



**ANALISIS PROFESIONALISME DAN KOMPETENSI:
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PT. JASA RAHARJA CABANG
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

ANGGIA RIZKI
1515310606

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANGGIA RIZKI
NPM : 1515310606
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PROFESIONALISME DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. JASA
RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA

MEDAN, NOVEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : ANGGIA RIZKI
NPM : 1515310606
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : **ANALISIS PROFESIONALISME DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. JASA
RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA**

MEDAN, NOVEMBER 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(HUSNI MUHARRAMRITONGA, BA, MSC)

ABSTRAK

Analisis penelitian mengetahui profesionalisme dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 37 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

Kata Kunci : Profesionalisme, Kompetensi dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The research analysis of partial and simultaneous professionalism and competence has a positive and significant effect on employee productivity at PT. North Summit Branch Service. The data analysis techniques used are associative methods with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and deterministic test. The population in this study is all PT employees. North Summit Branch Service, and sampling was based on a saturated sample of 37 respondents. Primary data retrieval using questionnaire. The results show that partial and simultaneous professionalism and competence have a positive and significant effect on employee productivity at PT. North Summit Branch Service.

Keywords : Professionalism, Competence and Productivity

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Alm. Sugio dan Ibunda Kumala Sari serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Ivana Susanti (Kakak), Anita Sari (Kakak), Tri Pertiwi (Kakak), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Reza Syahendri S.E, Rivaldi Siregar S.E, Ningdya Widya S.E, Afnida Furwaty Tarigan dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Meisy Della, Ririn Alviani, Fitri Amalia, Indah Handayani, terima kasih atas dukungan semangatnya.

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

Medan, November 2019
Penulis

Anggia Rizki
1515310606

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
1. Produktivitas Kerja	8
a. Pengertian Produktivitas Kerja	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	9
c. Indikator Produktivitas.....	10
2. Profesionalisme.....	11
a. Pengertian Profesionalisme Karyawan	11
b. Ciri-Ciri Profesionalisme	13
c. Indikator Profesionalisme Karyawan.....	14
3. Kompetensi	15
a. Pengertian Kompetensi	15
b. Arti Penting Kompetensi.....	16
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi..	16
d. Tujuan Kompetensi	17
e. Indikator Kompetensi.....	17
B. Penelitian Sebelumnya	18
C. Kerangka Konseptual.....	20
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	23

	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
	C. Definisi Operasional Variabel.....	24
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	25
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
	F. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	32
	1. Sejarah Umum PT. Jasa Raharja.....	32
	2. Visi Misi PT. Jasa Raharja.....	34
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	34
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	36
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	52
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	56
	7. Regresi Linier Berganda	60
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	61
	B. Pembahasan.....	63
	1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja.....	63
	2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja..	64
	3. Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja	64
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	66
	B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Profesionalisme Pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.....	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kompetensi Pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.....	3
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	18
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	23
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	24
Tabel 3.3 Sampel Penelitian.....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	36
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	37
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	37
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	38
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	38
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	39
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	40
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	40
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	41
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	41
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	42
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	43
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	43
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	44
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	44
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	45
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.7}	46
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.8}	46
Tabel 4.22 Pernyataan X _{2.9}	47

Tabel 4.23	Pernyataan Y.1	47
Tabel 4.24	Pernyataan Y.2	48
Tabel 4.25	Pernyataan Y.3	48
Tabel 4.26	Pernyataan Y.4	49
Tabel 4.27	Pernyataan Y.5	50
Tabel 4.28	Pernyataan Y.6	50
Tabel 4.29	Pernyataan Y.7	51
Tabel 4.30	Pernyataan Y.8	51
Tabel 4.31	Pernyataan Y.9	52
Tabel 4.32	Uji Validitas X ₁ (Profesionalisme)	53
Tabel 4.33	Uji Validitas X ₂ (Kompetensi)	53
Tabel 4.34	Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)	54
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas X ₁ (Profesionalisme)	55
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas X ₂ (Kompetensi)	55
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja)	55
Tabel 4.38	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	58
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.40	Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.41	Uji Simultan	62
Tabel 4.42	Uji Parsial	62
Tabel 4.43	Uji Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	56
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	57
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Satu ungkapan yang dapat menggambarkan seluruh aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah mendapatkan orang-orang terbaik dan mempertahankannya. Pemilik atau pemimpin organisasi akan mudah mewujudkan impiannya membangun organisasi terbaik melalui orang-orang terbaik tersebut. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Persaingan dan perubahan lingkungan usaha yang mengakibatkan keadaan ekonomi dan bisnis berfluktuasi dengan cepat. Hal ini menuntut kemampuan organisasi dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, untuk menganalisa dampak perubahan terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan usaha tersebut. menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada kemampuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Menurut Sutrisno (2013:102), produktivitas kerja adalah hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Alasan tersebutlah organisasi harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti profesionalisme dan kompetensi, terutama pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Menurut Hariandja (2013:88), profesionalisme adalah kehandalan dalam pelaksanaan tugas

sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Tingkat pemahaman individu terhadap profesionalisme dalam dirinya akan berpengaruh terhadap sikap profesi yang ditekuni, yang selanjutnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja individu. Menurut Hariandja (2013:90), indikator profesionalisme adalah inovasi, kreativitas dan responsivitas. Berdasarkan pra survei terdapat masalah profesionalisme pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Profesionalisme Pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai memiliki keterampilan dalam meningkatkan kreativitas pada pekerjaan	17	45,95%	20	54,05%	37	100%
2	Pegawai mempunyai inovasi dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.	18	48,75%	19	51,35%	37	100%
3	Pegawai bersedia membantu rekan kerja dalam satu unit, jika sedang dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat	16	43,25%	21	56,75%	37	100%

Sumber: PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan profesionalisme pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara dimana indikator inovasi yaitu pegawai kurang memiliki keterampilan dalam meningkatkan kreativitas pada pekerjaan. Indikator kreativitas yaitu pegawai kurang mempunyai inovasi dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab. Indikator responsivitas yaitu pegawai kurang bersedia membantu rekan kerja dalam satu unit, jika sedang dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat. Menurut Wibowo (2014:269), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill &*

knowledge) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan. Pengaruh antara kompetensi pegawai dengan produktivitas kerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan”. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan produktivitas kerja yang sangat baik. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam proses sumber daya manusia. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi”. Menurut Wibowo (2014:273), indikator kompetensi adalah hasil kerja, pengetahuan kerja dan kecakapan mental. Berdasarkan pra survei terdapat masalah kompetensi pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kompetensi Pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target organisasi.	17	45,95%	20	54,05%	37	100%
2	Pegawai mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan.	18	48,75%	19	51,35%	37	100%
3	Pegawai bisa menyampaikan aspirasi saya kepada atasan	16	43,25%	21	56,75%	37	100%

Sumber: PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kompetensi pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara dimana indikator hasil kerja yaitu pekerjaan yang diselesaikan belum sesuai dengan target organisasi. Indikator pengetahuan kerja yaitu pegawai belum mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan. Indikator kecakapan mental yaitu pegawai belum bisa menyampaikan aspirasi saya kepada atasan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Profesionalisme Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang diselesaikan belum sesuai dengan target organisasi. Pegawai belum mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan.
- b. Pegawai belum bisa menyampaikan aspirasi kepada atasan.
- c. Pegawai belum bersedia membantu rekan kerja dalam satu unit, jika sedang dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat.
- d. Pegawai belum memiliki keterampilan dalam meningkatkan kreativitas pada pekerjaan. Pegawai belum mempunyai inovasi dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis profesionalisme dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara?
3. Apakah profesionalisme dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah profesionalisme dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Bagi perusahaan, sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengetahui hal-hal apa saja yang mempengaruhi profesionalisme dan kompetensi dalam melancarkan aktivitas perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Bagi peneliti, merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang peneliti terima selama kuliah, kemudian memperluas wawasan peneliti tentang profesionalisme dan kompetensi terhadap produktivitas kerja.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi yang sewaktu-waktu dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di waktu yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Nuryanto (2017), yang berjudul: “pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satu”. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis profesionalisme dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu kompetensi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas

kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu profesionalisme dan kompetensi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 24 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 37 pegawai/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013 : 99), “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai”. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif”. Menurut Sutrisno (2013 : 102), “Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Mangkunegara (2013:45), “produktivitas kerja

yaitu kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin”, sedangkan menurut Manulang (2014:98), “perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu dengan mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Manulang (2014:103), “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut”:

1) Profesionalisme

Kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

2) Kompetensi

Suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan.

3) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

4) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

c. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2013 : 104), “Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut” :

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

Menurut Manullang (2014:57), “mengajukan tiga kriteria penting yang dapat digunakan untuk indikator produktivitas kerja”:

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan satuan ukuran jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan kemampuan bekerja sama.

2. Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Menurut Hariandja (2013:88), profesionalisme adalah kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual. Menurut Moekijat, (2013:107), menyatakan bahwa “Profesionalisme terdiri dari atas tiga unsur, yaitu *Knowledge, Skill, Integrity*. Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat.

Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, artinya keahlian yang dimiliki dan kemampuan karyawan merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Ranupandojo (2013:73), menyatakan bahwa “Profesional adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut

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

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Notoatmodjo (2013:98) menyatakan bahwa profesional dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Profesional mempunyai keterikatan dengan pekerjaan seumur hidup,
- 2) Profesional mempunyai motivasi yang kuat atau panggilan hati nurani sebagai landasan bagi pemilihan karier profesionalnya, dan mempunyai komitmen seumur hidup yang layak,

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

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

b. Ciri-Ciri Profesionalisme

Moekijat, (2013:110) menyatakan bahwa, “Profesionalisme biasanya dipahami sebagai kualitas yang wajib dimiliki untuk meningkatkan kualitas pelayanan, maka pegawai perlu memiliki ciri-ciri profesional antara lain adalah :

- 1) Punya keterampilan tinggi dalam satu bidang, serta kemahiran dalam mempergunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidangnya,
- 2) Punya ilmu dan pengetahuan serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah dan peka didalam membaca situasi, cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan,
- 3) Punya sikap berorientasi ke hari depan, sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terentang di hadapannya,
- 4) Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi dirinya dan perkembangan pribadinya.”

c. Indikator Profesionalisme

Menurut Hariandja (2013:90), menyatakan bahwa indikator profesionalisme, diantaranya adalah :

1) Inovasi

Inovasi adalah setiap ide atau pun gagasan baru yang belum pernah ada atau pun diterbitkan sebelumnya.

2) Kreativitas

Kreativitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau anggitan baru, atau hubungan baru antara gagasan dan anggitan yang sudah ada.

3) Responsivitas

Responsivitas adalah bentuk kepekaan dan kemampuan dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:269) “kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi”. Menurut Sedarmayanti (2014:125) “kompetensi adalah 1) konsep luas, membuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. 2) kemampuan dan kemauan melakukan tugas. 3) Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja. 4) Karakteristik individu apapun yang dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja efektif dengan tidak efektif. 5) Kemampuan dasar dan kualitas kerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. 6) Bakat, sifat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja efektif dan baik sekali”.

Menurut Moehariono (2014:3) “pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Berdasarkan pendapat para ahli atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan

dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

b. Arti Penting Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2014:126) “Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Keterampilan dan kemampuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang”. Menurut Wibowo (2014:271) “Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya organisasi tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumberdaya manusia, seleksi karyawan, manajemen kerja, perencanaan dan sebagainya”. Menurut Manullang (2014:4) “arti penting kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *job tasks*”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Moehariono (2014:17) “kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), antara lain sebagai berikut”:

- 1) Bakat bawaan; bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- 2) Motivasi kerja yang tinggi.

- 3) Sikap, motif dan cara pandang.
- 4) Pengetahuan yang dimiliki, baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, course, panel dan lain-lain)
- 5) Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- 6) Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

d. Tujuan Kompetensi

Menurut Moeheriono (2014:11) “adapun tujuan dan sasaran analisis kompetensi tersebut adalah sebagai berikut”:

- 1) Menjamin pelaksanaan sistem personalia yang digunakan benar-benar berfokus dan sangat produktif.
- 2) Terciptanya perekat untuk membentuk suatu sistem personalia yang terpadu dan terarah.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:273), “indikator kompetensi adalah sebagai berikut”:

- 1) Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas.
- 3) Kecakapan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

Menurut Sedarmayanti (2014:131-132) “indikator kompetensi adalah sebagai berikut”:

1) *Behavior Event Interview* (BEI)

Teknik interview ini telah terbukti sebagai teknik yang memiliki akurasi tinggi dalam mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki seseorang.

2) Tes

Berbagai tes dapat dipakai untuk mengukur kompetensi, misalnya *work-sample test*, *mental-ability test* dan *personality test*.

3) Rating

Rating adalah dilakukan oleh pimpinan, rekan kerja, bawahan, pelanggan atau spesialis.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan untuk variabel kompetensi yang menjadi indikatornya adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan dan kecapakan mental.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Nuryanto (2017)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui.	Kompetensi (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2	Kasifah (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur.	Kompetensi (X ₁) Motivasi (X ₂)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Suyitno (2017)	Pengaruh Kompetensi, Kepuasan dan Disiplin pada Kinerja Karyawan di Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Papua Barat.	Kompetensi (X ₁) Kepuasan kerja (X ₂) Disiplin kerja (X ₃)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4	Suharti (2014)	Dampak Beban Kerja Dan Kompetensi Teknologi Pada Technostress Dan Kinerja Karyawan.	Beban kerja (X ₁) Kompetensi (X ₂)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	Rani (2018)	Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado	Integritas (X ₁) Kompetensi (X ₂) Profesionalisme (X ₃)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hariandja (2013:88), profesionalisme adalah kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Tingkat pemahaman individu terhadap profesionalisme dalam dirinya akan berpengaruh terhadap sikap profesi yang ditekuni, yang selanjutnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja individu. Menurut Hariandja (2013:90), indikator profesionalisme adalah inovasi, kreativitas dan responsivitas.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

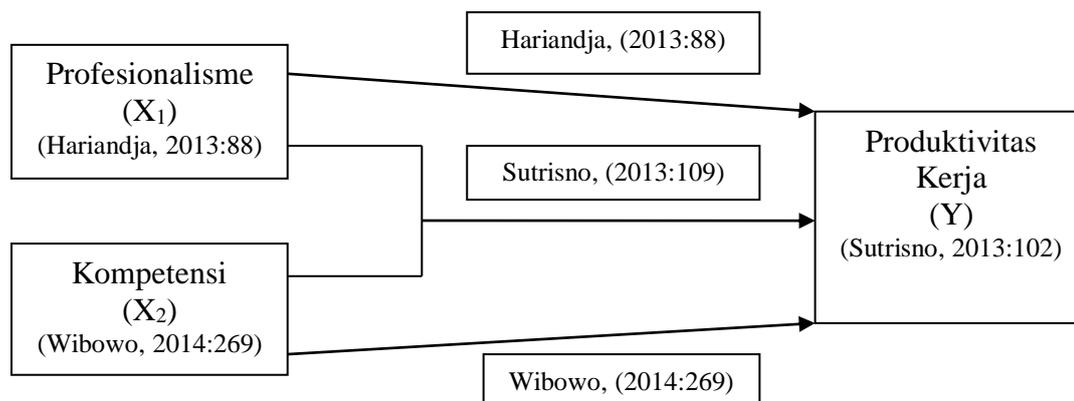
Menurut Wibowo (2014:269), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan. Pengaruh antara kompetensi pegawai dengan produktivitas kerja pegawai adalah saling berkaitan dengan sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja, seharusnya mereka harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas

pekerjaan. ”Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan produktivitas kerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan merupakan faktor kunci sebagai penentu keberhasilan organisasi”. Menurut Wibowo (2014:273), indikator kompetensi adalah hasil kerja, pengetahuan kerja dan kecakapan mental.

3. Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013:109), tingkat pemahaman individu terhadap profesionalisme dalam dirinya akan berpengaruh terhadap sikap profesi yang ditekuni, sikap profesi yang ditekuni tersebut yang selanjutnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja individu. Pengaruh antara kompetensi pegawai dengan produktivitas kerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja, seharusnya mempunyai kompetensi kemampuan yang sesuai dengan tugas pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Diolah Penulis 2019

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:30), “hipotesis merupakan jawaban sementara yang menerangkan fakta-fakta atau kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya”. Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.
3. Profesionalisme dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah “penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih yaitu pengaruh profesionalisme dan kompetensi terhadap produktivitas kerja (Sugiyono, 2015:57)”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara, Jl. Gatot Subroto KM.5,1 No.142, Sei Sikambing C. II, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123, Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Agustus 2019 sampai dengan November 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Agustus 2019			September 2019			Oktober 2019			November 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal							■					
4	Perbaikan Acc Proposal								■	■			
5	Pengolahan Data										■		
6	Penyusunan Skripsi											■	
7	Bimbingan Skripsi												■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama profesionalisme (X_1) dan variabel bebas kedua kompetensi (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Pengukuran
Profesionalisme (X_1)	Kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. (Hariandja, 2013:88)	1. Inovasi. 2. Kreativitas 3. Responsivitas (Hariandja, 2013:90)	Skala likert
Kompetensi (X_2)	Suatu kemampuan (<i>skill & knowledge</i>) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan. (Wibowo, 2014:269)	1. Hasil kerja. 2. Pengetahuan kerja 3. Kecakapan mental. (Wibowo, 2014:273)	Skala likert
Produktivitas Kerja (Y)	Hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. (Sutrisno, 2013:102)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Kemampuan bekerja sama. (Sutrisno, 2013:104)	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015 : 72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara sebanyak 37 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 37 pegawai”.

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Bagian	3
3	Kepala Sub Bagian	8
4	Pelaksana Administrasi	13
5	Kasir	1
6	Penanggungjawab Samsat	7
7	Sekretaris	1
8	Ajun Arsiparis	3
Total		37

Sumber : PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara (2019)

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar angket/kuesioner dan wawancara langsung kepada pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau sudah diarsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan angket/*kuesioner*. *kuesioner* merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan responden dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan/ Pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini, *kuesioner* akan disebarkan kepada pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kelayakan :
“untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2015:70), “untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2014 : 114), “Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*)”. BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss Markov Theorem*. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Situmorang, 2014 : 114)”. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative*

probability, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Situmorang (2014 : 115), “uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau dengan kata lain variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak boleh saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan :

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.
- 3)

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Situmorang (2014 : 115), “uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga di asumsikan bersifat acak”. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Situmorang (2014:166) “digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (profesionalisme dan kompetensi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja), dengan rumus” :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Profesionalisme (*Independent Variabel*)

X₂ = Kompetensi (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Situmorang (2014 : 116), “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%)”. Kriteria pengujian adalah :

- 1) H₀ : $b_1 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) H₀ : $b_1 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya :

H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H₀ ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Situmorang (2014 : 117), “uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ ”. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Situmorang (2014 : 117), “koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat”. Jika nilai mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam presentase. Rumus koefisien determinasi adalah:

$$\text{Koefisien Determinasi} = R^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Jasa Raharja

Jasa Raharja merupakan perusahaan asuransi sosial yang mengedepankan pelayanan pada masyarakat, terutama mereka yang menjadi korban kecelakaan lalu lintas jalan dan penumpang umum. Berdasarkan PP No. 8 tahun 1965, terhitung sejak 1 Januari 1965 dibentuk sebuah badan hukum baru dengan nama “Perusahaan Negara Asuransi Kerugian Djasa Rahardja”. Perusahaan ini memiliki tugas khusus mengelola pelaksanaan UU No. 33 tahun 1964 tentang Dana Pertanggung Wajib Kecelakaan Penumpang, yang menyantuni korban kecelakaan penumpang darat, laut, dan udara, dan Undang-Undang No. 34 tahun 1964 tentang Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan, yang menyantuni korban kecelakaan lalu lintas akibat tertabrak kendaraan bermotor, kereta api. Poenunjukan PNAK Jasa Raharja sebagai pengelola kedua Undang-Undang tersebut terhitung sejak 1 Januari 1965. Untuk menangani tugasnya yang semakin berat, pada tahun 1970, PNAK Jasa Raharja diubah statusnya menjadi Perusahaan Umum (Perum) Jasa Raharja. Perubahan status ini dituangkan dalam Surat Keputusan Menkeu RI No. Kep. 750/KMK/IV/II/1970 tanggal 18 November 1970, yang merupakan tindak lanjut dikeluarkannya UU No. 9 tahun 1969 tentang Bentuk-Bentuk Badan Usaha Milik Negara. Pada tahun 1978, berdasarkan PP No. 34

tahun 1978 dan melalui SK Menkeu RI No. 523/KMK/013/1989, Jasa Raharja diberi tugas baru menerbitkan surat jaminan kemudian dikembangkan pula usaha Asuransi Aneka. Mengingat usaha yang ditangani Perum Jasa Raharja semakin bertambah luas, maka tahun 1980 berdasarkan PP No. 39 tahun 1980, status Jasa Raharja diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT (Persero) Asuransi Kerugian Jasa Raharja. Kemudian pendiriannya dilakukan dengan Akta Notaris Imas Fatimah, SH No. 49 tahun 1981 tanggal 28 Februari 1981, yang telah beberapa kali diubah dan ditambah terakhir dengan Akta Notaris No, 1 tanggal 1 Agustus 2012 yang dibuat di hadapan Julius Purnawan SH., M.Si., notaris di Jakarta Pada tahun 1994, sejalan dengan diterbitkan UU No, 2 tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian, terhitung mulai 1 Januari 1994, Jasa Raharja melepaskan usaha nonwajib dan *surety bond* dan kembali menjalankan program asuransi sosial yaitu sebagai pengelola UU No. 33 dan 34 tahun 1964. Kembali menjalankan tugas pokok, jelas membuat Jasa Raharja makin fokus memberikan pelayanan terbaiknya. Kini Jasa Raharja telah memiliki jaringan kerja luas dengan 1 Kantor Pusat, 29 Kantor Cabang, 63 Kantor Perwakilan, 68 Kantor Pelayanan Jasa Raharja (KPJR), dan 1285 Kantor Pelayanan Bersama Samsat yang tersebar di seluruh ibukota Provinsi dan Kota/Kabupaten. Sebagai langkah meningkatkan pelayanan, beragam kerja sama dengan para mitra kerja Jasa Raharja juga terus dilakukan. Di antaranya Jasa Raharja melakukan penandatanganan MOU penanganan korban kecelakaan lalu lintas jalan dan penumpang umum dengan Polri

(Ditlantas) dan Kementrian Kesehatan dalam hal ini dengan berbagai rumah sakit se-indonesia. Semangat memberikan pelayanan terbaik ini yang terus dibangun insan Jasa Raharja.

2. Visi dan Misi

Visi

Menjadi perusahaan terkemuka di bidang Asuransi dengan mengutamakan penyelenggaraan program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib sejalan dengan kebutuhan masyarakat.

Misi

1. Bakti kepada masyarakat

Mengutamakan perlindungan dasar dan pelayanan prima sejalan dengan kebutuhan masyarakat.

2. Bakti kepada negara

Mewujudkan kinerja terbaik sebagai penyelenggara program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib serta Badan Usaha Milik Negara.

3. Bakti kepada perusahaan

Mewujudkan keseimbangan kepentingan agar produktivitas dapat tercapai secara optimal demi kesinambungan perusahaan.

4. Bakti kepada lingkungan

Memberdayakan potensi sumber daya bagi keseimbangan dan kelestarian Lingkungan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	25	67.6	67.6	67.6
Perempuan	12	32.4	32.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 67.6% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	10	27.0	27.0	27.0
31 - 40 Tahun	22	59.5	59.5	86.5
41 - 50 Tahun	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 59.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	5.4	5.4	5.4
	S1	22	59.5	59.5	64.9
	S2	2	5.4	5.4	70.3
	SMU	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 59.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	16	43.2	43.2	43.2
	6 - 10 Tahun	21	56.8	56.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 56.8% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Profesionalisme)

Tabel 4.5
Saya harus memiliki keterampilan dalam meningkatkan kreativitas pada pekerjaan.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	8.1	8.1	8.1
Ragu-Ragu	16	43.2	43.2	51.4
Setuju	13	35.1	35.1	86.5
Sangat Setuju	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (13.5%), setuju sebanyak 13 orang (35.1%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (43.2%) dan sebanyak 3 orang (8.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya harus memiliki keterampilan dalam meningkatkan kreativitas pada pekerjaan.

Tabel 4.6
Pekerjaan yang saya tanggungjawab saat ini sangat sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	29.7	29.7	29.7
Ragu-Ragu	6	16.2	16.2	45.9
Setuju	20	54.1	54.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (54.1%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (16.2%) dan sebanyak 11 orang (29.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang

(54.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pekerjaan yang saya tanggungjawab saat ini sangat sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

Tabel 4.7
Di dalam penyelesaian pekerjaan, saya selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	11	29.7	29.7	45.9
Setuju	17	45.9	45.9	91.9
Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (8.1%), setuju sebanyak 17 orang (45.9%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (29.7%) dan sebanyak 6 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa di dalam penyelesaian pekerjaan, saya selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja.

Tabel 4.8
Budaya organisasi di kantor dapat mempengaruhi kinerja para pegawai di dalam melakukan inovasi.

Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	27.0	27.0	27.0
Ragu-Ragu	11	29.7	29.7	56.8
Setuju	12	32.4	32.4	89.2
Sangat Setuju	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (10.8%), setuju sebanyak 12 orang (32.4%), ragu-ragu

sebanyak 11 orang (29.7%) dan sebanyak 10 orang (27.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (32.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa budaya organisasi di kantor dapat mempengaruhi kinerja para pegawai di dalam melakukan inovasi.

Tabel 4.9
Jabatan dapat mempengaruhi kebebasan anda dalam melakukan inovasi di dalam setiap pekerjaan.
Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	48.6	48.6	48.6
	Ragu-Ragu	4	10.8	10.8	59.5
	Setuju	6	16.2	16.2	75.7
	Sangat Setuju	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (24.3%), setuju sebanyak 6 orang (16.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (10.8%) dan sebanyak 18 orang (48.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (48.6%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa jabatan dapat mempengaruhi kebebasan anda dalam melakukan inovasi di dalam setiap pekerjaan.

Tabel 4.10
Pegawai mempunyai inovasi dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.
Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	24.3	24.3	24.3
	Ragu-Ragu	13	35.1	35.1	59.5
	Setuju	14	37.8	37.8	97.3
	Sangat Setuju	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.7%), setuju sebanyak 14 orang (37.8%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (35.1%) dan sebanyak 9 orang (24.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (37.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mempunyai inovasi dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.

Tabel 4.11
Di dalam melakukan pekerjaan tambahan, saya mau menyanggupinya walau tanpa adanya imbalan.
Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	32.4	32.4	32.4
	Ragu-Ragu	16	43.2	43.2	75.7
	Setuju	6	16.2	16.2	91.9
	Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (8.1%), setuju sebanyak 6 orang (16.2%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (43.2%) dan sebanyak 12 orang (32.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa di dalam melakukan pekerjaan tambahan, saya mau menyanggupinya walau tanpa adanya imbalan.

Tabel 4.12
Khususnya yang berkaitan dalam pekerjaan, saya selalu mampu menganalisa masalah yang terjadi di kantor.
Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	11	29.7	29.7	45.9
	Setuju	17	45.9	45.9	91.9
	Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (8.1%), setuju sebanyak 17 orang (45.9%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (29.7%) dan sebanyak 6 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa khususnya yang berkaitan dalam pekerjaan, saya selalu mampu menganalisa masalah yang terjadi di kantor.

Tabel 4.13
Saya bersedia membantu rekan kerja dalam satu unit, jika sedang dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat.
Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	21.6	21.6	21.6
	Ragu-Ragu	17	45.9	45.9	67.6
	Setuju	10	27.0	27.0	94.6
	Sangat Setuju	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.4%), setuju sebanyak 10 orang (27.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (45.9%) dan sebanyak 8 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya bersedia membantu rekan kerja dalam satu unit, jika sedang dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat.

b. Variabel X₂ (Kompetensi)

Tabel 4.14
Hasil pekerjaan saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.
Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Ragu-Ragu	7	18.9	18.9	24.3
	Setuju	10	27.0	27.0	51.4
	Sangat Setuju	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (48.6%), setuju sebanyak 10 orang (27.0%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (18.9%) dan sebanyak 2 orang (5.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (48.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa hasil pekerjaan saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.

Tabel 4.15
Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target organisasi.
Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	13.5	13.5	13.5
	Tidak Setuju	2	5.4	5.4	18.9
	Ragu-Ragu	5	13.5	13.5	32.4
	Setuju	9	24.3	24.3	56.8
	Sangat Setuju	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (43.2%), setuju sebanyak 9 orang (24.3%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (13.5%), tidak setuju sebanyak 2 orang (5.4%) dan sebanyak 5 orang (13.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target organisasi.

Tabel 4.16
Saya bersedia dibantu oleh pegawai lain yang lebih kompeten.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8.1	8.1	8.1
	Ragu-Ragu	3	8.1	8.1	16.2
	Setuju	18	48.6	48.6	64.9
	Sangat Setuju	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (35.1%), setuju sebanyak 18 orang (48.6%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (8.1%) dan sebanyak 3 orang (8.1%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (48.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bersedia dibantu oleh pegawai lain yang lebih kompeten.

Tabel 4.17
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	35.1	35.1	35.1
	Ragu-Ragu	1	2.7	2.7	37.8
	Setuju	5	13.5	13.5	51.4
	Sangat Setuju	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (48.6%), setuju sebanyak 5 orang (13.5%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.7%) dan sebanyak 13 orang (35.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (48.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

Tabel 4.18
Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	3	8.1	8.1	13.5
	Ragu-Ragu	4	10.8	10.8	24.3
	Setuju	7	18.9	18.9	43.2
	Sangat Setuju	21	56.8	56.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (56.8%), setuju sebanyak 7 orang (18.9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (10.8%), tidak setuju sebanyak 3 orang (8.1%) dan sebanyak 2 orang (5.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (56.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya.

Tabel 4.19
Mengabdikan pada pekerjaan adalah sesuatu yang bernilai tinggi.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	16.2	16.2	16.2
	Tidak Setuju	12	32.4	32.4	48.6
	Ragu-Ragu	2	5.4	5.4	54.1
	Setuju	7	18.9	18.9	73.0
	Sangat Setuju	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (27.0%), setuju sebanyak 7 orang (18.9%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (5.4%), tidak setuju sebanyak 12 orang (32.4%) dan sebanyak 6 orang (16.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang (32.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa mengabdikan pada pekerjaan adalah sesuatu yang bernilai tinggi.

Tabel 4.20
Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	13.5	13.5	13.5
	Ragu-Ragu	4	10.8	10.8	24.3
	Setuju	11	29.7	29.7	54.1
	Sangat Setuju	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (45.9%), setuju sebanyak 11 orang (29.7%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (10.8%) dan sebanyak 5 orang (13.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini.

Tabel 4.21
Saya bisa menyampaikan aspirasi saya kepada atasan.
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	21.6	21.6	21.6
	Ragu-Ragu	7	18.9	18.9	40.5
	Setuju	7	18.9	18.9	59.5
	Sangat Setuju	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (40.5%), setuju sebanyak 7 orang (18.9%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (18.9%) dan sebanyak 8 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan

responden sangat setuju bahwa saya bisa menyampaikan aspirasi saya kepada atasan.

Tabel 4.22
Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku di organisasi.
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	10.8	10.8	10.8
Ragu-Ragu	6	16.2	16.2	27.0
Setuju	4	10.8	10.8	37.8
Sangat Setuju	23	62.2	62.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (62.2%), setuju sebanyak 4 orang (10.8%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (16.2%) dan sebanyak 4 orang (10.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (62.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku di organisasi.

c. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Tabel 4.23
Standar kualitas anda melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	19	51.4	51.4	67.6
Setuju	10	27.0	27.0	94.6
Sangat Setuju	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.4%), setuju sebanyak 10 orang (27.0%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (51.4%) dan sebanyak 6 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (51.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa standar kualitas anda melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.

Tabel 4.24
Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak terburu-buru.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	11	29.7	29.7	45.9
Setuju	17	45.9	45.9	91.9
Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (8.1%), setuju sebanyak 17 orang (45.9%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (29.7%) dan sebanyak 6 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.25
Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	10.8	10.8	10.8
Ragu-Ragu	17	45.9	45.9	56.8
Setuju	15	40.5	40.5	97.3
Sangat Setuju	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.7%), setuju sebanyak 15 orang (40.5%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (45.9%) dan sebanyak 4 orang (10.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.26
Anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	32.4	32.4	32.4
Ragu-Ragu	10	27.0	27.0	59.5
Setuju	13	35.1	35.1	94.6
Sangat Setuju	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.4%), setuju sebanyak 13 orang (35.1%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (27.0%) dan sebanyak 12 orang (32.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (35.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.27
Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	10	27.0	27.0	43.2
	Setuju	16	43.2	43.2	86.5
	Sangat Setuju	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (13.5%), setuju sebanyak 16 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (27.0%) dan sebanyak 6 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.28
Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	27.0	27.0	27.0
	Ragu-Ragu	17	45.9	45.9	73.0
	Setuju	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (27.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (45.9%) dan sebanyak 10 orang (27.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.29
Bapak/Ibu mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun
kinerja tim yang baik.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	27.0	27.0	27.0
Ragu-Ragu	19	51.4	51.4	78.4
Setuju	8	21.6	21.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (21.6%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (51.4%) dan sebanyak 10 orang (27.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (51.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa bapak/ibu mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.30
Bapak/Ibu melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan
masalah pekerjaan.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	11	29.7	29.7	45.9
Setuju	18	48.6	48.6	94.6
Sangat Setuju	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.4%), setuju sebanyak 18 orang (48.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (29.7%) dan sebanyak 6 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (48.6%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa saya bapak/ibu melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.31
Saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	14	37.8	37.8	54.1
Setuju	13	35.1	35.1	89.2
Sangat Setuju	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (10.8%), setuju sebanyak 13 orang (35.1%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (37.8%) dan sebanyak 6 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 orang (37.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

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

Tabel 4.32
Uji Validitas (X₁) Profesionalisme
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.9459	26.941	.423	.839
Pernyataan X1.2	26.2432	26.078	.485	.833
Pernyataan X1.3	26.0270	24.916	.650	.816
Pernyataan X1.4	26.2162	24.785	.563	.825
Pernyataan X1.5	26.3243	22.281	.611	.823
Pernyataan X1.6	26.2973	26.604	.459	.835
Pernyataan X1.7	26.4865	24.312	.685	.812
Pernyataan X1.8	26.0270	24.916	.650	.816
Pernyataan X1.9	26.3243	26.225	.514	.830

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel profesionalisme dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Uji Validitas (X₂) Kompetensi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	30.9730	45.138	.693	.832
Pernyataan X2.2	31.3784	44.464	.438	.857
Pernyataan X2.3	31.0541	46.775	.602	.840
Pernyataan X2.4	31.4054	40.637	.692	.827
Pernyataan X2.5	31.0270	43.860	.577	.840
Pernyataan X2.6	32.0811	41.410	.566	.843
Pernyataan X2.7	31.0811	44.465	.645	.834
Pernyataan X2.8	31.3784	43.464	.619	.835
Pernyataan X2.9	30.9189	46.188	.497	.847

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kompetensi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34
Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.2703	27.703	.663	.912
Pernyataan Y.2	26.0270	25.860	.814	.902
Pernyataan Y.3	26.1351	27.842	.723	.909
Pernyataan Y.4	26.3514	26.012	.714	.910
Pernyataan Y.5	25.9459	25.497	.792	.904
Pernyataan Y.6	26.4865	28.757	.563	.918
Pernyataan Y.7	26.5405	28.255	.675	.912
Pernyataan Y.8	26.0541	26.053	.829	.901
Pernyataan Y.9	26.0811	26.910	.656	.914

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas (X₁) Profesionalisme
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,842 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel profesionalisme adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas (X₂) Kompetensi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,855 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	9

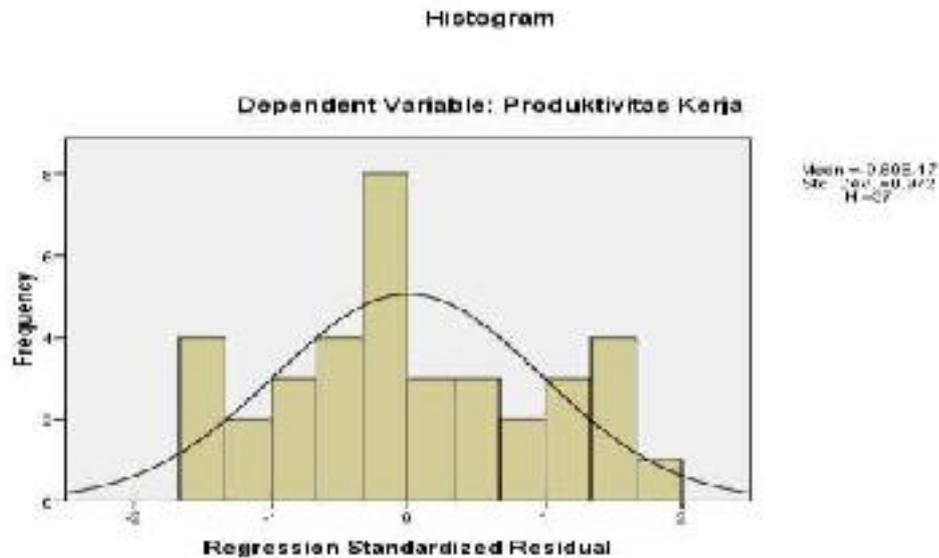
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,919 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

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

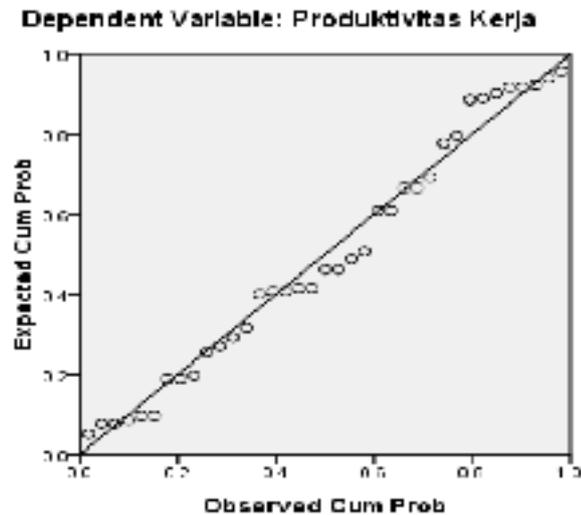


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.38
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70008148
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.087
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.664
Asymp. Sig. (2-tailed)		.771
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,771 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,771 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

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

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

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.473	2.624	.561	.578		
	Profesionalisme	.382	.107	3.574	.001	.601	1.665
	Kompetensi	.477	.081	5.903	.000	.601	1.665

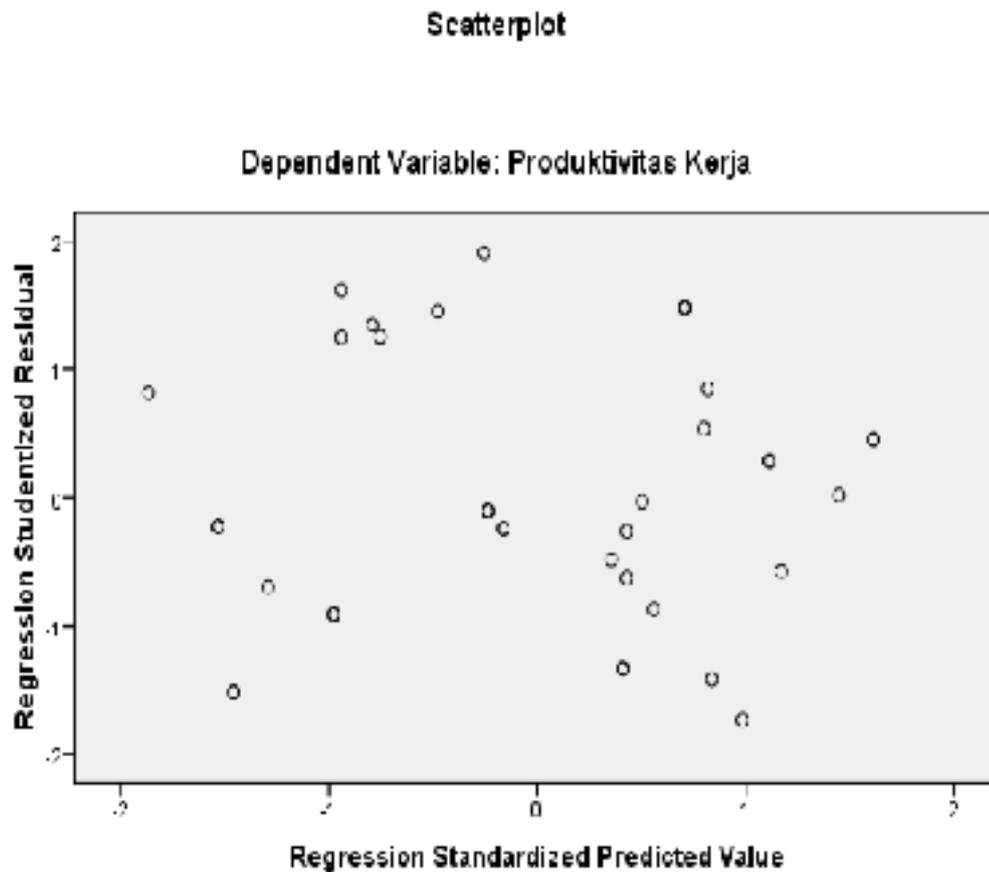
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah profesionalisme 1,665 < 10 dan kompetensi 1,665 < 10, serta nilai *Tolerance* profesionalisme 0,601 > 0,10 dan kompetensi 0,601 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel

terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.40
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.473	2.624	.561	.578		
	Profesionalisme	.382	.107	3.574	.001	.601	1.665
	Kompetensi	.477	.081	5.903	.000	.601	1.665

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,473 + 0,382 X_1 + 0,477 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 1,473.
- b. Jika terjadi peningkatan profesionalisme kerja 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,382.
- c. Jika terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,477.

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

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.41
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	954.787	2	477.394	61.844	.000^a
	Residual	262.456	34	7.719		
	Total	1217.243	36			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 61,844 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,28 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini profesionalisme dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.42
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.473	2.624	.561	.578		
	Profesionalisme	.382	.107	3.574	.001	.601	1.665
	Kompetensi	.477	.081	5.903	.000	.601	1.665

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,574 > t_{tabel} 2,032$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan profesionalisme berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,903 > t_{tabel} 2,032$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi

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

**Tabel 4.43 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.772	2.77836

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel tabel 4.43 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,772 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,2% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh profesionalisme dan kompetensi Sedangkan sisanya $100\% - 77,2\% = 22,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain, seperti pelatihan, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,574 > t_{tabel} 2,032$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan profesionalisme berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. profesionalisme adalah kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Tingkat pemahaman individu terhadap profesionalisme dalam dirinya akan berpengaruh terhadap sikap profesi yang ditekuni, yang selanjutnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja individu.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,903 > t_{tabel} 2,032$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan. Pengaruh antara kompetensi pegawai dengan produktivitas kerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan". Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan produktivitas kerja yang sangat baik.

3. Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 61,844 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,28 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini profesionalisme dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima. Tingkat pemahaman individu terhadap profesionalisme dalam dirinya akan berpengaruh terhadap sikap profesi yang ditekuni, yang selanjutnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja individu. Pengaruh antara kompetensi pegawai dengan produktivitas kerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 3,574 > t_{tabel} 2,032$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 5,903 > t_{tabel} 2,032$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Profesionalisme dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara, dimana $F_{hitung} 61,844 > F_{tabel} 3,28$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

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

1. Memberikan perhatian terhadap kompetensi pegawai dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan bimbingan terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Memberikan perhatian terhadap motivasi yang telah

dilaksanakan dengan cara kepekaan pimpinan terhadap pegawai seperti memberikan masukan dan pujian serta menata tempat kerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

2. Pimpinan perusahaan perlu mempertahankan dan menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Disarankan agar pimpinan organisasi untuk mempertahankan pegawai yang bekerja keras untuk mencapai target dan selanjutnya disarankan pimpinan organisasi lebih memperhatikan pegawai tidak memiliki keteguhan, ketegasan dalam menjalankan pekerjaan serta pengambilan keputusan. Dengan solusi memberikan pelatihan yang tepat untuk pegawai serta menumbuhkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Abdurracman. (2010). *Pengantar Hukum Lingkungan Indonesia*. Bandung Alumni
- Aedy, Hasan. (2011). *Teori dan Aplikasi Ekonomi Pembangunan Perspektif Islam: Sebuah Studi Komperasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arief Rakhman Kurniawan. (2013). *Manager dan Supervisor*. Buku Pintar
- Kotler dan Amstrong. (2009). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jilid 1 dan 2. Edisi 12. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip; Amstrong, Garry. (2009). *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Jilid 1 Erlangga, Jakarta.
- Kotler, Philip dan Gary Amstrong. (2012). *Principles Of Marketing*, Edisi 14, New Jersey: Prentice-Hall published.
- Pride, William M. Dan O.C. Ferrel. (2010). *Marketing*. Fiftineth Edition, Canada: Sourth Western International Edition.
- Tjiptono, fandy. (2009). *Strategi Pemasaran*. Edisi tiga, Jakarta : Andi. Yogyakarta.

Sumber Jurnal :

- Adirama, Aldi. (2012). "Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Pembelian Konsumen Motor Satria FU di Klaten ".*Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol.1, Edisi I. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Asih, S. (2018). PENGARUH KONTRIBUSI PAJAK DAERAH, PENDAPATAN ASLI DAERAH, RETRIBUSI DAERAH DAN BAGI HASIL PAJAK TERHADAP BELANJA DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs".

International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,
Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.

Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.

Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.

Chrisna, H. (2018). ANALISIS MANAJEMEN PERSEDIAAN DALAM MEMAKSIMALKAN PENGENDALIAN INTERNAL PERSEDIAAN PADA PABRIK SEPATU FERRADINI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.

Dinawan, M Rhendria, (2010). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan pembelian Studi Konsumen Yamaha Mio PT. Harpindo Jaya Semarang*, Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.

Hidayat, Rahmat. (2009). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, dan Nilai Pelanggan terhadap kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Nasabah Bank Mandiri*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol.v tahun 2009.

John C. Mowen dan Michael Minor. Raras (2014). "Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Promosi dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Toko Emas Karunia Di Cepu Jawa Tengah)

Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.

Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).

Saraswati, D. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.

- Kumala, Octaviantika Benazir (2012) . *Pengaruh Word Of Mounth Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Tune Hotels Kuta-Bali*. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Peter dan Olson. (2013). *Perilaku Konsumen dan Strategi pemasaran*. Edisi Kesembilan. Diterjemahkan oleh: Diah Tantri Dwiandani. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, Ratna Dwi Kartika (2012). *Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Persepsi Harga, dan Word Of Mouth Communication Terhadap Keputusan pembelian Pada CV. Mega Jaya Mebel Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponogoro.
- Wiratama, Aditya Yoga (2012). *Analisis Pengaruh Produk, Persepsi Harga, dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Olahraga Merek Nike Di Kota Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponogoro Semarang.
- Yunus, R. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAHASA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI JURUSAN AKUNTANSI. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.