

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel X2.7 berupa “Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama” yang disajikan pada tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (54.8%), sebanyak 25 orang (34.2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 5 orang (6.8%) yang menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 3 orang (4.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (54.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama.

Tabel 4. 20. Pernyataan Variabel X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	12.3	12.3	12.3
Ragu-Ragu	17	23.3	23.3	35.6
Setuju	41	56.2	56.2	91.8
Sangat Setuju	6	8.2	8.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel X2.8 berupa “Hasil kerja Saudara bukanlah hasil kerja secara individu tetapi hasil kekompakan bersama” yang disajikan pada tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.2%), sebanyak 41 orang (56.2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 17 orang (23.3%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 9 orang (12.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (56.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa hasil kerja saudara bukanlah hasil kerja secara individu tetapi hasil kekompakan bersama.

Tabel 4. 21. Pernyataan Variabel X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	19.2	19.2	19.2
Ragu-Ragu	21	28.8	28.8	47.9
Setuju	20	27.4	27.4	75.3
Sangat Setuju	18	24.7	24.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel X2.9 berupa “Saudara memiliki komitmen tinggi untuk mencapai tujuan tim” yang disajikan pada tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (24.7%), sebanyak 20 orang (27.4%) yang menyatakan

setuju, sebanyak 21 orang (28.8%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 14 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (28.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai memiliki komitmen tinggi untuk mencapai tujuan tim.

b. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di lingkup perusahaan. Dalam mendiskripsikan variabel kinerja karyawan, maka dapat dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing- masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. rekapitulasi responden terhadap 1 pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y.1) berupa “Perusahaan memperhatikan standar kualitas karyawan yang melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada” disajikan pada tabel 4.22.

Tabel 4. 22. Pernyataan Variabel Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	11.0	11.0	11.0
Tidak Setuju	13	17.8	17.8	28.8
Ragu-Ragu	12	16.4	16.4	45.2
Setuju	22	30.1	30.1	75.3
Sangat Setuju	18	24.7	24.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (24.7%), sebanyak 22 orang (30.1%) yang menyatakan setuju, sebanyak 12 orang (16.4%) menyatakan ragu-

ragu, sebanyak 13 orang (17.8%) yang menyatakan tidak setuju dan sebanyak 8 orang (11.0%) responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (30.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memperhatikan standar kualitas karyawan yang melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.

Tabel 4. 23. Pernyataan Variabel Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	9.6	9.6	9.6
Tidak Setuju	13	17.8	17.8	27.4
Ragu-Ragu	16	21.9	21.9	49.3
Setuju	16	21.9	21.9	71.2
Sangat Setuju	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Y.2 berupa “Perusahaan memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru” yang disajikan pada tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (28.8%), sebanyak 16 orang (21.9%) yang menyatakan setuju, sebanyak 16 orang (21.9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 13 orang (17.8%) yang menyatakan tidak setuju dan sebanyak 7 orang (9.6%) responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (28.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru

Tabel 4. 24. Pernyataan Variabel Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	11.0	11.0	11.0
Tidak Setuju	19	26.0	26.0	37.0
Ragu-Ragu	8	11.0	11.0	47.9
Setuju	19	26.0	26.0	74.0
Sangat Setuju	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Y.3 berupa “Perusahaan memperhatikan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab” yang disajikan pada tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (26.0%), sebanyak 19 orang (26.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 8 orang (11.0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 19 orang (26.0%) yang menyatakan tidak setuju dan sebanyak 8 orang (11.0%) responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden terdapat tiga jawaban dengan responden terbanyak yaitu sangat setuju, ragu-ragu dan tidak setuju.

Tabel 4. 25. Pernyataan Variabel Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	24.7	24.7	24.7
Ragu-Ragu	22	30.1	30.1	54.8
Setuju	18	24.7	24.7	79.5
Sangat Setuju	15	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Y.4 berupa “Perusahaan memperhatikan karyawan agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi” yang disajikan pada tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (20.5%),

sebanyak 18 orang (24.7%) yang menyatakan setuju, sebanyak 22 orang (30.1%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 18 orang (17.8%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (30.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4. 26. Pernyataan Variabel Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.1	4.1	4.1
Ragu-Ragu	39	53.4	53.4	57.5
Setuju	18	24.7	24.7	82.2
Sangat Setuju	13	17.8	17.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Y.5 berupa “Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan” yang disajikan pada tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (17.8%), sebanyak 18 orang (24.7%) yang menyatakan setuju, sebanyak 39 orang (53.4%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 3 orang (4.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang (53.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4. 27. Pernyataan Variabel Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	21.9	21.9	21.9
	Ragu-Ragu	20	27.4	27.4	49.3
	Setuju	19	26.0	26.0	75.3
	Sangat Setuju	18	24.7	24.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Y.6 berupa “Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan” yang disajikan pada tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (24.7%), sebanyak 19 orang (27.4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 20 orang (26.0%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 16 orang (21.9%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (27.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4. 28. Pernyataan Variabel Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	17.8	17.8	17.8
	Ragu-Ragu	12	16.4	16.4	34.2
	Setuju	35	47.9	47.9	82.2
	Sangat Setuju	13	17.8	17.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Y.7 berupa “Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu berdiskusi dengan

karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik” yang disajikan pada tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (17.8%), sebanyak 35 orang (47.9%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 orang (16.4%) yang menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 13 orang (17.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (47.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4. 29. Pernyataan Variabel Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	17.8	17.8	17.8
Ragu-Ragu	14	19.2	19.2	37.0
Setuju	22	30.1	30.1	67.1
Sangat Setuju	24	32.9	32.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Y.8 berupa “Saya mempunyai sikap profesional mengenai kejujuran” yang disajikan pada tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (32.9%), sebanyak 22 orang (30.1%), sebanyak 14 (19.2%) orang menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 13 orang (17.8%) adalah korespon tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (32.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mempunyai sikap profesional mengenai kejujuran.

Tabel 4. 30. Pernyataan Variabel Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	9.6	9.6	9.6
Ragu-Ragu	12	16.4	16.4	26.0
Setuju	40	54.8	54.8	80.8
Sangat Setuju	14	19.2	19.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Y.9 berupa “Saya mempunyai sikap profesional dalam membina hubungan dengan teman sekerja” yang disajikan pada tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (19.2%), sebanyak 40 orang (54.8%), responden yang menyatakan setuju, sebanyak 12 orang (16.44) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 7 orang (9.6%) menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (54.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mempunyai sikap profesional dalam membina hubungan dengan teman sejawata.

c. Variabel Z

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

Dalam mendiskripsikan variabel reward, maka dapat dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur reward. rekapitulasi responden terhadap pernyataan “Pemberian pengakuan atas prestasi oleh perusahaan membuat karyawan lebih merasa dihargai” dari variabel *reward* (Z.1) disajikan pada tabel 4.31.

Tabel 4. 31. Pernyataan Variabel Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5.5	5.5	5.5
Tidak Setuju	29	39.7	39.7	45.2
Ragu-Ragu	9	12.3	12.3	57.5
Setuju	16	21.9	21.9	79.5
Sangat Setuju	15	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (20.5%), sebanyak 16 orang (21.9%) yang menyatakan setuju, sebanyak 9 orang (12.3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 29 orang (39.7%) yang menyatakan tidak setuju dan sebanyak 4 orang (5.5%) responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden 39.7% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4. 32. Pernyataan Variabel Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	19	26.0	26.0	26.0
Tidak Setuju	11	15.1	15.1	41.1
Ragu-Ragu	10	13.7	13.7	54.8
Setuju	14	19.2	19.2	74.0
Sangat Setuju	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Z.2 berupa “Pemberian bonus atau insentif yang diberikan perusahaan karena hal tersebut memicu karyawan untuk rajin bekerja” yang disajikan pada tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (26.0%), sebanyak 14 orang (19.2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 10 orang (13.7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 11 orang (15.1%)

yang menyatakan tidak setuju dan sebanyak 19 orang (26.0%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4. 33. Pernyataan Variabel Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	13.7	13.7	13.7
Ragu-Ragu	14	19.2	19.2	32.9
Setuju	28	38.4	38.4	71.2
Sangat Setuju	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Z.3 berupa “Perusahaan memberikan fasilitas tambahan kepada karyawannya yang berprestasi” yang disajikan pada tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (28.8%), sebanyak 28 orang (38.4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 14 orang (19.2%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 10 orang (13.7%) yang menyatakan tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan fasilitas tambahan kepada karyawannya yang berprestasi.

Tabel 4. 34. Pernyataan Variabel Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	17.8	17.8	17.8
Ragu-Ragu	22	30.1	30.1	47.9
Setuju	31	42.5	42.5	90.4
Sangat Setuju	7	9.6	9.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Z.4 berupa “Perusahaan memberikan piagam atau sertifikat kepada karyawan yang berprestasi” yang disajikan pada tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9.6%), sebanyak 31 orang (42.5%) yang

menyatakan setuju, sebanyak 22 orang (30.1%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 13 orang (17.8%) yang menyatakan tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan piagam atau sertifikat kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel 4. 35. Pernyataan Variabel Z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	16.4	16.4	16.4
Ragu-Ragu	18	24.7	24.7	41.1
Setuju	22	30.1	30.1	71.2
Sangat Setuju	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Z.5 berupa “Promosi yang dilakukan perusahaan selama masa kerja berjalan dengan baik” yang disajikan pada tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (28.8%), sebanyak 22 orang (30.1%) yang menyatakan setuju, sebanyak 18 orang (24.7%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 12 orang (16.4%) yang menyatakan tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa promosi yang dilakukan perusahaan selama masa kerja berjalan dengan baik.

Tabel 4. 36. Pernyataan Variabel Z.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	16	21.9	21.9	21.9
Tidak Setuju	12	16.4	16.4	38.4
Ragu-Ragu	14	19.2	19.2	57.5
Setuju	12	16.4	16.4	74.0
Sangat Setuju	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Z.6 berupa “Pemberian pendapatan dari bagi hasil perusahaan kepada karyawan” yang disajikan

pada tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (26.0%), sebanyak 12 orang (16.4%), responden yang menyatakan setuju, sebanyak 14 orang (19.2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 12 orang (16.4%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 16 orang (21.9%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (26.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pemberian pendapatan dari bagi hasil perusahaan kepada karyawan.

Tabel 4. 37. Pernyataan Variabel Z.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	5	6.8	6.8	8.2
Ragu-Ragu	14	19.2	19.2	27.4
Setuju	30	41.1	41.1	68.5
Sangat Setuju	23	31.5	31.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Z.7 berupa “Diberikannya penghargaan berdasarkan jangka waktu kerja dari perusahaan” yang disajikan pada tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (31.5%), sebanyak 30 orang (41.1%), responden yang menyatakan setuju, sebanyak 14 orang (19.2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 5 orang (6.8%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang (1.4%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa diberikannya penghargaan berdasarkan jangka waktu kerja dari perusahaan

Tabel 4. 38. Pernyataan Variabel Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	20.5	20.5	20.5
	Ragu-Ragu	18	24.7	24.7	45.2
	Setuju	35	47.9	47.9	93.2
	Sangat Setuju	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Z.8 berupa “Dengan diberikannya kebebasan dalam membuat keputusan karena apabila karyawan dibiarkan membuat keputusan sendiri yang berhubungan dengan pekerjaannya, keputusan yang diambil karyawan bisa saja merupakan keputusan yang salah atau malah membahayakan dirinya dan pekerjaannya” yang disajikan pada tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (6.8%), sebanyak 35 orang (47.9%) yang menyatakan setuju, sebanyak 18 orang (24.7%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 15 orang (20.5%), responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (47.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dengan diberikannya kebebasan dalam membuat keputusan karena apabila karyawan dibiarkan membuat keputusan sendiri yang berhubungan dengan pekerjaannya, keputusan yang diambil karyawan bisa saja merupakan keputusan yang salah atau malah membahayakan dirinya dan pekerjaannya.

Tabel 4. 39. Pernyataan Variabel Z.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	8.2	8.2	8.2
	Tidak Setuju	12	16.4	16.4	24.7
	Ragu-Ragu	26	35.6	35.6	60.3
	Setuju	14	19.2	19.2	79.5
	Sangat Setuju	15	20.5	20.5	100.0

Total	73	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan pernyataan untuk variabel Z.9 berupa “Diberikannya penghargaan berdasarkan jangka waktu kerja dari perusahaan” yang disajikan pada tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (20.5%), sebanyak 14 orang (19.2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 26 orang (35.6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 12 orang (16.4%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 6 orang (8.2%), responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (75.34%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa diberikannya penghargaan berdasarkan jangka waktu kerja dari perusahaan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2016), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner)”. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Uji validitas profesionalisme disajikan pada Tabel 4.40.

Tabel 4. 40. Uji Validitas (X1) Profesionalisme

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.932	0.2303	Valid
2	0.884	0.2303	Valid
3	0.958	0.2303	Valid
4	0.917	0.2303	Valid
5	0.938	0.2303	Valid
6	0.908	0.2303	Valid
7	0.956	0.2303	Valid
8	0.954	0.2303	Valid
9	1	0.2303	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel, setiap item pernyataan mengenai profesionalisme menghasilkan koefisien korelasi (r hitung) yang lebih dari r -tabel. Jika dibandingkan dengan kriteria pengujiannya maka dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel profesionalisme adalah valid. Dengan kata lain instrument yang berjumlah 9 pernyataan dalam penelitian ini dinilai telah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, yakni variabel profesionalisme (X_1).

Variabel *team work* (X_2) diukur menggunakan 9 item pernyataan. Validitas variabel dilakukan dengan mengkorelasikan skor dari 9 item pernyataan tersebut, setelah didapatkan nilai korelasi tersebut maka akan dibandingkan dengan nilai r -hitung. Adapun rincian hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel *team work* (X_2), disajikan pada tabel 4.41.

Tabel 4. 41. Uji Validitas *Team Work* (X_2)

Item Pernyataan	r -hitung	r -tabel	Keterangan
1	0.885	0.2303	Valid
2	0.936	0.2303	Valid
3	0.930	0.2303	Valid
4	0.929	0.2303	Valid
5	0.951	0.2303	Valid
6	0.921	0.2303	Valid
7	0.825	0.2303	Valid
8	0.829	0.2303	Valid
9	1	0.2303	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel dapat dilihat bahwa 9 item tersebut valid sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur yakni variabel *team work* (X_2).

Variabel kinerja karyawan (Y) diukur menggunakan 9 item pernyataan. Validitas variabel dilakukan dengan mengkorelasikan skor dari 9 item pernyataan tersebut, setelah didapatkan nilai korelasi tersebut maka akan dibandingkan dengan nilai r -hitung . Adapun rincian hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y), disajikan pada tabel 4.42.

Tabel 4. 42. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	0.906	0.2303	Valid
2	0.896	0.2303	Valid
3	0.853	0.2303	Valid
4	0.878	0.2303	Valid
5	0.779	0.2303	Valid
6	0.857	0.2303	Valid
7	0.920	0.2303	Valid
8	0.855	0.2303	Valid
9	1	0.2303	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel dapat dilihat bahwa 9 item tersebut valid sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur yakni variabel kinerja karyawan (Y).

Variabel *reward* diukur menggunakan 9 item pernyataan. Validitas variabel dilakukan dengan mengkorelasikan skor dari 9 item pernyataan tersebut, setelah didapatkan nilai korelasi tersebut maka akan dibandingkan dengan nilai r-hitung . Adapun rincian hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel *reward*, disajikan pada tabel 4.43.

Tabel 4. 43. Uji Validitas Reward (Z)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	0.925	0.2303	Valid
2	0.921	0.2303	Valid
3	0.913	0.2303	Valid
4	0.877	0.2303	Valid
5	0.910	0.2303	Valid
6	0.936	0.2303	Valid
7	0.930	0.2303	Valid
8	0.860	0.2303	Valid
9	1	0.2303	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel dapat dilihat bahwa 9 item tersebut valid sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur yakni variabel *reward*.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau

handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket untuk variabel Profesionalisme (X1) yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel 4.44.

Tabel 4. 44. Uji Reliabilitas Profesionalisme (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,985 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel profesionalisme adalah reliabel atau dikatakan handal.

Reliabilitas dari pertanyaan angket untuk variabel *Team Work* (X2) yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel 4.45.

Tabel 4. 45. Uji Reliabilitas Team Work (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,985 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan

pada variabel team work adalah reliabel atau dikatakan handal.

Reliabilitas dari pertanyaan angket untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel 4.46.

Tabel 4. 46. Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,983 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Reliabilitas dari pertanyaan angket untuk variabel *Reward* (Z) yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel 4.46.

Tabel 4. 47. Uji Reliabilitas Reward (Z)

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	9

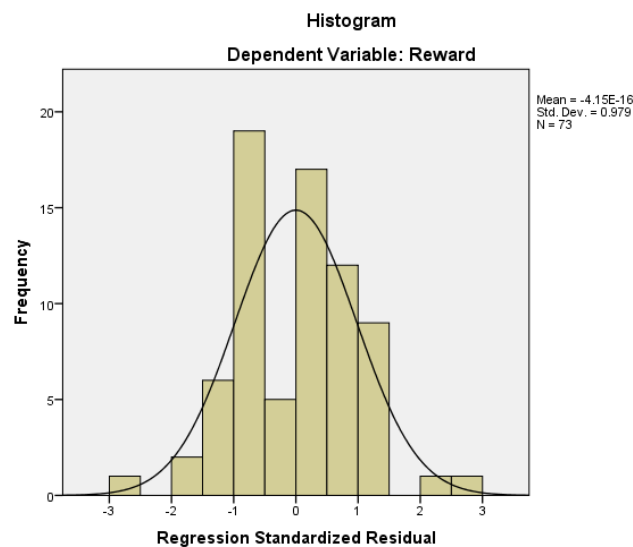
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,983 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel *reward* adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

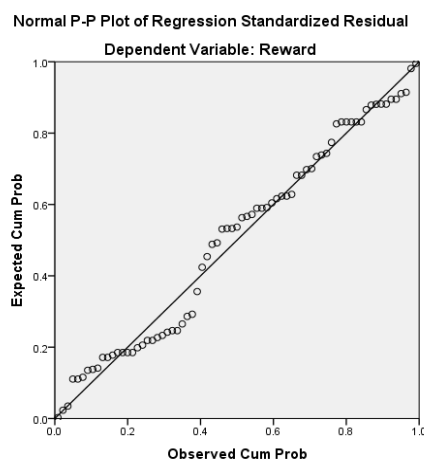
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan dan kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara

normal. Adapun hasil Uji Normalitas data penelitian disajikan pada tabel 4.48.

Tabel 4. 48. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99002540
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.080
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian model normalitas sebagaimana yang diisyaratkan dalam model regresi melalui pengujian Kolmogorov Smirnov didapatkan nilai asymp. Sig. yang lebih tinggi dibandingkan 0,05 yaitu 0,064. Dengan demikian model lolos uji normalitas sesuai dengan asumsi klasik. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas terpenuhi artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel 4.49.

Tabel 4. 49. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	-2.094	.458		-4.568	.000					
Profesionalisme	.180	.085	.179	2.120	.038	.987	.247	.025	.020	4.605
Team Work	.123	.091	.126	1.351	.181	.988	.161	.016	.017	6.288
Kinerja Karyawan	.723	.091	.694	7.942	.000	.994	.691	.095	.019	5.232

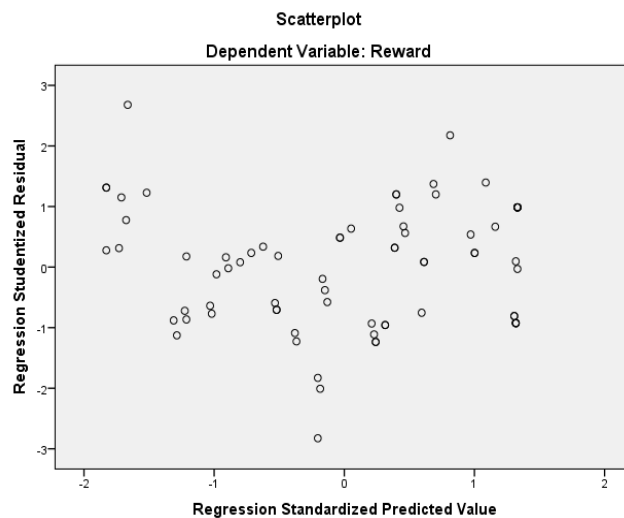
sil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

- Jika nilai VIF > 10, berarti terdapat korelasi yang tinggi sesama variabel bebas, maka terdapat multikolinieritas pada tingkat kepercayaan 95%
- Jika nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinieritas pada tingkat kepercayaan 95%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien korelasi antar masing-masing variabel tidak ada yang melebihi 5, sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear antara semua variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model kinerja auditor terbebas dari masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa data telah lulus uji heteroskedastisitas.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Data hasil uji signifikansi simultan disajikan pada Tabel 4.50.

Tabel 4. 50. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7066.772	3	2355.591	230.158	.000 ^b
Residual	70.571	69	1.023		
Total	7137.342	72			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Tabel 4.50 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 230.158 dan nilai signifikansinya sebesar 0.000. Apabila nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel dengan nilai ketentuannya maka diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar $425.813 >$ nilai F_{tabel} sebesar 2.50. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 hal ini berarti ($p < 0.05$). Jika dilihat berdasarkan kriteria pengujian yang telah ditentukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Artinya model dapat menjelaskan perubahan kinerja atau model dapat digunakan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual, hasil pengujian pengaruh parsial untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Data hasil uji signifikansi parsial (Uji T) disajikan pada Tabel 4.51.

Tabel 4. 51. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.076	.434		4.787	.000
Profesionalisme	.081	.083	.084	1.972	.035
Team Work	.212	.084	.226	2.515	.014
Kinerja Karyawan	.661	.083	.688	7.942	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa:

1. Melakukan Uji t Parsial (Uji t Pertama “Profesional”)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Profesional (X1) adalah sebesar 0.035. Karena nilai Sig. $0.035 <$ probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis

pertama diterima. Artinya ada pengaruh terhadap variabel Profesional (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Diketahui nilai t hitung variabel professional adalah sebesar 1.972. Karena nilai t hitung $1.972 > t$ tabel 1.993 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima Artinya ada pengaruh terhadap variabel Profesional (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Melakukan Uji t Parsial (Uji t Kedua “*Team Work*”)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel *Team Work* (X2) adalah sebesar 0.014. Karena nilai Sig. $0.014 <$ probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh terhadap variabel *Team Work* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Diketahui nilai t hitung variabel *team work* adalah sebesar 2.515. Karena nilai t hitung $2.515 > t$ tabel 1.993 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima Artinya ada pengaruh terhadap variabel *Team Work* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Melakukan Uji t Parsial (Uji t Ketiga “Kinerja Karyawan”)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.000. Karena nilai Sig. $0.000 <$ probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh terhadap variabel *Reward* (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Diketahui nilai t hitung variabel *reward* adalah sebesar 7.942. Karena nilai t hitung $7.942 > t$ tabel 1.993 maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima Artinya ada pengaruh terhadap variabel *Reward* (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (Tabel 4.52) ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4. 52. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.990	.990	1.011

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Profesionalisme, Team Work

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas diperoleh nilai *Adjusted R*² sebesar 0.990 atau 99,0%. Hal ini menunjukkan bahwa 99.0% variasi *reward* struktural di lingkungan kerja oleh variabel profesionalisme, *team work* dan kinerja karyawan secara bersama-sama. Sedangkan 1% variasi *reward* di lingkungan kerja merupakan sumbangan dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

8. Analisis Jalur

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan.

9. Uji Mediasi

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0.179 sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefesien tidak langsungnya yaitu $0.396 \times 0.694 = 0.274$ atau total pengaruh kepuasan kerja ke kinerja karyawan = $0,179 + (0.396 \times 0.694) = 0.453$. Oleh karena nilai ($P3 < P1 \times P2$) maka *reward* berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Karena nilai Sig. $0.035 < \text{probabilitas } 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa dapat diterima. Artinya ada pengaruh terhadap variabel Profesionalme (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Diketahui

nilai t hitung variabel profesionalisme adalah sebesar 1.972. Karena nilai t hitung $1.972 > t$ tabel 1.993 maka dapat disimpulkan bahwa dapat diterima Artinya ada pengaruh terhadap variabel Profesionalisme (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja

Diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Team Work (X2) adalah sebesar 0.014. Karena nilai Sig. $0.014 <$ probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa dapat diterima. Artinya ada pengaruh terhadap variabel Team Work (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Diketahui nilai t hitung variabel *professional* adalah sebesar 1.972. Karena nilai t hitung $2.515 >$ t tabel 1.993 maka dapat disimpulkan bahwa dapat diterima Artinya ada pengaruh terhadap variabel *Team Work* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui *Reward*

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Profesionalisme (X1) adalah sebesar 0.035 dan nilai signifikansi variabel *reward* (Z) adalah sebesar 0.012. Karena jumlah nilai Sig. $0.047 <$ probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa dapat diterima. Artinya ada pengaruh terhadap variabel *Team Work* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel *Reward* (Z). Diketahui nilai t hitung variabel *team work* adalah sebesar 2.515 dan t hitung variabel *reward* adalah sebesar 2.120. Karena jumlah nilai t hitung $4.635 >$ t tabel 1.993 maka dapat disimpulkan bahwa dapat diterima Artinya ada pengaruh terhadap variabel *Team Work* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel *Reward* (Z).

4. Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Melalui *Reward*

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel *Team Work* (X2) adalah sebesar 0.014 dan nilai signifikansi variabel *reward* (Z) adalah sebesar 0.018. Karena jumlah nilai Sig. $0.032 < \text{probabilitas } 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa dapat diterima. Artinya ada pengaruh terhadap variabel *Team Work* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel *Reward* (Z). Diketahui nilai t hitung variabel *team work* adalah sebesar 2.515 dan t hitung variabel *reward* adalah sebesar 4.351. Karena jumlah nilai t hitung $6.866 > t \text{ tabel } 1.993$ maka dapat disimpulkan bahwa dapat diterima Artinya ada pengaruh terhadap variabel *Team Work* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel *Reward* (Z).

5. Pengaruh *Profesionalisme, Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Reward* Sebagai Variabel *Intervening*

Bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0.179 sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0.396 \times 0.694 = 0.274$ atau total pengaruh kepuasan kerja ke kinerja karyawan = $0,179 + (0.396 \times 0.694) = 0.453$. Oleh karena nilai $(P3 < P1 \times P2)$ maka *reward* berfungsi sebagai variabel *intervening*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh X1 terhadap Y : dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y.
2. Analisis pengaruh X2 terhadap Y : dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y.
3. Analisis pengaruh X1 terhadap Z: dari analisa diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Z.
4. Analisis pengaruh X2 terhadap Z: dari analisa diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0.038 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Z.
5. Analisis pengaruh X1 melalui Y terhadap Z : diketahui pengaruh langsung diberikan terhadap Y sebesar 0.179. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu : $0.396 \times 0.694 = 0.274$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.179 + 0.274 = 0.453$ Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.179 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.274 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 dan Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z dan analisis pengaruh X2 melalui Y terhadap Z : diketahui pengaruh langsung diberikan terhadap Y sebesar 0.126. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y

dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu : $0.598 \times 0.694 = 0.415$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.126 + 0.415 = 0.271$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.126 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.415 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 dan Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Dari serangkaian pembahasan di atas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi “ Adanya pengaruh Profesional (X1), Team Work (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Serta dampaknya terhadap *Reward (Z)*” dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pimpinan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) wilayah Divre I Sumatera Utara untuk mempertahankan profesionalisme dan team work terhadap pekerjaan itu sendiri dan terus meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaan dengan solusi yang harus dilakukan seperti profesionalisme harus menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan karyawan. Memberikan *reward* untuk karyawan sehingga membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya.
2. Disarankan agar pimpinan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) wilayah Divre I Sumatera Utara untuk mempertahankan pegawai yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan lebih memperhatikan pegawai yang tidak memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja, dengan solusi mengadakan pelatihan-pelatihan seputar kecerdasan emosional dan kepribadian. Menawarkan karier yang berjenjang sehingga bisa menjadi motivasi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian prestasi kerja pegawai dan disarankan agar perusahaan

memperhatikan pegawai yang bekerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan dengan solusi pelatihan atau orientasi kerja. Memberikan kebebasan dalam menuangkan kreativitas yaitu dengan memberikan sedikit kelonggaran bagi mereka untuk berkembang dan menuangkan ide-ide kreatif mereka. Akan tetapi, jangan sampai lepas kendali serta tetap memantau dan berikan arahan, agar kinerja yang dilakukan sejalan sesuai harapan perusahaan.

4. Disarankan agar pimpinan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) wilayah Divre I Sumatera Utara untuk mempertahankan pegawai yang memiliki kualitas kerja melebihi standart kualitas kerja dan lebih memperhatikan
5. pegawai yang kurang mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan solusi memperhatikan kerjasama pegawai, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian pegawai. Melakukan penilaian kinerja pegawai secara berkala, melalui evaluasi kinerja dengan itu pimpinan bisa mengetahui sejauh mana progres yang dicapai pegawai, isu-isu yang pegawai hadapi, area-area apa saja dalam diri pegawai yang perlu dikembangkan, apa saja yang bisa memotivasi pegawai, seperti apa pengembangan karir yang mereka harapkan, dan masih banyak lagi. Izinkan pegawai untuk menilai performa sesama rekan pegawai dan juga diri mereka sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. (2012). *Reciprocal Relationship Between Job Resources, Personal Resources, And Work Engagement. Journal of Vocational Behavior* 74, 235-244.
- Bellani, Elvita. (2018). *Job Satisfaction as Predictor of employee engagement*. https://www.researchgate.net/publication/323181650_Job_Satisfaction_as_Predictor_of_employee_engagement/link/5a8971d7458515b8af93eae6/download
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2014). *Perilaku Manajemen Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of *Aeschynanthus* species and cultivars. *Phytochemistry*, 192, 112956.
- Kavita, Gupta. (2012). *Impact of Job Satisfaction on Employee Performance, a Challenge for HR Managers in Changing Environment*. https://www.ijssr.org/down_150.php
- Krietner R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kelima*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D & Rivai, V. (2016). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-4*. Yogyakarta: Gadjadara University Press.
- Panggabean, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ramadhan, Nabilah. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk <https://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/351>
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar Pasir Mandage Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan I*. Jakarta: Murai Kencana.

- Rugiyanto. (2018). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/10799>
- Samsudin, S. H., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Saragih, M. G., & Astuti, D. (2021). Analisis E-Service Quality Terhadap Loyalitas Nasabah dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 219-225.
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2013). UWES (Utrecht Work Engagement Scale). *Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Setiawan, Onky Dwi. (2015). Analisa Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Shangri-La Hotel Surabaya. https://pdfs.semanticscholar.org/b616/4702fa165188ba59413d78ed432dd6_ae2ae2.pdf
- Siagian, So. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Cetakan II*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sofyandi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryono, (2013). Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(4).
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunuharjo, Bambang Swasto dan Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1315>