

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PROFESIONALISME
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KERETA API
INDONESIA (PERSERO) DIVRE I SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh

**NAMA : WINDA SARI SIRAIT
NPM : 2005160015
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2024**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 10 September 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : WINDA SARI SIRAIT
NPM : 2005160015
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PROFESIONALISME SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE I SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

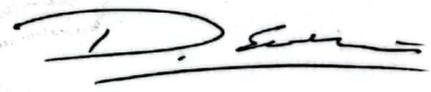
TIM PENGUJI

Penguji I



Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.

Penguji II



Dody Salden Chandra, S.E., M.M.

Pembimbing



Nugraha Pratama, S.E., M.M.

Ketua



Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA.



Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : WINDA SARI SIRAIT
NPM : 2005160015
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
PROFESIONALISME SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE I
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, September 2024

Pembimbing Tugas akhir

NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA.

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Winda Sari Sirait
 NPM : 2005160015
 Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, S.E., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

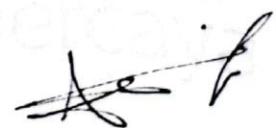
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki penulisan. Identifikasi masalah?	20/8/24	
Bab 2			
Bab 3	Perbaiki label.	20/8/24	
Bab 4	Karakteristik responden? - Perbaiki kalimat.	20/8/24	
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace siday skripsi 2/9 '24		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Winda Sari Sirait

NPM : 2005160015

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah tugas akhir saya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE I Sumatera Utara” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



2000
METERAI
TEMPEL
9EALX332806918

WINDA SARI SIRAIT

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PROFESIONALISME SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE I SUMATERA UTARA

Oleh:

WINDA SARI SIRAIT

Emai: windasarisirait9@gmail.com

Penelitian ini dilatarbelakngi Masih adanya pegawai kurang termotivasi, dalam melakukan pekerjaan yang berdampak dengan kinerja pegawai, serta rendahnya Profesionalisme pegawai dalam pencapaian visi dan misi sehingga pimpinan merasa kurang puas dengan kinerja pegawai serta adanya beberapa pegawai yang menunjukkan rasa ketidakpastian ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Tekni analisis data yang digunakan yaitu *partial least square – structural equation model (PLSSEM)*. Adapun hasil penelitian menunjukkan kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja, Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Profesionalisme Karyawan, motivasi berpegaruh terhadap Profesionalisme Karyawan, Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara. mampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Profesionalisme Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Profesionalisme Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, dengan Profesionalisme

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK ABILITIES AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH PROFESSIONALISM AS AN INTERVENING VARIABLE IN PT. TRAIN INDONESIA (PERSERO) DIVRE I NORTH SUMATRA

By:

WINDA SARI SIRAIT

Email: windasisirait9@gmail.com

The background of this research is that there are still employees who are less motivated, in carrying out work which has an impact on employee performance, as well as the low professionalism of employees in achieving the vision and mission so that leaders feel less satisfied with employee performance and there are several employees who show a sense of uncertainty, characterized by work that continues to increase. and not finished. This research aims to determine the influence of work ability and work motivation on employee performance with professionalism as an intervening variable at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I North Sumatra both directly and indirectly. This research uses a quantitative associative approach. The data analysis technique used is partial least squares – structural equation model (PLSSEM). The research results show that work ability has an effect on performance, motivation has no effect on performance, work ability has an effect on employee professionalism, motivation has an effect on employee professionalism, professionalism has no effect on employee performance at PT. Indonesian Railways (Persero) Divre I North Sumatra. Work ability influences performance through employee professionalism at PT. Indonesian Railways (Persero) Divre I North Sumatra. Motivation influences performance through employee professionalism at PT. Indonesian Railways (Persero) Divre I North Sumatra.

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Performance, with Professionalism

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PROFESIONALISME SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE I SUMATERA UTARA”**. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Muhammad Sidik Sirait dan Ibunda Waslia yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Nugraha Pratama, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Seluruh keluarga dan teman yang telah memberikan bimbingan dan motivasi.
10. Kepada Melja dan Theresia yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan proposal ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, Oktober 2024
Penulis

WINDA SARI SIRAIT
2005160015

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja Pegawai	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	13
2.1.1.2 Tujuan Dan Penilaian Kerja.....	14
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja	15
2.2.2 Kemampuan Kerja	17
2.2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja	17

2.2.2.2 Jenis-Jenis Kemampuan	18
2.2.2.3 Faktor-Faktor Kemampuan Kerja	19
2.2.2.4 Indikator Kemampuan Kerja.....	20
2.2.3 Motivasi Kerja.....	21
2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.2.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi	22
2.2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
2.2.3.4 Indikator Motivasi Kerja	22
2.2.4 Profesionalisme	23
2.2.4.1 Pengertian Profesionalisme.....	23
2.2.4.2 Karakteristik Dan Ciri Profesionalisme	24
2.2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme	24
2.2.4.4 Indikator Profesionalisme	25
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual.....	26
2.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pegawai	27
2.2.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Profesionalisme	28
2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme	28
2.2.5 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.2.6 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme	30
2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme	30
2.3 Hipotesis.....	32

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Definisi Oprasional Variabel	33
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	35
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4.1 Populasi.....	35
3.4.2 Sampel.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif.....	39
3.6.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	39
3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Squera (Pls) ..	39
3.6.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	40
3.6.5 Analisa Outer Model.....	41
3.6.6 Uji kecocokan (Testing Fit)	44
3.6.6.1 R- Square Test	44
3.6.6.2 Path Coefficient Test	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Deskripsi Data.....	46
4.1.1.1 Karekteristik Responden	46
4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian.....	47
1.Variabel Kemampuan kerja.....	47
2. Variabel Motivasi Kerja.....	49

3. Variabel Profesionalisme	51
4. Variabel Kinerja	53
4.2 Analisis Data	55
4.2.1 Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis</i> (<i>Outer Model</i>)	56
4.2.1.1 Analisis <i>Outer Model</i>	56
4.2.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	59
4.2.1.3 <i>Construct Reliability and Validity</i>	60
4.2.2 Analisis Model Struktural / <i>Structural Model Analysis</i> (<i>Inner</i> <i>Model</i>)	63
4.2.2.1 Hasil <i>R-Square</i>	63
4.2.2.2 Hasil Uji <i>F-Square</i>	64
4.2.3 Pengujian Hipotesis	65
4.2.3.1 Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	65
4.2.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	67
4.2.3.3 Pengaruh Total (<i>Total Effect</i>)	69
4.3 Pembahasan	70
4.3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja	70
4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	71
4.3.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Profesionalisme	72
4.3.4 Pengaruh Motivasi Terhadap profesionalisme	73
4.3.5 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja	74
4.3.6 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan profesionalisme sebagai Variabel Intervening.....	75

4.3.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening	75
BAB 5 PENUTUP	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78
5.3 Keterbatasan Penelitian	79
DAFTAR PUSAKA.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Prasurvei Kemampuan kerja PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.....	6
Tabel 1.2	Hasil Prasurvei Motivasi kerja PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara	7
Tabel 1.3	Hasil Prasurvei Profesionalisme PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara	8
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.2	Rincian Waktu Penelitian	35
Tabel 3.3	Jumlah Pegawai Tetap PT. Kai Divre I Sumatera Utara	37
Tabel 3.4	Skala Likert.....	38
Tabel. 4.1.	Skala Likert.....	46
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.5	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kemampuan Kerja	48
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Motivasi (X2.....	50
Tabel 4.7	Skor Angket Untuk Profesionalisme (Z.....	52
Tabel 4.8	Skor Angket Untuk Kinerja (Y	54
Tabel 4.9	Outer Loadings	58
Tabel 4.10	Cross Loading	59
Tabel 4.11	Analisis KONSistensi Internal (Construct Reliability and Validity..	61
Tabel 4.12	Validitas Diskriminan	62
Tabel 4.15	Hasil Uji R-Square.....	64
Tabel 4.16	Hasil F-Square	65
Tabel 4.17	Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis).....	66
Tabel 4.18	Hasil Pengaruh Tidak Langsung.....	68
Tabel 4.19	Hasil Pengaruh Total Effect.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	31
Gambar 3.1. Model Struktural PLS	40
Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS	57
Gambar 4.2. Hasil Path Analysis	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya zaman dalam eraglobalisasi saat ini, persaingan dan kompetisi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia sangat mempunyai peran penting untuk kegiatan organisasi. (Rakata et al., 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dari peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” meski didukung dengan sarana dan prasarana juga sumber daya yang berlebih, sumber daya manusia adalah kunci utama yang diperhatikan dengan kebutuhannya. Sebagai kunci utama sumber daya manusia akan memberikan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara

Suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan

dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kinerja kaeyawan

Keberhasilan perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dimulai dengan usaha kita sendiri untuk meningkatkan efektifitas dan efisien secara maksimal. Keberhasilan kinerja akan tercapai jika pegawai dapat menyelesaikan tugas tugas yang diberikan perusahaan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi dengan adanya kualitas dan kemampuan kerja atau menempatkan profesi orang yang profesional dalam bidang pekerjaannya. Pegawai memiliki peran penting seperti halnya “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas,kuantitas,waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, menurut (Ibrahim & Rahmat, 2021). Dan pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsi-fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organsasi pada waktu yang sudah ditentukan dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi.

PT. Kereta Api Indonesia (persero) adalah Badan usaha milik negara indonesia yang di dirikan tanggal 1 juni 1999 yang bergerak dalam bidang jasa angkutan seperti angkutan penumpang dan barang. Kereta api indonesia terletak di pulau sumatera dan pulau jawa .kereta api indonesia ini memiliki panjang keseluruhan jalur kereta api nya sebesar 7.777.40 Kilometer. Kereta api indonesia ini memiliki 4 (empat) pilar yang terdiri dari keselamatan, tepat waktu,pelayanan,kenyamanan . PT Kereta Api Indonesia (persero) yang berpusat di kota Bandung di jalan.perintis kemerdekaan No 1 Bandung jawa barat. PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara yang berada di JL.Prof HM Yamin SH 14 No. 44 Medan, merupakan Badan Usaha Milik Negara

(BUMN) yang bergerak dibidang jasa perkreta apian yang menyediakan sarana dan prasarana perkreta apian dalam rangka menjujung kelancaran arus kereta api,angkutan penumpang dan pengiriman barang.

Fenomena yang ditemukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara berbagai permasalahan yang muncul pada objek yang akan diteliti, diantaranya adalah Masih adanya pegawai kurang termotivasi, dalam melakukan pekerjaan yang berdampak dengan kinerja pegawai, Pegawai melakukan aktivitas lain seperti social media, bermain game dan media lainnya saat jam kerja,, Rendahnya Profesionalisme pegawai dalam pencapaian visi dan misi sehingga pimpinan merasa kurang puas dengan kinerja pegawai, Keterlambatan pegawai dalam masuk jam kerja yang membuat pegawai lalai dalam melakukan pekerjaan oleh atasan,hal ini terjadi dikarenakan pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan, Kinerja pegawai yang belum optimal hal ini dapat dilihat dari pegawai yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Masih adanya beberapa pegawai yang menunjukkan rasa ketidakpastian ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai, Lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja pegawai. Setiap pegawai tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang ada. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan (Fauzi, 2021). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pemimpinnya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat.

Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja adalah kemampuan seorang individu untuk menjalankan tugas didalam pekerjaan. Kemampuan juga adalah aktivitas keahlian atau keunggulan pekerja yang mampu untuk menyelesaikan masalah. Kemampuan di organisasi benar-benar penting untuk melaksanakan suatu program kegiatan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi suatu perusahaan dan dimana ada perubahan dinamis ketidak pastian dalam kehidupan masyarakat bahwa kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental Untuk mengetahui kemampuan pegawai (Ibrahim & Rahmat, 2021). Faktor-faktor Kemampuan kerja diantaranya (a) Umur (b) pendidikan (c) pengalaman kerja (d) status pekerjaan (e) status pernikahan (Siagian, 2019)

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakan secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang

Begitu juga berbagai macam ragam kemampuan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat karyawan merupakan titik sentral dalam melakukan, menyebabkan timbulnya dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Motivasi kerja adalah kemauan untuk mengusahakan upaya ke arah tujuan-tujuan dalam suatu organisasi untuk memenuhi suatu kebutuhan individu menurut (Ansori, 2018). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (1) Gaji (2) prestasi kerja / keberhasilan (3) pekerjaan itu sendiri (4) penghargaan (5) keberhasilan dalam bekerja Siagian (2015). Dalam memberikan motivasi organisasi harus mengetahui karakteristik yang terdapat pada pegawai (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Profesionalisme adalah sikap dan tingkah laku seorang pegawai di lingkungan kerja yang dan handal dalam mengerjakan pekerjaan memiliki pengetahuan yang luas didalam bidang pekerjaan dengan adanya profesionalisme, maka tugas dan fungsi organisasi dapat tercapai sesuai tujuan dengan misi secara optimal menurut standar tertentu yang telah diharapkan. Profesionalisme adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kepegawaian sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dan dengan kemampuan maksimal (Latif & Taufiq, 2022). Setiap pegawai yang profesional

berpegang teguh pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan yang dilakukan. Dalam melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya pegawai harus memiliki bebas rasa malu, sentimen, benci, sikap malas, dan enggan bertindak. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) didalam melaksanakan kegiatan bekerja (Putra, 2021).

PT. Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara, peneliti melakukan prasarvei kepada 30 orang pegawai dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.1
Hasil Prasurvei Kemampuan kerja PT. Kereta Api Indonesia (persero)
Divre I Sumatera Utara

Daftar Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
Apakah Pegawai mampu memahami dengan baik segala sesuatu tentang sistem kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera	15 orang (50%)	15 orang (50%)
Apakah Pegawai mampu mencapai target dalam menyelesaikan tugas dengan baik di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara	17 orang (57%)	13 orang (43%)

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang menyatakan kemampuan kerja PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara cukup baik mencapai lebih dari 50% .sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuankerja PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara mampu memberikan kinerja yang lebih baik.

Untuk mengetahui motivasi kerja PT. Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara, peneliti melakukan prasurvei kepada 30 orang pegawai dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei Motivasi kerja PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara

Daftar Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
Apakah Pegawai mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pemimpin sesuai dengan pendidikan dan kemampuan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera	12 orang (40%)	18 orang (60%)
Apakah Pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target yang telah ditentukan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara	17 orang (57%)	13 orang (43%)

Sumber : Data diolah,2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa pernyataan pertama sebanyak 18orang dengan presentase sebesar 60% menyatakan tidak setuju bahwa pegawai mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pemimpin sesuai dengan pendidikan dan kemampuan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara. dan 12 orang lainnya dengan presentasi sebesar 40% menjawab setuju. sedangkan pada pernyataan kedua sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 43% menyatakan tidak setuju dan 17 orang menyatakan presentase sebesar 57% lainnya menjawab setuju . bahwa pegawai PT. Kereta Api Indonesi (persero) Divre I Sumatera Utara melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target yang telah ditentukan. Dari pernyataan tersebut responden dalam prasurvei ini lebih dari 50% menyatakan tdk setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai masih kurang baik sehingga

berdampak pada kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.

. Untuk mengetahui profesionalisme PT. Kereta Api Indonesia Divre I Sumatra Utara, peneliti melakukan prasurvei kepada 30 orang pegawai dengan hasil sebagai berikut

Tabel 1.3
Hasil Prasurvei Profesionalisme PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara

Daftar Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
Apakah Pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan dalam bidangnya di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera	13 orang (43%)	17 orang (57%)
Apakah Pegawai bekerja sesuai dengan standar oprasional prosedur perusahaan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara	5 orang (17%)	25 orang (83%)

Sumber : Data diolah,2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang menyatakan profesionalisme PT.Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara cukup baik mencapai lebih dari 50% .sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara mampu memberikan kinerja yang lebih baik.

Hasil survei dilapangan mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia yaitu faktor Motivasi dan kemampuan. Kedua faktor ini teridentifikasi menyebabkan kinerja pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari sebagian pegawai masih ada yang belum mampu untuk mengatasi masalah-masalah dalam bekerja yang terdapat di unit kerja mereka. Disisi lain pegawai yang berprestasi tidak mendapat pujian dari atasan maupun pegawai lain serta adanya penghargaan. Akibatnya standard kerja

yang diharapkan tidak tercapai. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat diketahui banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di antara berbagai faktor tersebut, motivasi dan kemampuan kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai unit kerja mereka.

Berdasarkan hasil prasarvei yang dilakukan peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan studi pendahuluan yang ditemukan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel intervening pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara di peroleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu

1. Masih adanya pegawai kurang termotivasi, dalam melakukan pekerjaan yang berdampak dengan kinerja pegawai
2. Kinerja pegawai yang belum optimal hal ini dapat dilihat dari pegawai yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
3. Keterlambatan pegawai dalam masuk jam kerja yang membuat pegawai lalai dalam melakukan pekerjaan oleh atasan, hal ini terjadi dikarenakan pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan

4. Rendahnya Profesionalisme pegawai dalam pencapaian visi dan misi sehingga pimpinan merasa kurang puas dengan kinerja pegawai
5. Pegawai melakukan aktivitas lain seperti social media, bermain game dan media lainnya saat jam kerja
6. Masih adanya beberapa pegawai yang menunjukkan rasa ketidakpastian ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai
7. Lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas bahwa banyak hal yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia dan hal pekerjaan. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kemampuan kerja, motivasi kerja, profesionalisme dan kinerja pegawai serta sample yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Dari identifikasi dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Pt KAI Divre I Sumatera Utara ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Pt KAI Divre I Sumatera Utara ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme pada Pegawai Pt KAI Divre I Sumatera Utara ?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme pada Pegawai Pt KAI Divre I Sumatera Utara ?
5. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Pt KAI Divre I Sumatera Utara ?
6. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme pada Pegawai Pt KAI Divre I Sumatera Utara ?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme pada Pegawai Pt KAI Divre I Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap profesionalisme pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia
2. Secara Praktis, penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Pt KAI Divre I Sumatera Utara
3. Manfaat akademis, sebagai acuan dan refrensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu Perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Karena kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya . setiap karyawan memiliki kopetensi yang berbeda-beda, ini dapat menunjukkan dengan adanya kinerja pegawai dari masing-masing pegawai. Apabila pegawai mempunyai kinerja pegawai yang tinggi maka perusahaan akan mudah mencapai tujuannya dan apabila karyawan mempunyai kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Jufrizen & Lubis, 2020)

Menurut (Suparyanto & Rosad, 2022) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengetahui prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu dan sebagai prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Penilaian dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas perusahaan dalam mengangkat, menempatkan, memotivasi karyawan sesuai dengan visi, misi, values dan strategi organisasi. Manfaat yang dapat diraih dari penilaian kinerja, seperti: perbaikan kinerja perusahaan, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelathan, perencanaan dan pengembangan karir, tantangan-tantangan eksternal, umpan balik pada sumber daya manusia (Ummah, 2017).

Sedangkan menurut (Kasmir, 2019) menyimpulkan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan atau di masa lalu relative standart kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa pegawai memahami apa standart kinerja mereka dan juga memberikan pegawai umpan balik. Pengembangan, insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Berdasarkan defenisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai agar sesuai dengan standart kerja yang telah disesuaikan.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja (Ansori, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut yaitu:

1. Variabel Individu meliputi keahlian serta keterampilan fisik serta mental.
Latar belakang, seperti keluarga, status sosial serta pengalaman.
2. Variabel Psikologis meliputi persepsi sikap, kepribadian, pembelajaran.
3. Variabel Demografi meliputi usia, ras, serta jenis kelamin.
4. variabel manajemen meliputi sumber daya, kepemimpinan, biaya, struktur serta desain kerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2019) yaitu (1) Kemampuan dan keahlian,

- (2) Pengetahuan,
- (3) Rancangan kerja,
- (4) Kepribadian
- (5) Motivasi kerja
- (6) Kepemimpinan
- (7) Gaya kepemimpinan
- (8) Budaya Organisasi
- (9) Kepuasan kerja
- (10) Lingkungan kerja
- (11) loyalitas
- (12) komitmen dan disiplin kerja

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari

menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut (Ansori, 2018) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang ditetapkan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, teknologi, uang, bahan baku)
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjangkakan fungsi kerjanya

Indikator kinerja menurut (Safitri, 2022) dapat diukur sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Tanggung jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
5. Inisiatif, Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.2.2 Kemampuan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Beberapa defenisi kemampuan kerja berdasarkan pendapat dari para ahli “Kemampuan Kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukannya ataupun tidak ingin dilakukan berkaitan dengan karakteristik fisik serta mental orang bersangkutan (Putra, 2021), Kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta waktu (Kurniawati & Mujanah,2021) “ Kemampuan kerja merupakan situasi tertentu yang terjadi pada seseorang yang menjalankan pekerjaanya dengan maksimal serta sungguh-sungguh pada saat menjalankan pekerjaannya agar pekerjaanya bermanfaat dan berguna “(Ayu,2013) .Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalamannya

sehingga dapat bermanfaat dan berguna. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai (Rosmaini & Tanjung, 2019).

2.2.2.2 Jenis-Jenis Kemampuan

Berdasarkan dengan konsep kemampuan dan keterampilan karyawan (Katz, 2018) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas sehingga tercapai hasil yang maksimal diantaranya :

1. Kemampuan Teknis (*Technical skill*) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja yang meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
2. Kemampuan Bersifat Manusiawi (*Human skill*) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah yang meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
3. Kemampuan Konseptual (*Conceptual skill*) adalah kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, antara lain karakteristik biografi individu karyawan seperti umur, pendidikan, pengalaman kerja, status pekerjaan serta status pernikahan, (Siagian, 2019)

1. Umur

Umur berkaitan dengan kematangan teknis serta kematangan mental. Kematangan teknis mengacu pada keahlian untuk melakukan tugas, kedewasaan mental adalah kedewasaan seseorang yang umumnya tenang, menjadi lebih rasional serta mengatur emosi, serta lebih toleran terhadap pengamatan perilaku. Bertentangan dengan pikiran serta perilakunya. Semakin tua seseorang, semakin dia mengontrol tindakannya.

2. Pendidikan

Pengetahuan adalah fenomena individu yang muncul, sumber kekuatan utama dalam organisasi buruh. Pendidikan tingkat peringkat adalah simbol status, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pendidikannya keinginan yang kuat untuk menerapkan ilmu serta penguasaan.

3. Pengalaman kerja

Seorang yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan ada tingkat kekuatan serta kecanggihan serta keterampilan tinggi, jika penghasilan cukup memperoleh jalur karir profesional.

4. Status Pekerjaan

Semakin tinggi pangkat atau status, semakin baik kualitas individu serta institusi akan tinggi. Tenaga kerja mereka biasanya mendapatkan

harga yang bagus. Lebih baik dari yang mereka bisa. Gunakan energi serta kekuatan nyata status sosial yang tinggi dalam serta di luar organisasi.

5. Status Pernikahan

Status pernikahan mempengaruhi perilaku seseorang. Dalam kehidupan perusahaan, baik serta buruk, misalnya dalam prestasi kerja, motivasi, produktivitas kerja. Seorang pekerja yang sudah menikah lebih mungkin ahli dalam melakukan tugas yang diberikan kepada orang-orang ini tidak pernah menikah.

2.2.2.4 Indikator Kemampuan Kerja

Berdasarkan pendapat dari (Robbins, 2009) Indikator kemampuan kerja adalah :

1. Kemampuan Intelektual :
 - a. Kecerdasan Numerik, yaitu kemampuan menghitung dengan cepat
 - b. Pemahaman Verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca
 - c. Kecepatan Perseptual, yaitu kemampuan untuk mengenali kemiripan
 - d. Penalaran Induktif, yaitu kemampuan untuk mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
 - e. Ingatan, yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.
2. Kemampuan Fisik
 - a. Kekuatan Dinamis, yaitu kemampuan yang mengenakan kekuatan
 - b. Kekuatan Tubuh, yaitu kemampuan mengenakan otot tubuh
 - c. Kekuatan verbal, yaitu kemampuan mengenakan objek luar

- d. Kekuatan statis, yaitu kekuatan menghabiskan sesuatu energi
- e. Keluwesan Extent, yaitu kekuatan menggerakkan otot tubuh

2.3.3 Motivasi Kerja

2.3.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan” motivasi merupakan hasil dari banyak proses di dalam maupun diluar individu yang menimbulkan sikap antusias dan kegigihan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Rivai & Sagala, 2016). Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2007) berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia yang umumnya digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan yang relative kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. menurut (Wibowo, 2017) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau yang lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Menurut (Rivai & Sagala, 2016) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dari berbagai pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam

pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.3.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut (Fauzi, 2021) pada hakikatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan. Yang dapat meningkatkan berbagai hal. Terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu ;

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifitas pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kinerja karyawan

2.3.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Siagian, 2016) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Gaji
2. Prestasi Kerja / Keberhasilan
3. Pekerjaan Itu Sendiri
4. Penghargaan
5. Keberhasilan Dalam Bekerja

2.3.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Hasibuan 2017) yaitu :

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk maju, dan berkembang.
2. Kebutuhan akan afiasi, yaitu keinginan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.4.4. Profesionalisme

2.4.4.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme yaitu seseorang yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baki dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan menurut Darmini dalam (Turangan 2017). Profesionalisme merupakan sikap seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dilandasi dengan tingkat pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan bidangnya (Halim 2008) dalam (Putra, 2021). Menurut (Iqbal Muhammad, 2016). Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan

serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut (Siagian, 2016) Profesional adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah di pahami.

2.4.4.2 Karakteristik dan Ciri Profesionalisme

Ada beberapa ciri profesionalisme menurut (Anoraga, 2014) yaitu :

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menurut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebutuhan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

2.4.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme

Faktor yang mendukung sikap profesionalisme, menurut (Ikbal Muhammad, 2016) adalah :

1. Performance

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, performance atau kehandalan serta

prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu.

2. Akuntabilitas Pegawai

Akuntabilitas merupakan kebijakan strategis hal ini harus dapat diimplementasikan untuk menciptakan kepatuhan untuk pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai . akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu.

3. Loyalitas pegawai

Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut islami dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada institusi, hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja.

4. Kemampuan Aparatur / Pegawai

Profesionalisme pegawaia sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin pada perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

2.4.4.4 Indikator Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan (Ikbal Muhammad, 2016) .Indikator profesionalisme adalah kemampuan, kualitas, sarana, prasarana, jumlah sumber daya manusia dan teknologi informasi (Siagian, 2016):

1. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya
2. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. Jumlah sumber daya manusia suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
5. Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Pendapat Suryanto (2019) menjelaskan bahwa kemampuan kerja mengacu pada keahlian seseorang untuk melakukan suatu tugas. Kemampuan berkaitan erat dengan keahlian fisik serta mental seseorang dalam melakukan tugasnya. (Cahyono, 2022) bahwa jika kemampuan pekerja itu rendah akan menghabiskan lebih banyak waktu serta tenaga untuk

menyelesaikan suatu tugas daripada pekerja berketerampilan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil Penelitian, (Jufrizen, 2017), (Sembiring, et al, 2021), menyatakan bahwa kemampuan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan (Susanto, 2017).

Menurut (Sutrisno, 2019) Motivasi kerja saat ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil Penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020a), (Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen, 2017), (Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Hasibuan & Bahri, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Handayani & Arianty, 2010), (Jufrizen, 2018), (Hidayat et al., 2020), (Lesmana, 2019), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014);

(Harahap & Tirtayasa, 2020b); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Profesionalisme

Kemampuan pegawai dalam bekerja dapat diukur dari berbagai parameter berikut ini : kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan kemampuan emosional (Robbins & Judge, 2017). Parameter yang lebih spesifik dari kemampuan adalah hasil kerja, tanggung jawab bekerja, pemanfaatan prasarana kerja, mengurangi kesalahan kerja, kemampuan mengatur biaya, dan kemampuan bekerja sama (Mangkunegara, 2017).

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Menurut (Robbins & Judge, 2017) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atapun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Hasil Penelitian (Nanang, et al, 2022) ; (Fauzi, 2021) menyebutkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme

Menurut Umam (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja

dalam psikologi karyawan bisa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi bisa menempati unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang. Sebab motivasi merupakan tingkat kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa.

Motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil ahli tanggung jawab senang bekerja keras dan mempunyai hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau karyawan didalam perusahaan.

Menurut Hasibuan(2016) menjelaskan, motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan luar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan ini menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah dan intensitas, dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual.

Hasil Penelitian (Ikbal, 2019) ; (Marjaya, I., & Pasaribu, 2019) menunjukkan terdapat Pengaruh Motivasi kerja terhadap profesionalisme .

2.2.5 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Profesionalisme adalah bagaimana seseorang karyawan bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja. Menurut Wibowo (Arni, 2019) Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut

oleh pekerjaan tersebut. Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dalam mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami (Siagian, 2016). Hasil Penelitian UNIKOM_Shella Fitriani Putri, menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.6 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme

Perusahaan memerlukan kemampuan kerja yang kuat pada setiap pegawai agar bersedia melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai dilihat dari baik atau buruknya hasil pekerjaan pegawai tersebut salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan.

Pegawai yang memiliki Profesionalisme yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, tentunya akan mempengaruhi kemampuan kerja. Apabila kinerja pegawai tersebut baik maka dia akan memperoleh kemampuan kerja yang lebih baik lagi dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan oleh atasan. Sebaliknya jika pegawai tersebut memiliki profesionalisme kurang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula, maka akan mempengaruhi kemampuan kerja.

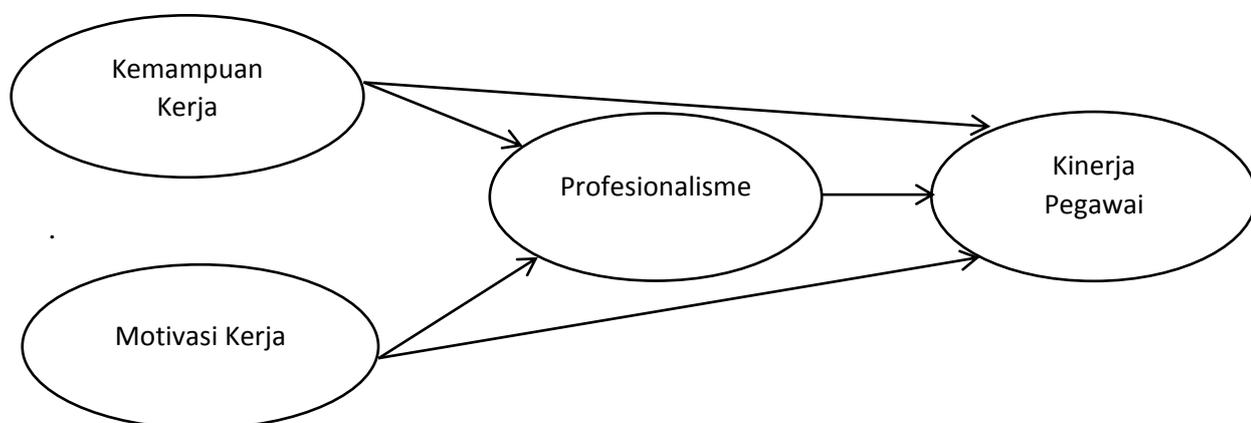
2.2.7 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme

Pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan yang bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Di dalam memotivasi pegawai, para pemimpin harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis pegawai agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan, juga perlu

memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para pegawai. Menurut (Luthans, 2014) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Profesionalisme pegawai bukanlah hal yang terjadi secara pihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat profesionalisme itu tinggi atau rendah. Dalam hal ini kemampuan dan pegawai adalah elemen yang sama-sama perlu bekerja untuk menciptakan profesionalisme yang tinggi. Profesionalisme juga dipengaruhi oleh kemampuan kerja . jika kemampuan kerja pegawai tinggi maka secara positif juga akan meningkatkan profesionalisme pegawai.

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori–teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual



2.1 Gambar Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
3. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap profesionalisme pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
4. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
5. Ada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
6. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
7. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2020) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Defenisi Oprasional Variabel

Variabel penelitian menurut (Sugiyono, 2020) merupakan suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu Yulianto(2020)	1. kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Yulianto(2020)	Skala Likert	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

Kemampuan Kerja (X1)	Kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta waktu Kurniawati & Mujanah,2021	1.Kemampuan Teknis 2.Kemampuan Intelektual 3.Kemampuan sosial (Julianti et al., 2017)	Skala likert	11,12 13,14 15,16 17,18
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja berasal dari kata Latin Movere yang berarti dorongan atau mengerakkan. Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia yang umumnya digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan yang relative kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2019)	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan yang menantang Nur Azizah 2019	Skala likert	19,20 21,22 23,24 25,26 27,28
Profesionalisme	Profesional adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah di pahami Siagian (2009)	1.kemampuan 2.kualitas 3.sarana 4.prasarana 5.Jumlah sumber daya manusia (Siagian 2009)	Skala Likert	29,30 31,32 33,34 35,36 37,38

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utarayang beralamat di jalan Prof HM Yamin SH 14 No.44 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret s/d bulan Agustus.

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Tugas Akhir	■	■	■	■																								
2	Bimbingan Tugas Akhir									■	■	■	■																
3	Seminar Tugas Akhir													■															
4	Revisi Tugas Akhir														■	■													
5	Penyusunan Skripsi															■	■												
6	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■								
7	Sidang Meja Hijau																									■			

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan .

Dalam penelitian yang dijadikan populasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara sebanyak 150 pegawai di PT. Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara.

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik Yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan rumus Slovin dalam menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini. Rumus slovin yang digunakan yaitu :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kesalahan yang masih ditoleransi, diambil 10%

Jumlah pegawai tetap PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara sebanyak 150 orang pegawai .sehingga didapatkan populasi yaitu sebanyak 150 orang sehingga :

$$n = \frac{150}{1+N (0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1+150 \times (0,01)}$$

$$n = 60 \text{ Orang}$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari rumus slovin, maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 60 Orang

Tabel 3.3
Jumlah Pegawai Tetap PT. Kai Divre I Sumatera Utara

NO	UNIT KERJA	SAMPEL (Orang)	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1	Bagian Sdm Umum	15 Orang	$\frac{15}{150} \times 60$	6
2	Bagian Angkutan Penumpang	10 Orang	$\frac{10}{150} \times 60$	4
3	Bagian Hukum	1 Orang	$\frac{1}{150} \times 60$	1
4	Bagian sistem Informasi	7 Orang	$\frac{7}{150} \times 60$	3
5	Bagian Jalan Rel dan Jembatan	9 Orang	$\frac{9}{150} \times 60$	4
6	Bagian Operasi	6 Orang	$\frac{6}{150} \times 60$	2
7	Bagian Angkutan Barang	5 orang	$\frac{5}{150} \times 60$	2
8	Bagian Sintelis	6 Orang	$\frac{6}{150} \times 60$	2
9	Bagian Humasda	3 Orang	$\frac{3}{150} \times 60$	2
10	Bagian Kesehatan	8 Orang	$\frac{8}{150} \times 60$	3
11	Bagian Sarana	7 Orang	$\frac{7}{150} \times 60$	3
12	Bagian Komersialisasi Non Angkutan	9 Orang	$\frac{9}{150} \times 60$	3
13	Bagian Assets	6 Orang	$\frac{6}{150} \times 60$	2
14	Bagian Keuangan	20 Orang	$\frac{20}{150} \times 60$	8
15	Bagian Fasilitas Penumpang	4 Orang	$\frac{4}{150} \times 60$	2

16	Bagian Calon Pekerja	34 Orang	$\frac{34}{150} \times 60$	13
	Total Pegawai Tetap	150 Orang		60 Orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2020) Teknik pengumpulan data merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai akan menghasilkan proses analisis data yang standar. Pengambilan data yang tidak sesuai akan menyebabkan data yang diambil tidak sesuai standar yang ditetapkan. Menurut (Sugiyono, 2020) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi diri yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Sangat Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), Dan Sangat Setuju (5) responden diminta untuk membuat ceklis dalam tabel yang tersedia untuk penelitiannya.

Tabel 3.4
Skala Likert

Item	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghozali (2018) Analisis jalur(*path analysis*) digunakan untuk analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (*mode casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

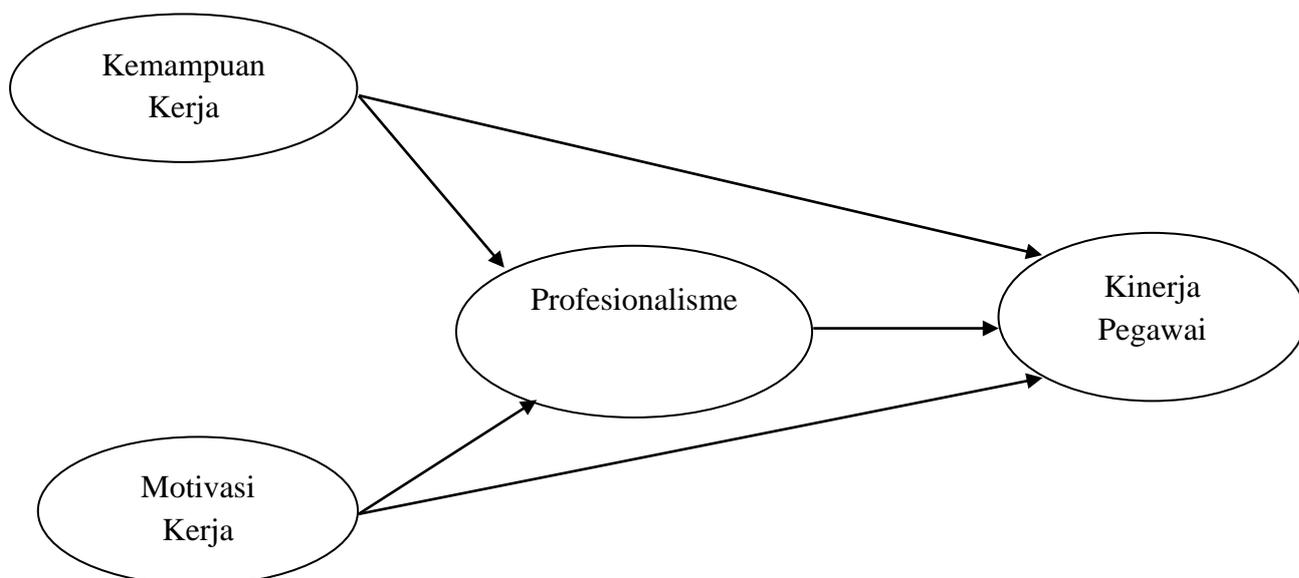
3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Squera (PLS)

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan

reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) *PLS* yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antara konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight Estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antara variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam *PLS* dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver.3 for Windows* Berikut adalah model structural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 2.2 Model Struktural PLS

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
 - a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

3.6.5 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity*

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted* (AVE).

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

5. *Convergent Validity*

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur,, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

6. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted* (AVE).

7. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's*

Alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

8. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.6 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.6.1 R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2)

digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen

3.6.6.2 Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel Kemampuan Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), 10 pernyataan untuk variable Profesionalisme (Z) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 60 orang responden yaitu Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Likert Summated Rating (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Kemampuan Kerja (X1), Motivasi (X2), Profesionalisme (Z) dan pernyataan untuk variabel Kinerja (Y)

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	61,6%
2	Perempuan	23	38,4%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 37 orang (61,6%) sedangkan perempuan sebanyak 23 orang (38,4%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	5	8.3
2	Diploma	2	3.3
3	S1	41	68.3
4	S2	12	20.1
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer (2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berpendidikan S1 sebanyak 41 orang (68,3%) sedangkan S2 sebanyak 12 orang (20,1%), SLTA sebanyak 5 orang (8,3%) dan Diploma sebanyak 2 orang (3,3%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh pendidikan S1.

3. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	12	20.0
2	25-40 tahun	32	53.3
3	> 50 tahun	16	26.7
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 12 orang (20%), yang memiliki usia 25-40 tahun sebanyak 32 orang (53,3%), yang memiliki usia >50 sebanyak 16 orang (26.7%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

1. Kemampuan Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kemampuan Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kemampuan Kerja

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	76.7	14	23.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
2	50	83.3	9	15.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
3	51	85.0	9	15.0	0	0	0	0	0	0	60	100%
4	47	78.3	10	16.7	3	5.0	0	0	0	0	60	100%
5	49	81.7	9	15.0	2	3.3	0	0	0	0	60	100%
6	50	83.3	10	16.7	0	0	0	0	0	0	60	100%
7	28	46.7	28	46.7	4	6.7	0	0	0	0	60	100%
8	28	46.7	28	46.7	4	6.7	0	0	0	0	60	100%
9	46	76.7	13	21.7	1	1.7	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Kemampuan dalam menggunakan perangkat lunak (software) yang relevan dengan pekerjaan sangat baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 76,7%.
- 2) Jawaban responden tentang Adanya kemampuan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data untuk mendukung pengambilan keputusan yang efektif, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau 80%.
- 3) Jawaban responden tentang Mampu beradaptasi dengan cepat atas adanya perubahan dalam hal teknologi terbaru di perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang atau 77,1%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan untuk menganalisis informasi secara mendalam, mengevaluasi argumen dan bukti, serta membuat kesimpulan yang logis, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang atau 77,1%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya mampu memecahkan masalah dan memberikan solusi yang efektif, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau 75,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya mampu menghasilkan ide-ide baru, inovatif, dan unik buat perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang atau 74,3%.
- 7) Jawaban responden tentang Kemampuan sosial merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan seseorang di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang atau 74,3%.

- 8) Jawaban responden tentang Mampu menyampaikan ide, informasi, dan instruksi dengan jelas dan mudah dipahami oleh rekan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang atau 72,9%.
- 9) Jawaban responden tentang Mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau 75,7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel Kemampuan Kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju hal ini dapat diketahui bahwa responden mampu beradaptasi dengan cepat atas adanya perubahan dalam hal teknologi terbaru di perusahaan, memiliki kemampuan untuk menganalisis informasi secara mendalam, mengevaluasi argumen dan bukti, serta membuat kesimpulan yang logis serta mampu menyampaikan ide, informasi, dan instruksi dengan jelas dan mudah dipahami oleh rekan kerja.

2. Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Motivasi (X2)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	80.0	12	20.0	0	0	0	0	0	0	60	100%
2	49	81.7	8	13.3	2	3.3	1	1.7	0	0	60	100%
3	47	78.3	12	20.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
4	47	78.3	12	20.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
5	46	76.7	13	21.7	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
6	49	81.7	11	18.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
7	47	78.3	13	21.7	0	0	0	0	0	0	60	100%
8	48	80.0	11	18.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
9	45	75.0	13	21.7	2	3.3	0	0	0	0	60	100%
10	44	73.3	14	23.3	2	3.3	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2024

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya mampu Menjaga kerahasiaan informasi perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau sebesar 78,6%,
- 2) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 81.7%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya memiliki disiplin dan ketekunan yang tinggi dalam mengejar tujuan perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 78,3%,
- 4) Jawaban responden tentang Sebagai seorang karyawan saya mampu mengambil resiko, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 78,3%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi, sebagian besar menjawab menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 76,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan beradaptasi yang baik terhadap perubahan dan tantangan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 81,7%,
- 7) Jawaban responden tentang Pemberian penghargaan dan pengakuan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 78,3%.
- 8) Jawaban responden tentang pemberian penghargaan dan pengakuan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 80%.

- 9) Jawaban responden tentang Saya mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 75%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya sanggup dengan pekerjaan yang menantang dengan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan mengembangkan solusi yang efektif, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 73,3%.

Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa responden mampu menjaga kerahasiaan informasi perusahaan, memiliki disiplin dan ketekunan yang tinggi dalam mengejar tujuan perusahaan, memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi, mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan,

3. Variabel Profesionalisme (Z)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Profesionalisme (Z)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	71.7	17	28.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
2	44	73.3	15	25.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
3	45	75.0	14	23.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
4	45	75.0	15	25.0	0	0	0	0	0	0	60	100%
5	46	76.7	14	23.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
6	45	75.0	14	23.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
7	47	78.3	13	21.7	0	0	0	0	0	0	60	100%
8	28	46.7	29	48.3	1	1.7	2	3.3	0	0	60	100%
9	24	40.0	33	55.0	3	5.0	0	0	0	0	60	100%
10	12	20.0	44	73.3	4	6.7	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2024

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik di perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 71,7%.
- 2) Jawaban responden tentang mampu mengidentifikasi masalah, menganalisis informasi secara mendalam, dan mengembangkan solusi yang efektif, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang sebesar Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak %.
- 3) Jawaban responden tentang perusahaan menetapkan standar kualitas kerja yang jelas, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45orang sebesar 75,0%.
- 4) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkala, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang sebesar 75%.
- 5) Jawaban responden tentang Peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan sertda dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang sebesar 76,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Ketersediaan fasilitas yang nyaman dan memadai di perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang sebesar 75%.
- 7) Jawaban responden tentang Ruangan kerja sangat nyaman, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang sebesar 78,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Perusahaan memiliki teknologi yang memadai dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.

- 9) Jawaban responden tentang Perusahaan menganggap karyawan adalah asset terpenting, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 33 orang sebesar 55%
- 10) Jawaban responden tentang Perusahaan memperhatikan jumlah dan kualitas SDM yang dimilikinya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 44 orang sebesar 73,3%

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab sangat setuju terhadap Profesionalisme, hal ini ditandai dari jawaban responden bahwa responden memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik di perusahaan, perusahaan menetapkan standar kualitas kerja yang jelas, tentang Peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan, Perusahaan memiliki teknologi yang memadai dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas serta perusahaan menganggap karyawan adalah asset terpenting.

4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Kinerja (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	81.7	11	18.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
2	51	85.0	9	15.0	0	0	0	0	0	0	60	100%
3	49	81.7	11	18.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
4	52	86.7	8	13.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
5	50	83.3	10	16.7	0	0	0	0	0	0	60	100%
6	51	85.0	7	11.7	2	3.3	0	0	0	0	60	100%
7	47	78.3	13	21.7	0	0	0	0	0	0	60	100%
8	46	76.7	14	23.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
9	24	40.0	27	45.0	7	11.7	2	3.3	0	0	60	100%
10	31	51.7	20	33.3	5	8.3	4	6.7	0	0	60	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 81,7%..
- 2) Jawaban responden tentang Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang sebesar 85,0%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 49 orang sebesar 81,7%..
- 4) Jawaban responden tentang Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 52 orang sebesar 86,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang sebesar 83,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan waktu dan ketentuan yang ditetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 51 orang sebesar 85,0%.
- 7) Jawaban responden tentang Pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar dan pedoman kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 47 orang sebesar 78,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Pekerja dilakukan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 76 orang sebesar 76,7%.

- 9) Jawaban responden tentang Saya akan berusaha mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 45%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 51,7.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan, Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin, Pekerja dilakukan sesuai dengan target yang telah ditentukan, akan berusaha mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi,

2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

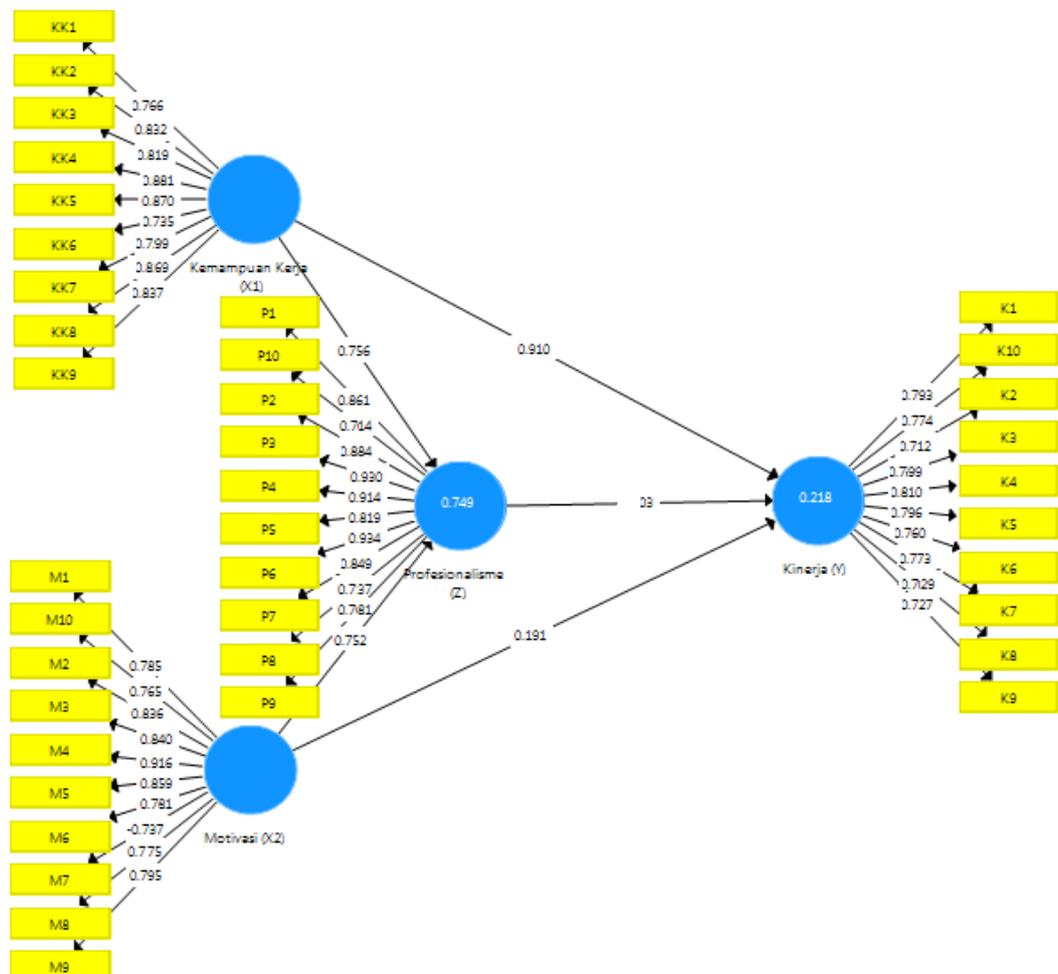
4.2.1.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan

pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Gambar 2.3 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,6. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variable Kemampuan Kerja, Motivasi, Profesionalisme dan Kinerja menunjukkan bahwa nilai diatas berada di atas 0,6 sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus tidak ada yang dieleminasi dari model.

Tabel 4.9
Outer Loadings

	Kemampuan Kerja (X1)	Kinerja (Y)	Motivasi (X2)	Profesionalisme (Z)
K1		0.793		
K10		0.774		
K2		0.712		
K3		0.799		
K4		0.810		
K5		0.796		
K6		0.760		
K7		0.773		
K8		0.729		
K9		0.727		
KK1	0.766			
KK2	0.832			
KK3	0.819			
KK4	0.881			
KK5	0.870			
KK6	0.735			
KK7	0.799			
KK8	0.769			
KK9	0.837			
M1			0.785	
M10			0.765	
M2			0.836	
M3			0.840	
M4			0.916	
M5			0.859	
M6			0.781	
M7			0.737	
M8			0.775	

M9			0.795	
P1				0.861
P10				0.714
P2				0.884
P3				0.930
P4				0.914
P5				0.819
P6				0.934
P7				0.849
P8				0.737
P9				0.781

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa pengujian yang dilakukan pada 70 orang responden diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan memenuhi standar validasi dengan nilai di bawah 0.6. Sehingga item pernyataan yang tidak memenuhi standar validasi maka item ini dikeluarkan atau tidak diikut sertakan pada uji selanjutnya dengan tujuan dapat menaikkan skor pengukuran model.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.10
Cross Loading

	Kemampuan Kerja (X1)	Kinerja (Y)	Motivasi (X2)	Profesionalisme (Z)
K1	0.014	0.293	0.082	0.105
K10	0.159	0.374	0.046	0.067
K2	0.127	0.312	0.060	0.056
K3	0.111	0.699	0.053	0.117

K4	0.165	0.810	0.011	0.004
K5	0.058	0.796	0.085	0.143
K6	0.078	0.160	0.095	0.129
K7	0.004	0.173	0.026	0.025
K8	0.087	0.029	0.074	0.073
K9	0.101	0.327	0.010	0.040
KK1	0.766	0.177	0.630	0.641
KK2	0.832	0.189	0.766	0.732
KK3	0.819	0.215	0.560	0.642
KK4	0.881	0.120	0.763	0.677
KK5	0.870	0.095	0.634	0.623
KK6	0.735	0.061	0.483	0.553
KK7	0.099	0.059	0.118	0.136
KK8	0.269	0.021	0.114	0.259
KK9	0.837	0.087	0.772	0.865
M1	0.604	0.070	0.785	0.615
M10	0.770	0.115	0.765	0.661
M2	0.700	0.013	0.836	0.668
M3	0.664	0.125	0.840	0.721
M4	0.705	0.056	0.916	0.704
M5	0.630	0.012	0.859	0.627
M6	0.444	0.046	0.681	0.570
M7	0.007	0.015	0.037	0.026
M8	0.048	0.070	0.075	0.087
M9	0.708	0.064	0.795	0.618
P1	0.779	0.016	0.712	0.861
P10	0.041	0.020	0.096	0.114
P2	0.756	0.004	0.728	0.884
P3	0.776	0.112	0.751	0.930
P4	0.763	0.088	0.736	0.914
P5	0.597	0.003	0.551	0.819
P6	0.806	0.102	0.748	0.934
P7	0.702	0.194	0.708	0.849
P8	0.181	0.142	0.187	0.237
P9	0.142	0.047	0.097	0.081

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan data Tabel 4.10 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-

indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32).

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.11
Analisis Konsistensi Internal (*Construct Reliability and Validity*)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kemampuan Kerja (X1)	0.824	0.924	0.881	0.534
Kinerja (Y)	0.744	0.799	0.765	0.526
Motivasi (X2)	0.866	0.928	0.900	0.529
Profesionalisme (Z)	0.835	0.956	0.890	0.556

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Kemampuan Kerja, Motivasi, Profesionalisme dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas

yang baik dan variabel Kemampuan Kerja, Motivasi, Profesionalisme dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. *Average Variance Extracted* pada variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,534, nilai AVE motivasi sebesar 0,529, nilai AVE pada variabel Profesionalisme sebesar 0,556 dan nilai AVE untuk variabel kinerja sebesar 0,526. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Kemampuan Kerja, Motivasi, Profesionalisme dan kinerja karyawan telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12
Validitas Diskriminan

	Kemampuan Kerja (X1)	Kinerja (Y)	Motivasi (X2)	Profesionalisme (Z)
Kemampuan Kerja (X1)				
Kinerja (Y)	0.302			
Motivasi (X2)	0.774	0.219		
Profesionalisme (Z)	0.732	0.308	0.768	

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Kemampuan Kerja dengan Profesionalisme sebesar $0,732 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT).

Kemampuan Kerja dengan Kinerja sebesar $0,302 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kemampuan Kerja dengan Motivasi sebesar $0,774 < 0,900$ dengan demikian seluruh nilai korelasi Kemampuan Kerja dinyatakan valid.

2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Motivasi dengan Profesionalisme sebesar $0,768 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Motivasi dengan Kinerja sebesar $0,219 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi kinerja dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja terhadap Profesionalisme adalah sebesar $0,308 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Motivasi dinyatakan valid.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (rendah)

Tabel 4.15
Hasil Uji *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Profesionalisme (Z)	0.781	0.744
Kinerja (Y)	0.620	0.603

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,744 dan 0,603. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Kemampuan Kerja dan Motivasi dalam menjelaskan vaiabel Z yaitu Profesionalisme adalah sebesar 74,4% dengan demikian model tergolong substansial (kuat) dan kemampuan variabel X yaitu Kemampuan Kerja dan Motivasi dalam menjelaskan vaiabel Y yaitu Kinerja adalah sebesar 60,3% dengan demikian model tergolong substansial (sedang).

4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Menurut (Ghozali, 2018) kriteria F-Square yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16
Hasil *F-Square*

	Kemampuan Kerja (X1)	Kinerja (Y)	Motivasi (X2)	Profesionalisme (Z)
Kemampuan Kerja (X1)		0.257		0.428
Kinerja (Y)				
Motivasi (X2)		0.014		0.172
Profesionalisme (Z)		0.158		

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kemampuan Kerja (X1) terhadap Profesionalisme (Z) memiliki nilai 0,428 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,257 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Motivasi (X2) terhadap Profesionalisme (Z) memiliki nilai 0,172 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,014 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Profesionalisme (Z) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,158 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu

variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.

2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

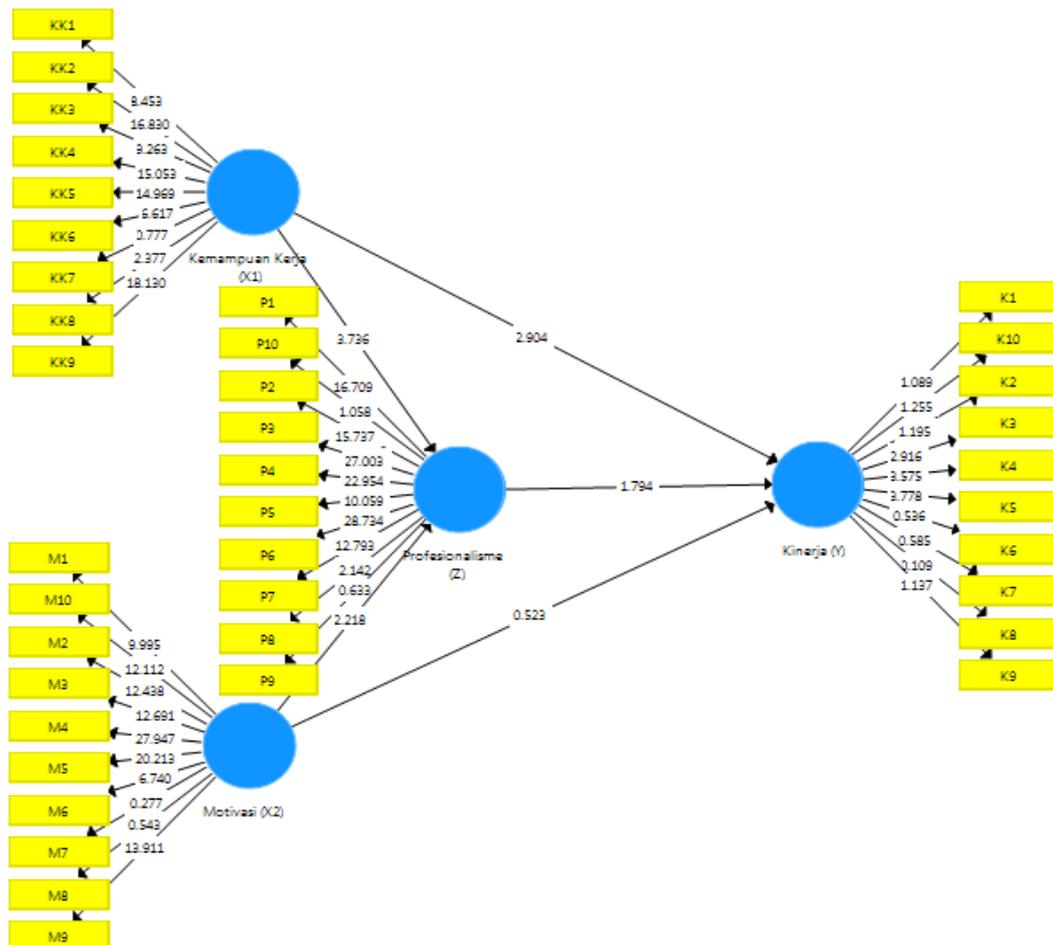
	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kemampuan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	2.904	0.004
Kemampuan Kerja (X1) -> Profesionalisme (Z)	3.736	0.000
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.523	0.601
Motivasi Kerja (X2) -> Profesionalisme (Z)	2.218	0.027
Profesionalisme (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.794	0.073

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai : nilai $T_{statistic}(|O/STDEV|) = 2,904$ dan nilai (*p-values*) = 0,004 < 0,05, artinya berpengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja : nilai $T_{statistic}(|O/STDEV|) = 0,523$ dan nilai (*p-values*) = 0,601 > 0,05, artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Profesionalisme : nilai $Tstatistic(\backslash O/STDEV) = 3,736$ dan nilai $(p-values) = 0,000 < 0,05$, artinya berpengaruh Kemampuan Kerja terhadap Profesionalisme.
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme : nilai $Tstatistic(\backslash O/STDEV) = 2,218$ dan nilai $(p-values) = 0,027 < 0,05$, artinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme positif dan signifikan .
5. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai : nilai $Tstatistic(\backslash O/STDEV) = 1,794$ dan nilai $(p-values) = 0,073 < 0,05$, artinya tidak ada pengaruh antara Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai



Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Gambar 2.4. Hasil Path Analysis

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (Profesionalisme), memberi pengaruh pada variabel eksogen (Kemampuan Kerja dan Motivasi) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Profesionalisme), tidak memberi pengaruh pada variabel eksogen (Kemampuan Kerja dan Motivasi) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, tidak ada pengaruhnya secara tidak langsung.

Tabel 4.18
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kemampuan Kerja (X1) -> Profesionalisme (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	4.143	0.000
Motivasi Kerja(X2) -> Profesionalisme (Z) -> Kinerja Pegawai(Y)	6.314	0.000

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja dengan variabel Profesionalisme sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 4,143 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa Profesionalisme sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan variabel Profesionalisme sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 6,314 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Motivasi terhadap kinerja.

4.2.3.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.19
Hasil Pengaruh Total Effect

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kemampuan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	2.904	0.004
Kemampuan Kerja (X1) -> Profesionalisme (Z)	3.736	0.000
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0.523	0.601
Motivasi (X2) -> Profesionalisme (Z)	2.218	0.027
Profesionalisme (Z) -> Kinerja (Y)	1.794	0.073

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 2, 904 dengan nilai P-Values 0,004 (berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 0,523 dengan nilai P-Values 0,601 (tidak berpengaruh signifikan).
3. Total effect untuk pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Profesionalisme diperoleh hasil sebesar 3, 736 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).

4. Total effect untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme diperoleh hasil sebesar 2,218 dengan nilai P-Values 0,027 (berpengaruh signifikan).
5. Total effect untuk pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja diperoleh hasil sebesar 1,794 dengan nilai P-Values 0,073 (tidak berpengaruh signifikan).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja, Hal ini menunjukkan tingginya Kemampuan Kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula pula Kinerja seseorang.

Kemampuan kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja organisasi. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan adanya korelasi positif antara kemampuan kerja dan kinerja (Smith & Jones, 2018; Lee et al., 2020). Kemampuan kerja meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan menjadi sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menghambat kemajuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kemampuan kerja, menjadi sangat penting bagi organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang baik, yang tercermin dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan, akan mendorong peningkatan kinerja. Karyawan dengan pengetahuan yang luas terkait pekerjaan, keterampilan teknis yang memadai, serta sikap positif dan motivasi tinggi cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan kemampuan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pelatihan, pengembangan karir, dan pemberian umpan balik. Dengan demikian, karyawan akan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang semakin baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kemampuan kerja karyawan, yang tercermin dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Organisasi perlu memperhatikan pengembangan kemampuan kerja karyawan melalui berbagai upaya, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan pemberian umpan balik, untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Sembiring, et al, 2021), menyatakan bahwa kemampuan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menantang asumsi umum

bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja. Organisasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja dalam konteks yang berbeda.

Dalam dunia kerja, motivasi seringkali dianggap sebagai salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Meskipun perusahaan tersebut telah menerapkan berbagai program motivasi, seperti pemberian bonus, pelatihan, dan pengembangan karir, namun kinerja karyawan tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan (Suryadi, 2018).

Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Kasyifillah, 2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. PT. Usaha Yekapepe Surabaya.

4.3.3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Profesionalisme

Kemampuan pegawai dalam bekerja dapat diukur dari berbagai parameter berikut ini : kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan kemampuan emosional (Robbins & Judge, 2017). Parameter yang lebih spesifik dari kemampuan adalah hasil kerja, tanggung jawab bekerja, pemanfaatan prasarana kerja, mengurangi kesalahan kerja, kemampuan mengatur biaya, dan kemampuan bekerja sama (Mangkunegara, 2017).

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Menurut (Robbins & Judge, 2017) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atapun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Hasil Penelitian (Nanang, et al, 2022) ; (Fauzi, 2021) menyebutkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme.

4.3.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Profesionalisme

Menurut Umam (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karyawan bisa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi bisa menempati unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang. Sebab motivasi merupakan tingkat kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa.

Motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil ahli tanggung jawab senang bekerja

keras dan mempunyai hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau karyawan didalam perusahaan.

Menurut Hasibuan(2016) menjelaskan, motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan luar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan ini menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah dan intensitas,dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual.

Hasil Penelitian (Ikbal, 2019) ; (Marjaya, I., & Pasaribu, 2019) menunjukan terdapat Pengaruh Motivasi kerja terhadap profesionalisme .

4.3.5. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja. Profesionalisme adalah bagaimana seseorang karyawan bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkupkerja. Menurut Wibowo (Arni,2019) Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dalam mutu tinggi, waktu yang tepat,cermat,dan dengan prosedur yang mudah dipahami (Siagian, 2016). Hasil Penelitan UNIKOM_Shella Fitriyas Putri, menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa profesionalisme tidak selalu berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Smith & Jones, 2018) pada 500 karyawan di berbagai sektor industri menemukan

bahwa tingkat profesionalisme yang tinggi tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja yang signifikan. Malah, dalam beberapa kasus, karyawan dengan tingkat profesionalisme yang rendah justru memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja mereka yang lebih profesional.

4.3.6. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening.

Perusahaan memerlukan kemampuan kerja yang kuat pada setiap pegawai agar bersedia melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai dilihat dari baik atau buruknya hasil pekerjaan pegawai tersebut salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan.

Pegawai yang memiliki Profesionalisme yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, tentunya akan mempengaruhi kemampuan kerja. Apabila kinerja pegawai tersebut baik maka dia akan memperoleh kemampuan kerja yang lebih baik lagi dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Sebaliknya jika pegawai tersebut memiliki profesionalisme kurang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula, maka akan mempengaruhi kemampuan kerja.

4.3.7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening, hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening.

Pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan yang bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Di dalam memotivasi pegawai, para pemimpin harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis pegawai agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan, juga perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para pegawai. Menurut (Luthans, 2014) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Profesionalisme pegawai bukanlah hal yang terjadi secara pihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat profesionalisme itu tinggi atau rendah. Dalam hal ini kemampuan dan pegawai adalah elemen yang sama-sama perlu bekerja untuk menciptakan profesionalisme yang tinggi. Profesionalisme juga dipengaruhi oleh kemampuan kerja . jika kemampuan kerja pegawai tinggi maka secara positif juga akan meningkatkan profesionalisme pegawai.

BAB 5

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.
3. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Profesionalisme Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.
4. Motivasi berpengaruh terhadap Profesionalisme Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.
5. Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.
6. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Profesionalisme Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.
7. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Profesionalisme Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.

4.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan sistem manajemen kinerja yang efektif, seperti penetapan tujuan yang jelas, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pengembangan kompetensi karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, seperti menyediakan fasilitas yang memadai dan menerapkan budaya organisasi yang mendukung.
2. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik agar dapat memberikan kinerja yang optimal. Selain itu, organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kemampuan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.
3. Perlunya perusahaan merancang sistem motivasi yang seimbang antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik, memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dapat memperkuat efektivitas motivasi, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kemampuan dan kompetensi karyawan dalam mengelola kinerja karyawan.
4. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola profesionalisme karyawan sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi dapat melakukan berbagai upaya, seperti meningkatkan budaya organisasi yang mendukung profesionalisme, mengembangkan kepemimpinan

yang efektif, dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel eksogen, yaitu Kemampuan Kerja dan Motivasi, variabel intervening terdiri dari variabel yaitu Profesionalisme dan Variabel endogen yaitu Kinerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja seperti pengawasa, budaya organisasi dan sebagainya.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit ANDI.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Ansori. (2018). Pengertian Wrok Ability Index. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Cahyono, N. (2022). Pengaruh Upah Insentif, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1), 90–103. <https://doi.org/10.24269/iso.v6i1.1123>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 10(01), 68–95.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.

- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020a). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020b). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Ibrahim, I., & Rahmat, M. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sigi. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 10. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.72>
- Ikbal Muhammad. (2016). *Beban Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor*. 1–23.

- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat : Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variable Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Jufrizen Jufrizen. (2017). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Sastriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. UMSU Press.
- Julianti, Tewal, B., & Trang, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kemampuan individu di rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (studi pada biro akademik dan kemahasiswaan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4355–4364.

- Kasmir. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 0, 1–23.
- Kasmir. (2019b). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Prima Karya Manunggal Di Kabupaten Pangkep*. 1(1), 57–62. <http://ojs.unm.ac.id>
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior* (Andi (ed.)).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 129–147 I Marjaya, F Pasaribu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- MaRosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- harani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- P, H. P. D., Latif, N., & Taufiq, A. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja dan Pendidikan terhadap Kineja Prajurit dan Pegawai Negeri Sipil di Kosek II Makassar. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 2042–2048. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.678>

- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rakata, G., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 480–492. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1622>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Siagian. (2019). *Pengaruh Koordinasi, Komunikasi ..., Mochammad Iqbal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022*.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Stephen P.Robbins, 2009. *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2020). *Dan R & D*.
- Suparyanto dan Rosad. (2022). Pengertian kinerja menurut Nurjaya dkk. *Suparyanto Dan Rosad*, 1–13. [http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB II.pdf](http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB%20II.pdf)

- Susanto. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja*. Tarsito.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ummah, V. Z. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Teknik Pt Pelindo Marine Service). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 1–7.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudhi Arisa Putra. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(2), 291–302. <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i2.656>