

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI PROFESIONALISME KARYAWAN PT. ANGKASA PURA I SURABAYA

Faruk

ABSTRACT

The purpose of this research is to know influence competence and work motivation to employee performance through the professionalism of PT. Angkasa Pura I Surabaya. The population in this research were 40 employees of PT. Angkasa Pura I Surabaya by taking census illustrations, to illustrations in this research as many as 40 respondents. Information procedures in research use documentation and survey procedures. Analysis of the information used in research uses path analysis, based on the results of research calculations that can be done if competence affects professionalism, motivation affects professionalism, competence affects employee performance, motivation affects employee performance, professionalism affects employee performance. Indirect influence of proven professionalism as a variable involved in the influence between competence and motivation on employee performance at PT. Angkasa Pura I Surabaya

Keywords: *competence, motivation, professionalism and performance*

ABSTRAK

Tujuan yang mau dicapai dalam riset ini untuk mengenali serta menarangkan pengaruh kompetensi serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui profesionalisme PT. Angkasa Pura I Surabaya. Populasi dalam riset ini sebanyak 40 orang karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya dengan metode pengambilan ilustrasi mengenakan sensus, hingga ilustrasi pada riset ini sebanyak 40 responden. Tata cara pengumpulan informasi pada riset ini memakai tata cara dokumentasi serta survey. Analisis informasi yang digunakan dalam riset ini memakai analisis jalan(Path Analysis).Bersumber pada hasil perhitungan riset bisa disimpulkan kalau Kompetensi mempengaruhi terhadap Profesionalisme, Motivasi mempengaruhi terhadap Profesionalisme, Kompetensi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, Motivasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, Profesionalisme mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh secara tidak langsung Profesionalisme teruji selaku variabel intervening dalam pengaruh antara kompetensi serta motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Surabaya

Kata kunci: kompetensi, motivasi, profesionalisme dan kinerja

Submitted : 14-04-2021
Revised : 19-04-2021
Inisiated Publish : 24-04-2021

AFFILIATION:
Program Studi Manajemen, Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Yapan Surabaya

Co-Responding E-mail:
m.faruk@stieyapan.ac.id

Diterbitkan oleh:



Pusat Kajian Administrasi Publik
Program Studi Administrasi Publik
Universitas Pembangunan Nasional
"Veteran" Jawa Timur

berkolaborasi dengan



Indonesia Association of Public
Administration Jawa Timur

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi yang baik sangatlah dibutuhkan dalam rangka mewujudkan visi serta misi industri ataupun organisasi. Kinerja organisasi yang baik sangat dipengaruhi oleh karyawan yang bermutu serta penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga tujuan industri bisa tercapai. Kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan pula bisa memastikan tercapai atau tidaknya tujuan industri. Mangkunegara (2015: 67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, buat tingkatkan kinerja karyawan hingga butuh dicoba komunikasi yang efisien secara selalu serta terdapatnya semangat kerja yang besar dari karyawan buat membagikan kesiapan dalam mengalami bermacam tantangan serta masalah- masalah yang mencuat dalam melaksanakan tugasnya sehingga sanggup memegang tanggung jawabnya tiap- tiap serta tercapainya tujuan dari organisasi. Kurang terbukanya data yang diberikan hendak menyebabkan terbentuknya kesalahpahaman dari penerima pesan. Keterbukaan data khususnya pada organisasi merupakan berarti guna menunjang karyawan supaya menciptakan kinerja yang baik buat mewujudkan tujuan yang mau dicapai.

Perusahaan wajib mencermati faktor - faktor apa saja yang pengaruhi kinerja dari karyawannya. Faktor- faktor yang pengaruhi kinerja karyawan merupakan kompetensi, motivasi, dan profesionalisme. Siagian (2015: 67), melaporkan kalau motivasi maksudnya totalitas proses pemberian motivasi kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka ingin bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif serta murah. Motivasi kerja selaku suatu yang memunculkan dorongan ataupun semangat kerja. Dorongan ataupun tenaga ialah gerak jiwa serta jasmani buat berbuat sehingga motif tersebut ialah sesuatu *driving force* yang menggerakkan manusia buat bertingkah laku serta perbuatan itu memiliki tujuan tertentu. Wibowo (2016: 378), melaporkan kalau motivasi ialah proses psikologis yang membangkitkan serta mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Manajer butuh menguasai proses psikologi ini apabila mereka mau sukses membina pekerjaan mengarah pada penyelesaian target organisasi.

Karyawan serta industri merupakan perihal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang kedudukan utama dalam melaksanakan roda kehidupan industri. Apabila karyawan mempunyai produktivitas serta motivasi kerja yang besar, hingga perusahaanpun hendak melaksanakan kegiatannya dengan baik, yang kesimpulannya hendak menciptakan kinerja serta pencapaian yang baik untuk industri. Di sisi lain, gimana bisa jadi aktivitas industri berjalan baik, bila karyawannya bekerja tidak produktif, maksudnya karyawan tidak

mempunyai semangat kerja yang besar.

Motivasi adalah kecenderungan individual untuk merespon motif dasar yang unik yang terdapat dalam institusi dan organisasi. Hal ini didasarkan pada pendapat bahwa terdapat orang yang tertarik dan termotivasi untuk bekerja (Widarni,2020). Seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya (Hasan dan Wibawani, 2019)

Selain motivasi, profesionalisme sering sekali dikaitkan dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri. Menurut Vitalina (2016:23) seorang yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau output dengan kualitas yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kompetensi karyawan mencapai output pekerjaan. Kompetensi merupakan hal yang paling dituntut bagi seseorang yang sudah bekerja dalam lembaga perbankan. Kompetensi sering sekali dikaitkan dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan mencapai output pekerjaan, penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, komitmen pada pekerjaan, kompetensi yang dimiliki sesuai dengan harapan perusahaan, dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam setiap pekerjaan. Menurut Vitalina (2016:23) seorang yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau *output* dengan kualitas yang baik.

Demikian pula pada perusahaan transportasi, PT Angkasa Pura I(Persero) mencatat penyusutan jumlah sampai Mei 2020. Pada Januari sampai Mei 2020, perseroan melayani 18, 7 juta penumpang ataupun turun 40, 36% dari jumlah trafik pada periode yang sama di 2019 yang menggapai 31, 4 juta penumpang. Trafik penumpang terendah terjalin pada Mei kemudian yang cuma menggapai 76. 841 penumpang. Sebaliknya trafik penumpang pada Januari 2020 ialah 7. 067. 556 penumpang, pada Februari 2020 ialah 6. 050. 373 penumpang, pada Maret 2020 ialah 4. 673. 220 penumpang, serta pada April 2020 sebanyak 860. 765 penumpang. Perihal ini ialah akibat dari kebijakan pengendalian transportasi dan ekspedisi orang dalam rangka penangkalan penyebaran Covid- 19. PT Angkasa Pura(AP) I mengatakan, berkurangnya kegiatan operasional lapangan terbang mempengaruhi pada pemasukan industri. AP I hadapi penyusutan pemasukan yang lumayan signifikan semenjak dihimpit wabah virus corona. Pemasukan industri ini disebut- sebut tidak sanggup menggapai sasaran yang ditetapkan. Akibat terhadap pemasukan memanglah lumayan

signifikan. Pemasukan dikala ini 20% di dasar sasaran, serta berpotensi hendak lebih besar lagi jika kian banyak penerbangan yang dibatalkan. Selain merampingkan organisasi, segala rencana rekrutmen pegawai baru yang sempat digenjut awal bulan lalu juga dibatalkan sementara. Atas segala upaya tersebut, perusahaan disebut mampu menghemat hingga Rp 300 miliar lebih sebagai upaya menjaga ekonomi perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Angkasa Pura I Surabayaialah penurunan kinerja para karyawan. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2017 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan sehingga kinerja menjadi kategori cukup baik dan untuk tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali, dimana kinerja karyawan menjadi kategori cukup baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Masih ada aspek kinerja karyawan yang masih rendah tentunya menjadi bahan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi atas faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja karyawan

Permasalahan tersebut diindikasikan perlunya kompetensi, motivasi dan profesionalisme karyawan. Hal ini didasari dari hasil pra-survei (kuesioner dan wawancara) yang dilasanakan oleh peneliti menemukan masalah yang berhubungan dengan kompetensi kerja dari karyawan yaitu: masih ditemukan karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaan secara mandiri dan masih ditemukan minimnya kegiatan saling membantu dan saling membimbing dan memberitahu dalam melaksanakan pekerjaan. hasil tersebut dibuktikan dengan jawaban responden penelitian saat peneliti melaksanakan prasurevei, dimana ditemukan karyawan kurang saling mendukung dan mebantu dalam melaksanakan pekerjaan dan melayani pelanggan, selain itu juga ditemukan masih adanya karyawan yang ditempatkan dalam suatu jabatan pekerjaan memiliki kompetensi yang rendah, terbukti dengan adanya beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikannya secara tepat waktu. Kondisi tersebut berdampak terhadap kinerja perusahaanHal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kerja (*job behaviour*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu, *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Edison et al (2016:17) Kompetensi ialah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Dessler (2015: 713) dalam Robbins, menyatakan bahwa kompetensi kerja ialah mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan kepribadian (*attitude*) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Menurut Serdamayanti, (2017) menyatakan konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang berindividu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi, tujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan.

Secara universal, kompetensi bisa dimengerti selaku suatu penggabungan antara keahlian, atribut personal, serta pengetahuan yang tercermin lewat sikap kerja yang bisa diamati, diukur, serta dievaluasi. Kompetensi dibedakan jadi 2 jenis ialah, *soft competency* ataupun tipe kompetensi yang berkaitan erat dengan keahlian buat mengelola proses pekerjaan, ikatan antar manusia dan membangun interaksi dengan orang lain serta *hard competency* ataupun tipe kompetensi yang berkaitan dengan keahlian fungsional ataupun teknis sesuatu pekerjaan.

Dari definisi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi ialah karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi yang kuat, solid serta sesuai dengan bisnis perusahaan akan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan serta menciptakan daya kreasi, inovasi dan adaptasi perusahaan terhadap lingkungan.

Motivasi

Handoko (2014:256), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan".Gitosudarmo (2014:28), menyatakan bahwa "Motivasi ialah faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu".Sehingga motivasi yang terdapat pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Mangkunegara (2015:93) motivasi ialah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri".Winardi (2015:6), menjelaskan pengertian motivasi sebagai berikut : Suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu motivasi buatan (*extrinsic*) dan motivasi hakiki (*intrinsic*). Motivasi buatan ialah apa yang dilakukan terhadap orang untuk memotivasi mereka. Sedangkan motivasi hakiki merupakan faktor dari dalam diri sendiri yang mempengaruhi orang untuk berperilaku Hal ini dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017), mengatakan bahwa : "Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien."

ProfesionalismeKaryawan

Arens, et al (2015: 53) mengartikan profesionalisme ialah tanggung jawab yang didasarkan kepada tugas dan peraturan yang berlaku di tempat individu tersebut bekerja di lembaga keuangan.Profesionalisme dalam pekerjaan telah lama mendapat perhatian dari peneliti. Profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna.Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya dalam perusahaan . Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi karyawan .

Konsep profesionalisme modern dalam melakukan suatu pekerjaan telah dikemukakan oleh Hall dalam Silalahi (2015),menyatakan bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan sikap. Aspek struktural yang

karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan pembentukan kode etik sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme yang terbentuk dari hasil pembelajaran dalam lingkungan organisasi yang melekat dalam diri individu dan menjadi kebiasaan dalam menjalankan setiap kegiatan didalam lingkungan perusahaan dan organisasi.

Kinerja Karyawan

Simanjuntak (2016) kinerja ialah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam mewujudkan sasarannya, tujuan, misi dan visi suatu organisasi, serta tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satunya ialah melalui penilaian kinerja. Syaefudin, Bestari, Aisyah & Mujib (2020) berpendapat bahwa terdapat dua model kinerja yaitu *Task Performance* dan *Contextual Performance*. Dengan demikian, kinerja ialah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Rivai (2015: 53) kinerja ialah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasibuan (2015: 67) mengemukakan bahwa kinerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai dalam seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah perilaku nyata hasil kerja didalam melaksanakan tugas-tugas yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

Indarti dan Kurniawan (2020) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini didukung juga oleh Kriswibowo, Harsanto dan Kurniasih (2017) yang dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa kemampuan atau kompetensi berpengaruh kepada kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja ialah: pertama, efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

Kedua, otoritas (wewenang). Arti otoritas ialah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut. Ketiga, disiplin ialah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja. Keempat, inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif ialah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi

METODE

A. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel sebab atau variabel bebas (Sugiyono (2015)). Variabel dependen dalam penelitian ini ialah :

1. Kinerja Karyawan (Y2)

Kinerja karyawan tertuju pada hasil kerja yang telah dipenuhi atau dicapai oleh para karyawan yang sesuai dengan standar dan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Rahinnaya (2016 : 5) ialah :

- a) Kuantitas.
- b) Kualitas.
- c) Ketepatan waktu.

2. Profesionalisme (Y1)

Profesionalisme diartikan sebagai sesuatu yang memerlukan kepandaian khusus untuk melakukan suatu pekerjaan. dengan indicator sebagai berikut :

- a) *Equality* (kesamaan atau kesetaraan
- b) *Equity* (keadilan.
- c) *Loyalty* (loyalitas.
- d) *Accountability* (akuntabilitas.

3. Kompetensi(X1)

Ialah kapasitas individual untuk melakukan tindakan-tindakan dalam melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. (Robbins, 2015; 86). Indikator yang digunakan untuk mengukur Kompetensi meliputi :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)

b. Inisiatif (*Initiative*)

c. Sikap (*Attitude*)

4. Motivasi (X2)

Pamela & Oloko (2015) Motivasi ialah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi ialah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.:

a) Penghargaan diri

b) Kekuasaan

c) Kebutuhan Keamanan Kerja

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:72), yang dimaksud populasi ialah “wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan ticketing PT. Angkasa Pura I Surabaya. Menurut Sugiyono (2015:116), Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

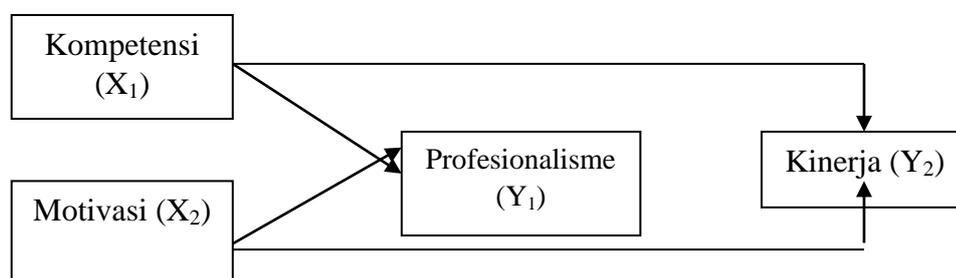
Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Angkasa Pura I Surabaya yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

C. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan perhitungan menggunakan program SPSS. Analisis jalur yang dikembangkan oleh Sewall Wright (1934), merupakan suatu bentuk penerapan dari regresi berganda yang menggunakan diagram jalur sebagai petunjuk terhadap pengujian hipotesis yang kompleks. Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat berdasarkan pada pengetahuan, perumusan teori dan asumsi, juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian serta menafsir hubungan tersebut. Analisis jalur ini dikembangkan sebagai suatu metode untuk mempelajari pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh langsung merupakan arah hubungan yang langsung antar variabel tanpa melalui variabel lain, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien regresi yang distandarisasi. Adapun besarnya pengaruh tidak langsung dalam analisis jalur ialah dengan cara mengalikan koefisien jalur pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel antara dan koefisien jalur pengaruh langsung variabel antara dengan variabel terikat. Signifikansi dari pengaruh tidak langsung dapat dilihat dari signifikansi pada jalur pertama dengan signifikansi dari variabel perantara dengan variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan diatas, alasan digunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dalam penelitian ini karena, penulis ingin melakukan kajian tentang pengaruh langsung kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta ingin mengetahui pengaruh tidak langsung *kompetensi* dan *motivasi* terhadap kinerja karyawan melalui profesionalisme. Model digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

- X₁ : Variabel Kompetensi
- X₂ : Variabel Motivasi
- Y₁ : Variabel Profesionalisme
- Y₂ : Variabel Kinerja Karyawan
- ε₁, ε₂, ε₃ : Kesalahan pengganggu

P_1, P_2, P_3, P_4, P_5 : Koefisien Jalur

Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path* pada model rekursif panah satu arah adalah regresi yang dibakukan secara parsial pada masing-masing persamaan. Dari perhitungan ini diperoleh koefisien secara langsung. Sedangkan untuk mencari pengaruh tidak langsung antara variabel-variabel dapat dicari dengan menggunakan koefisien *path* (β).

1. Pengaruh langsung *kompetensi* terhadap kinerja karyawan = P_3
2. Pengaruh langsung *kompetensi* terhadap profesionalisme = P_1
3. Pengaruh langsung *motivasi* terhadap kinerja = P_4
4. Pengaruh langsung *motivasi* terhadap profesionalisme = P_2
5. Pengaruh tidak langsung *kompetensi* terhadap kinerja karyawan melalui profesionalisme = $P_5 = (P_1 \times P_3)$
6. Pengaruh tidak langsung *motivasi* terhadap kinerja karyawan melalui profesionalisme = $P_5 = (P_2 \times P_3)$
7. Pengaruh total ialah penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Uji validasi model digunakan untuk menguji apakah model jalur yang dipakai sudah sesuai atau sudah tepat dengan melihat perbedaan koefisien-koefisien jalur $< 0,05$ maka dapat dianggap bahwa model jalur (*path model*) tersebut tepat digunakan. Namun sebaliknya, apabila perbedaan nilai koefisien-koefisien jalur $> 0,05$ maka dapat dianggap bahwa model jalur (*path model*) tidak tepat digunakan atau sebagian jalur *path* ada yang tidak digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

- Uji Validitas

Pengujian validitas secara lengkap disajikan pada Lampiran 3. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel	Item	r	Sig.	Keterangan
X ₁	X _{1,1}	0.583	0.000	Valid
	X _{1,2}	0.591	0.000	Valid
	X _{1,3}	0.326	0.040	Valid
X ₂	X _{2,1}	0.588	0.000	Valid
	X _{2,2}	0.476	0.002	Valid
	X _{2,3}	0.024	0.885	Valid
Y ₁	Y _{1,1}	0.620	0.000	Valid
	Y _{1,2}	0.538	0.000	Valid
	Y _{1,3}	0.807	0.000	Valid
Y ₂	Y _{2,1}	0.548	0.000	Valid

Variabel	Item	r	Sig.	Keterangan
	Y _{2.2}	0.367	0.020	Valid
	Y _{2.3}	-0.030	0.852	Valid

Sumber: data diolah

Tabel di atas memperlihatkan semua nilai probabilitas (sig) < 0.05, sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

- Uji Reliabilitas

Variabel dinyatakan reliabel jika nilai koefisien alpha cronbach lebih besar dari 0.6.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel bebas	Alpha	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,685	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,600	Reliabel
Profesionalisme (Y ₁)	0,617	Reliabel

Sumber: data diolah

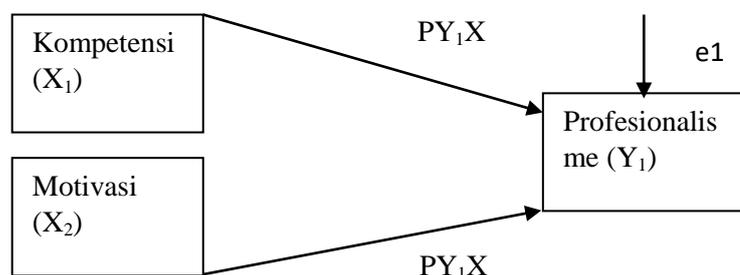
Tabel di atas memperlihatkan semua nilai alpha > 0.6, sehingga semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

b) Hasil Pengujian Analisis Jalur

Pengujian Model Regresi 1

Model Regresi 1 ini menganalisis pengaruh Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Profesionalisme (Y₁). Persamaan struktural dapat dilihat pada gambar 3 berikut:

Gambar 1. Persamaan struktural Model Regresi 1



$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + e_1$$

Tabel 3. Hasil Pengujian Model Regresi 1

Variabel	Beta	t hitung	Sig. t	Keterangan
X1	0.537	3.984	0.000	Signifikan
X2	0.275	-2.040	0.049	Signifikan
R _{square}	0,334			

Sumber: Data Diolah

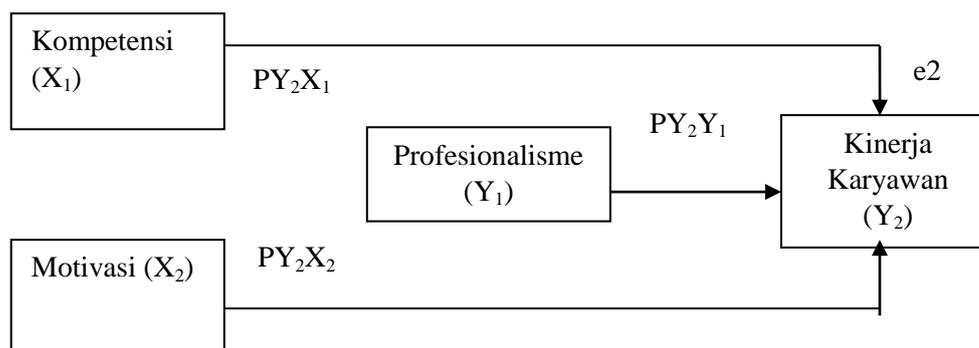
Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai $R_{square} = 0,334$ atau 33,4%. Hal tersebut berarti bahwa Profesionalisme (Y_1) dipengaruhi oleh *Kompetensi* (X_1) dan *Motivasi* (X_2) sebesar 33.4%.
- 2) Persamaan regresi yang terbentuk ialah :

$$Y_1 = 0,537 Y_1X_1 + 0,2275 Y_1X_2 + 0,666$$
- 3) Mengacu pada output regresi 1 pada tabel koefisien dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel $x_1 = 0,000$ dan $x_2 = 0,049$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa pada model regresi 1, x_1 dan x_2 berpengaruh signifikan terhadap y_1 .
- 4) Sementara itu, nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1-0,334)} = 0,666$.

Pengujian Model Regresi 2

Model Regresi 2 ini menganalisis pengaruh Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Profesionalisme (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Persamaan struktural dapat dilihat pada gambar 4 berikut:

Gambar 2. Persamaan struktural Model Regresi 2

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 + e_1$$

Tabel 4. Hasil Pengujian Model Regresi 2

Variabel	Beta	t hitung	Sig. t	Keterangan
X1	-.344	-2.367	.023	Signifikan
X2	.719	5.606	.000	Signifikan
Y1	.308	2.077	.045	Signifikan
R _{square}	0,474			

Berdasarkan tabel 4. diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai R_{square} = 0,474 atau 47,4%. Hal tersebut berarti bahwa kinerja karyawan (Y₂) dipengaruhi oleh *Kompetensi* (X₁), *Motivasi* (X₂) dan *Profesionalisme* (Y₁) sebesar 47,4%. Sedangkan sisanya, sebesar 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel eksogen yang diteliti.
- 2) Persamaan regresi yang terbentuk ialah :

$$Y_2 = 0,344 Y_2X_1 + 0,791 Y_2X_2 + 0,308 Y_2Y_1 + 0,526$$
- 3) Mengacu pada output regresi 2 pada tabel koefisien dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel x1= 0,023 dan x2= 0,000 dan y1= 0,045 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa pada model regresi 2, x1 dan x2 dan y1 berpengaruh signifikan terhadap y2.
- 4) Sementara itu, nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{(1-0,474)} = 0,526$.

Hasil Pengujian Hipotesis

- a. Analisis pengaruh X₁ terhadap Y₁: dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X₁ sebesar 0,000 < 0,05. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Diduga terdapat pengaruh antara *Kompetensi* (X₁) secara signifikan terhadap *Profesionalisme* (Y₁) karyawan ticketing PT. Angkasa Pura I Surabaya, dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X₁ terhadap Y₁.
- b. Analisis pengaruh X₂ terhadap Y₁: dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X₂ sebesar 0,049 < 0,05. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Diduga terdapat pengaruh antara *Motivasi* (X₂) secara signifikan terhadap *Profesionalisme* (Y₁) karyawan ticketing PT. Angkasa Pura I Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X₂ terhadap Y₁.
- c. Analisis pengaruh X₁ terhadap Y₂: dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X₁ sebesar 0,023 < 0,05. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Diduga terdapat pengaruh antara *Kompetensi* (X₁) secara signifikan terhadap *Kinerja* (Y₂) karyawan

- ticketing PT. Angkasa Pura I Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap Y_2 .
- d. Analisis pengaruh X_2 terhadap Y_2 : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar $0,000 < 0,05$. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Diduga terdapat pengaruh antara *Motivasi* (X_2) secara signifikan terhadap Kinerja (Y_2) karyawan ticketing PT. Angkasa Pura I Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_2 terhadap Y_2 .
- e. Analisis pengaruh Y_1 terhadap Y_2 : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi Y_1 sebesar $0,045 < 0,05$. Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Diduga terdapat pengaruh antara Profesionalisme (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2) karyawan ticketing PT. Angkasa Pura I Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Y_1 terhadap Y_2 .
- f. Analisis pengaruh X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_1 terhadap Y_2 sebesar 0,344. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 ialah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y_1 dengan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 , yaitu $0,537 * 0,308 = 0,165$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y_2 ialah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu: $0,344 + 0,165 = 0,509$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X_1 melalui Y_1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y_2 .
- g. Analisis pengaruh X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_2 terhadap Y_2 sebesar 0,719. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 ialah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y_1 dengan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 , yaitu $0,275 * 0,308 = 0,084$. Maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Y_2 ialah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu: $0,719 + 0,084 = 0,803$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X_2 melalui Y_1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y_2 .

- a. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Profesionalisme hal ini dapat diartikan bahwa Karyawan yang memiliki kualitas yang cukup memadai adalah yang berkemampuan melaksanakan kewajiban-kewajiban, bertanggung jawab dan layak. Karyawan juga wajib mengembangkan kompetensinya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya sesuai dengan profesionalismenya.
- b. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Profesionalisme hal ini dapat diartikan bahwa Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki individu maka semakin tinggi pula profesionalisme kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja individu maka semakin rendah pula profesionalisme kerja karyawan.
- c. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya tergolong tinggi, hal ini disebabkan sikap yang dimiliki karyawan tergolong tinggi yang ditunjukkan dari kemampuan dalam mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, kemudian nilai signifikan pada variabel kinerja di sebabkan selain karyawan memiliki sikap yang tinggi didalam mematuhi norma tersebut yang pada akhirnya membuat karyawan mampu bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan
- d. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja hal ini dapat diartikan bahwa karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja hal ini dapat diartikan bahwa variabel profesionalisme merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa profesionalisme sangat penting karena apabila seseorang mampu mengontrol emosinya secara baik dan efektif maka akan tercipta hubungan yang produktif dengan sesama rekan kerja sehingga dapat meraih keberhasilan kerja.
- f. Hasil pengujian menunjukkan secara tidak langsung kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui profesionalisme. Hal ini berarti bahwa kinerja yang baik harus didukung oleh kompetensi dan juga profesionalisme. Tinggi rendahnya kinerja seseorang sangat tergantung kepada kemampuan pribadi, kemampuan sosial dan kemampuan profesional.

- g. Hasil pengujian menunjukkan secara tidak langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui profesionalisme. Hal ini berarti bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu tercapainya kinerja yang ditetapkan perusahaan dengan mengandalkan profesionalisme kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian dapat disimpulkan bahwa *Kompetensi* berpengaruh terhadap Profesionalisme di PT. Angkasa Pura I Surabaya.
2. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian dapat disimpulkan bahwa *Motivasi* berpengaruh terhadap Profesionalisme di PT. Angkasa Pura I Surabaya.
3. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian dapat disimpulkan bahwa *Kompetensi* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Surabaya.
4. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian dapat disimpulkan bahwa *Motivasi* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Surabaya.
5. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Surabaya. Hal tersebut dikarenakan Profesionalisme karyawan telah sesuai
6. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme terbukti sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Surabaya.
7. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme terbukti sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditua, Sahat. 2015. *Tenaga Kerja: Perspektif Huku, Ekonomi, dan Sosial*, Pusat Kajian Pengolahan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal DPR Republik Indonesia. Jakarta.
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2015. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *AGORA Vol. 1, No. 3*,
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Arens, et al (2015. *Auditing and Assurance Services*, Fifteenth Edition. Pearson Education Inc: New Jersey

- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Eny Lestary Widarni dan Cahya Budhi Irawan, 2020, Analisis Motivasi Pelayanan Publik dan Role Stress Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Kereta Api Indonesia DAOP VIII, *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara* Volume 10 (2),
- Gitosudarmo, Indriyo. 2015. *Manajemen Operasi*. Yogyakarta. BPFEYogyakarta.
- Gunawan, Imam. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hani, T. Handoko. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasan dan Wibawani, Sri, 2019, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating, *Public Administration Journal*, 1(3), 260-269.
- Indarti, D. A. R., & Kurniawan, G. (2020). Pengaruh Kompetensi, Supervisi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan. *Sasanti Journal Of Economic And Business*, 1(1).
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, Edisi Pertama, Penerbit Prenadamedia Group Jakarta
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kriswibowo, A., Harsanto, B. T., & Kurniasih, D. 2017. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 7(2).
- Manullang, M., *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2015. *Human Resource Management*, Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saefudin, W., Bestari, D. K. P., Aisyah, M., & Mujib, M. (2020). Analisis Kinerja Pembimbing Kemasyarakatan Di Wilayah Kalimantan Barat. *Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi*, 17(1), 46-50.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, Desrina 2016. *Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada Hotel The Jayakarta Daira Palembang*. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Sondang P. Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Vitalia dan Widyawati, 2016. Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Properti di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi : Volume 5, Nomor 1*.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.