**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

* + - * 1. **Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Gambaran Umum KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah

Kantor Jasa Penilai Publik Felix Sutandar dan Rekan adalah transisi dari PT. Inti Utama Penilai, memiliki izin perusahaan dari Departemen Keuangan Republik Indonesia No. 2.09.0072 tanggal 23 November 2009. Kantor Jasa Penilai Publik Felix Sutandar dan Rekan telah aktif menilai aset bagi perusahaan di Pasar Modal (Otoritas Jasa Keuangan), bank pemerintah, bank asing, bank swasta nasional, organisasi keuangan dan juga telah terlibat dalam berbagai proyek pemerintah. Cakupan layanan yang ditawarkan oleh KJPP Felix Sutandar dan Rekan mencakup penilaian properti, penilaian bisnis, serta jasa lainnya yang juga termasuk studi kelayakan dan pengawasan proyek. Berbagai jasa penilaian yang tersedia di KJPP Felix Sutandar dan Rekan dapat digunakan untuk berbagai tujuan, seperti pembiayaan, pengajuan pinjaman, revaluasi aset, restrukturisasi perusahaan, persiapan untuk pengajuan IPO (Initiap Public Offering), merger, lelang properti maupun lelang bisnis, asuransi, dan sebagainya. Dalam melakukan penilaian aset, KJPP Felix Sutandar & Rekan akan mengutus seorang surveyor turun ke lapangan untuk mendata dan menilai aset yang di ajukan oleh klien, proses appraisal

meliputi mendata, menilai suatu aset dan setelah nilai aset yang diperoleh akan digunakan untuk memutuskan, layak atau tidaknya aset tersebut untuk di jadikan jaminan oleh pihak klien.

Adapun Visi dan Misi KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi perusahaan jasa penilaian dan konsultan yang terdepan dan terpercaya di Indonesia.

1. Misi

Memberikan jasa penilaian yang obyektif, akurat dan bermutu dengan berpedoman pada SPI dan KEPI.

Menyelenggarakan kegiatan usaha secara profesional yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan atas setiap penugasan dari pengguna jasa.

Memiliki SDM yang kompeten dan handal dalam memberikan pelayanan jasa penilaian dan konsultan.

Alamat

 Penelitian ini beralamat di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah, Perum Queen Garden 6 Blok K-23, Desa Waru, Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57556.

Struktur Organisasi

KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah seperti perusahaan lainnya pada umumnya memiliki struktur organisasi yang mandiri, dirancang agar bagian-bagian didalamnya dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Gambar IV.1

Struktur Organisasi KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah

**PIMPINAN CABANG**

T. Edy Susanto, ST

**PELAKSANA INSPEKSI**

Komarudin

Bambang Kelik

Asep Juanda

Adi Cahyo

Tengku Kevin

Abdul Rozak

Iqbal Azizi

**REVIEWER**

Prijo Hernowo, S. Si

V. A. Herman Jap, SE

Ir. Herman Judianto

Drs. Jimmy Martana

Fauzi Noor, BE

**UMUM**

Sukimin

Abdul Majid

Rangga Adiputra

**PENGAWAS MENENGAH PENILAIAN ASET**

Nurhidayat, S.Kom

Ronald Charles, Amd

Rudi, S.Kom

Hengky Tanuriawan, SE

**ENTRI DATA / FILELING**

Muhammad Afrizal

Dadang Setiawan

**BAGIAN CETAK LAPORAN**

Ibnu Lasmi

Hendra

**PENILAI**

Subekti Wijayanta

Budi Sri Artanto

Dwi Nugroho

Achmad Alief Sandi

Achmad Ali Mareta

Agus Baehaqi

Kurnia Aji

Budi Sri Artanto

Andi Wahyudi

Irfan Susanto

**ADMINISTRASI**

Heni Setyo W.

Marliawati Puji

Silvia Indriani

**PEMASARAN**

Natalia Goysal, SE

Retta Ria

**KURIR & OB**

Andry Setiadi

Wisnang

Uraian tugas dan kewajiban

Dalam suatu perusahaan, deskripsi jabatan sangat diperlukan untuk memberikan kejelasan akan wewenang dan tanggungjawab bagian dari setiap orang dalam perusahaan yang bersangkutan, dapat memberikan batasan yang jelas sehingga dapat membuat suatu keputusan yang baik dan benar. Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab dan seluruh staff dan karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah adalah sebagai berikut :

**Pimpinan Cabang**

Memimpin serta mengkoordinasi perusahaan penilaian bisnis dan penilaian asset.

**Reviewer**

Mereview atau check laporan dan nilai yang sudah dikeluarkan oleh penilai sebelum di kirimkan ke perbankan atau pihak klien langsung.

**Penilai**

Tenaga penilai yang sudah lulus dan bersertifikat yang bisa menentukan dan menilai suatu asset sesuai bidang keahlian penilaian masing-masing

**Surveyor/Pelaksana Inspeksi**

Tenaga bantu penilai yang terjun langsung dilapangan untuk menilai properti yang ditentukan atau berdasarkan order yang didapat dari perbankan atau klient langsung.

**Admin**

Bertanggung jawab dalam mendukung kebutuhan kegiatan perusahaan, seperti melakukan persiapan dalam kegiatan penilaian baik dari segi materi maupun media yang akan digunakan untuk menyampaikan suatu nialai kontrak perusahaan pada klient.

**Entri Data / Fileling**

Tenaga bantu perusahaan untuk merekap atau memfileing segala jenis penilaian yang sudah pernah di kerjakan.

**Bagian Cetak**

Bertugas untuk mencetak laporan penilaian yang sudah disetujui oleh reviewer dan pimpinan KJPP hingga menjadi sebuah buku laporan.

**Kurir**

Tenaga pengirim yang ditugaskan untuk mengirim laporan kepada pihak perbankan atau klient langsung ke alamat yang sudah ditentukan.

**Office Boy**

Bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan untuk menjaga, merawat serta melakukan laporan apabila ada terjadi kerusakan terhadap lokasi yang telah diwenangkan.

* + - * 1. **Deskripsi Responden**

Dari hasil penelitian di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah didapatkan data primer. Data tersebut nantinya digunakan untuk keperluan analisa yang selanjutnya akan diambil kesimpulan dari data penelitian ini.

KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah mempunyai 40 karyawan yang dikelompokkan kedalam kategori tertentu. Pengelompokkan tersebut didasarkan pada jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan lama bekerja karyawan.

1. **Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel IV.1

Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis kelamin | Jumlah | Persentase |
| 1. | Laki-laki | 35 | 87,5 |
| 2. | Perempuan | 5 | 12,5 |
|  | Total | 40 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan pada KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah terdiri dari pegawai laki-laki sebanyak 35 orang (87,5%) dan pegawai perempuan sebanyak 5 orang (12,5%). Dari data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah laki-laki, karena laki-laki memiliki fisik yang lebih kuat untuk bekerja dilapangan ataupun ketika dipekerjakan di lokasi yang memiliki jarak tempuh jauh dibandingkan perempuan.

1. **Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel IV.2

Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
| 1. | SMA/K | 12 | 30 |
| 2. | D3 | 4 | 10 |
| 3. | S1 | 21 | 52,5 |
| 4. | >S1 | 3 | 7,5 |
|  | Total | 40 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dapat diketahui pada tabel diatas bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat ada sebanyak 12 orang (30%), Diploma sebanyak 4 orang (10%), Sarjana sebanyak 21 orang (52,5%) serta yang berpendidikan >S1 ada 3 orang (7,5%). Dari data tersebut dapat dilihat bahwa responden paling banyak berdasarkan tingkat pendidikan adalah Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah cukup tinggi, yang berarti pendidikan mempengaruhi kompetensi yang berpengaruh pula pada kinerja karyawan.

1. **Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel IV.3

Data Karyawan Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Usia | Jumlah Responden | Presentase |
| 1 | < 25 tahun | 9 | 22,5 |
| 2 | 26 – 40 tahun | 19 | 47,5 |
| 3 | > 40 tahun | 12 | 30 |
|  | Total  | 40 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa dalam penelitian ini responden yang berusia kurang dari 25 tahun sejumlah 9 orang (22,5%), responden yang berusia 26 – 40 tahun sejumlah 19 orang (47,5%) dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sejumlah 12 (30%). Penelitian ini mayoritas responden berusia kisaran 26 – 40 tahun, karena masih pada masa produktif lebih siap tahan banting dan dapat mengerti tentang situasi menantang dalam melakukan pekerjaan. Faktor pengalaman dan kebijakan dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan ini sangat diperlukan.

1. **Lama Bekerja**

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel IV.4

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Lama Bekerja** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1. | 1 – 5 tahun | 18 | 45 |
| 2. | 5 – 10 tahun | 10 | 25 |
| 3. | 10 – 15 tahun |  7 | 17,5 |
| 4. | ≥ 15 tahun | 5 | 12,5 |
|  | Total | 40 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dapat diketahui pada tabel di atas bahwa responden dengan lama bekerja 1 - 5 tahun ada sebanyak 18 orang (45%), 5 – 10 tahun sebanyak 10 orang (25%), 10 – 15 tahun sebanyak 7 orang (17,5%), dan ≥ 15 tahun sebanyak 5 orang. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa lamanya bekerja responden yang terbesar adalah antara 1 – 5 tahun.

* + - * 1. **Hasil Analisis Data**
1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dapat dilakukan sebelum analisis regresi. Tujuan dari pelaksanaan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui kondisi data yang sebenarnya dari kuesioner untuk layak diuji. Uji asumsi klasik meliputi :

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.5

Hasil Uji Normalitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Kolmogorov-smirnov Z* | *Asymp. Sig. (2-tailed)* | Batas | Keterangan |
| 0,473 |  0,979 | 0,05 | Normal |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogrov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

**Uji Multikolenieritas**

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada sebuah variabel dapat diketahui dengan nilai *Variance Inflaction Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* masing – masing dari variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas antara variabel bebasnya.

Tabel IV.6

Uji Multikolinearitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Model* | *Collinearity Statistic* | Keterangan |
| *Tolerance* | *VIF* |
| Motivasi | 0,972 | 1,029 | Bebas Multikolinearitas |
| Kompetensi | 0,980 | 1,020 | Bebas Multikolinearitas |
| Profesionalisme | 0,964 | 1,037 | Bebas Multikolinearitas |

Sumber Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan dengan uji Glejser yang dihasilkan dari output program SPSS versi 21 dibawah ini :

Tabel IV.7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | *Sig.*(P value) | Kesimpulan |
| Motivasi | 0,298 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Kompetensi | 0,695 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Profesionalisme | 0,254 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

SSSumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel diatas, terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpukan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

1. **Uji Regresi Linear Berganda**

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 21 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel IV.8

Analisis Regresi Linier Berganda

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | *Unstandardized Coefficients* |
|  | B | *Std. Error* |
| (*Constant*) | 5,766 | 3,380 |
| Motivasi | 0,267 | 0,122 |
| Kompetensi | 0,292 | 0,130 |
| Profesionalisme | 0,262 | 0,092 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

Y = 5,766 + 0,267X1 + 0,292X2 + 0,262X3 + e

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 5,766 yang artinya apabila variabel independen yaitu motivasi, kompetensi dan profesionalisme nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan berada pada angka 5,766.
2. Koefisien variabel motivasi (β1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,267. Hal ini menunjukkan apabila variabel kompetensi dan profesionalisme sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel motivasi akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,267. Sehingga variabel motivasi berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.
3. Koefisien variabel kompetensi (β2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,292. Hal ini menunjukkan apabila variabel motivasi dan profesionalisme sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel kompetensi mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,292. Sehingga variabel kompetensi berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.
4. Koefisien variabel profesionalisme (β3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,262. Hal ini menunjukkan apabila variabel motivasi dan kompetensi sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel profesionalisme mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,188. Sehingga variabel profesionalisme berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresinya mempunyai nilai paling besar diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,292.

1. **Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi, kompetensi, dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah. Hasil uji F dapat dilihat dari hasil *output* analisis data sebagai berikut.

Tabel IV. 9

Hasil Uji F

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Model* | F | *Sig.* | Keterangan |
| Regression  | 7,713 | ,000b | H0 ditolak, Ha diterima |
| Residual |  |  |  |
| Total  |  |  |  |

 Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Ho dan Ha

Ho: β1 = β2 = β3 = 0; Berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel motivasi (X1), kompetensi (X2), dan profesionalisme (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ha: β1 ≠ β2 ≠ β3 ≠ 0; Berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel motivasi (X1), kompetensi (X2), dan profesionalisme (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

1. Tingkat *Level of signifikan* (α) = 0,05

Ftabel = k; (n-k)

 = 3; (40-3)

 = 3; 37

 = 2,859

1. Kriteria pengujian

2,859

Ho ditolak

Ho diterima

7,713

Gambar IV.2

Kurva Normal Uji F

Ho diterima apabila Fhitung < Ftabel yaitu 7,713 < 2,859

Ho ditolak apabila Fhitung > Ftabel yaitu 7,713 > 2,859

1. Nilai F hitung

Diketahui hasil Fhitung = 7,713 dari analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.

1. Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 7,713 sedangkan Ftabel sebesar 2,859 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak. Dan dapat disimpulkan Ha diterima, itu artinya ada pengaruh simultan antara variabel motivasi (X1), kompetensi (X2), dan profesionalisme (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

1. **Uji t (Parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel – variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat dari hasil *output* analisis data sebagai berikut:

Tabel IV.10

Hasil Uji t

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model  | t | ttabel | *Sig.* |
| Motivasi | 2,191 | 2,028 | 0,035 |
| Kompetensi | 2,250 | 2,028 | 0,031 |
| Profesionalisme | 2,865 | 2,028 | 0,007 |

Sumber: Data primer yang diolah,2022

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Uji pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
2. Menentukan Ho dan Ha

Ho : β1 = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : β1 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Tingkat *Level of signifikan* (α) = 0,05

ttabel = α/2; (n-k-1)

= 0,025; (40-3-1)

= 0,025; 36

= 2,028

1. Kriteria pengujian

Daerah ditolak

Daerah diterima

-2,028

Daerah ditolak

2,028

Gambar IV.3

Uji t motivasi

Ho diterima jika -2,028 ≤ thitung ≤ 2,028

Ho ditolak jika -thitung ≤ -2,028 atau thitung ≥ 2,028

1. Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21, maka dapat diketahui bahwa thitung motivasi (X1) = 2,191

1. Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan thitung > ttabel (2,191 > 2,028) dan nilai signifikansi (0,035 < 0,05), maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
2. Menentukan Ho dan Ha

Ho : β2 = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : β2 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Tingkat *Level of signifikan* (α) = 0,05

ttabel = α/2; (n-k-1)

 = 0,025; (40-3-1)

 = 0,025; 36

 = 2,028

1. Kriteria pengujian

Daerah ditolak

Daerah diterima

-2,028

Daerah ditolak

2,028

Gambar IV.4

Uji t kompetensi

Ho diterima jika -2,028 ≤ thitung ≤ 2,028

Ho ditolak jika -thitung ≤ -2,028 atau thitung ≥ 2,028

1. Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21, maka dapat diketahui bahwa thitung kompetensi (X2) = 2,250

1. Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan thitung > ttabel (2,250 > 2,028) dan nilai signifikansi (0,031 < 0,05), maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji pengaruh profesionalisme (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
2. Menentukan Ho dan Ha

Ho : β1 = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara profesionalisme (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : β1 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Tingkat *Level of signifikan* (α) = 0,05

ttabel = α/2; (n-k-1)

= 0,025; (40-3-1)

= 0,025; 36

= 2,028

1. Kriteria pengujian

Daerah ditolak

Daerah diterima

-2,028

Daerah ditolak

2,028

Gambar IV.5

Uji t profesionalisme

Ho diterima jika -2,028 ≤ thitung ≤ 2,028

Ho ditolak jika -thitung ≤ -2,028 atau thitung ≥ 2,028

1. Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21, maka dapat diketahui bahwa thitung profesionalisme (X3) = 2,865

1. Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan thitung > ttabel (2,865 > 2,028) dan nilai signifikansi (0,007 < 0,05), maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. **Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independentnya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Berikut ini merupakan hasil dari koefisien determinasi :

Tabel IV.11

Hasil Koefisien Determinasi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *R* | *R Square* | *Adjusted R Square* |
| **0,626a** | **0,391** | **0,341** |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil dari perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,341. Hal ini berarti 34,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi dan profesionalisme, sedangkan sisanya sebesar 65,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Misalnya, kedisiplinan, insentif, pengalaman, promosi jabatan dan lain- lain.

* + - * 1. **Pembahasan**
1. **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa thitung > ttabel (2,191) > (2,028) dengan nilai signifikansi sebesar (0,035) < (0,05), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Okfijanti, Istiatin & Hadi AB, 2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian Umum Pemda Sukoharjo. Ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang ada pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik, begitu juga sebaliknya.

KJPP Felix Sutandar & Rekan selalu memberikan motivasi kerja dalam bentuk penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan libur cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karyawan yang selalu dimotivasi akan merasa dihargai dan hasil jerih payah mereka dalam bekerja diakui oleh perusahaan, sehingga karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

1. **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa thitung > ttabel (2,191) > (2,028) dengan nilai signifikansi sebesar (0,031) < (0,05), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lukiyanto, Istiatin & Mursito., 2021) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik

KJPP Felix Sutandar & Rekan selalu memberikan hasil laporan pekerjaan yang baik dan akurat, hal ini dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan terdiri dari jenjang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang didapat dan pengalaman-pengalaman baik secara langsung maupun tidak langsung menunjang dalam bekerja.

1. **Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa thitung > ttabel (2,865) > (2,028) dengan nilai signifikansi sebesar (0,007) < (0,05), profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Okfijanti, Istiatin & Hadi AB, 2019) yang menyatakan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian Umum Pemda Sukoharjo. Ini menunjukkan bahwa semakin baik profesionalisme yang ada dalam diri karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga.

KJPP Felix Sutandar & Rekan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, bertanggung jawab dengan hasil dari setiap laporan dan tidak memihak antara bank/pengguna laporan dengan nasabah yang terkait. Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan.