

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja dan Profesionalisme Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Factors that affect Employee Work Motivation and Professionalism on Employee Performance

Kus Indiyah¹⁾, Hendaris Adriyanto^{2)*} dan Agung Gita Subakti³⁾

¹⁾ Jakarta International Hotel School of Hospitality, 12190 Jakarta, Indonesia

²⁾ Jakarta International Hotel School of Hospitality, 12190 Jakarta, Indonesia

³⁾ Business Hotel Management Program, Hotel Management Department,
Faculty of Digital Communication and Hotel & Tourism, Bina Nusantara University,
Jakarta, Indonesia 11480

Diajukan Tanggal Bulan Tahun / Disetujui Tanggal Bulan Tahun

Abstrak

Motivasi adalah untuk memberikan dorongan dan usaha untuk mencapai pemuasan keinginan dan sasaran setiap karyawan. Profesionalisme seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui secara simultan ada Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja dan Profesionalisme Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Artha Graha Internasional Tbk. Kantor Cabang Cokroaminoto Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan Total Sampel, yaitu cara pengambilan sampel secara keseluruhan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam sampel dalam penelitian dari jumlah populasi yang ada 37 orang sampel. Dari hasil analisa bahwa terdapat pengaruh positif variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi parsial sebesar 0,732 berarti ada pengaruh positif dan kuat. Dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai thitung sebesar $2,799 > 10,05 (35) = 1,680$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti mempunyai cukup bukti variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh signifikan. Berikut ini hasil analisa terdapat pengaruh positif Profesionalisme Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi parsial sebesar 0,847 berarti ada pengaruh positif dan sangat kuat. Dibuktikan dengan uji hipotesis variabel Profesionalisme Karyawan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 5,208 > t_{0,05 (35)} = 1,680$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti mempunyai bukti, bahwa variabel Profesionalisme Karyawan terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh signifikan. Berdasarkan analisa secara simultan berpengaruh positif variabel Motivasi Kerja dan Profesionalisme Karyawan terhadap Kinerja Karyawan nilai korelasi secara simultan menghasilkan nilai R sebesar 0,861 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,742 atau 74,2%, hal ini dapat dinyatakan bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat. Dibuktikan dengan uji F (ANOVA) atau F_{hitung} di peroleh nilai sebesar 48,870 dimana lebih besar dari $F_{tabel (36)}$ sebesar 2,860 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan variabel Motivasi Kerja dan variabel Profesionalisme Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Profesionalisme Karyawan, Kinerja Karyawan

Abstract

*Korespondensi Penulis:

E-mail: agsubakti@binus.edu

Motivation is to provide encouragement and effort to achieve the satisfaction of each employee's desires and goals. The professionalism of a person who pursues work based on expertise, abilities, techniques, and procedures based on intellect. The purpose of the study is to find out simultaneously the factors that affect work motivation and employee professionalism on employee performance at PT Bank Artha Graha Internasional Tbk. Cokroaminoto Jakarta Branch Office. The sampling technique in this study was carried out with Total Sample, which is a method of sampling as a whole without paying attention to the strata in the sample in the study from the total population of 37 samples. From the results of the analysis, there is a positive influence of the Work Motivation variable on Employee Performance with a partial correlation value of 0.732, which means that there is a positive and strong influence. As evidenced by the hypothesis test, a calculated value of $2.799 > 10.05 (35) = 1.680$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is sufficient evidence that the variable Work Motivation on Employee Performance has a significant influence. The following analysis results show that there is a positive influence of Employee Professionalism on Employee Performance with a partial correlation value of 0.847, which means that there is a positive and very strong influence. As evidenced by the hypothesis test of the variable Employee Professionalism on Employee Performance, the calculated value of $5.208 > 10.05 (35) = 1.680$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is evidence, that the variable of Employee Professionalism on Employee Performance has a significant influence. Based on the simultaneous analysis of the positive effect of the variables of Work Motivation and Employee Professionalism on Employee Performance, the correlation value simultaneously produced an R value of 0.861 and while the R Square value was 0.742 or 74.2%, this can be stated to be a positive value and the level of influence is very strong. As evidenced by the F test (ANOVA) or F_{calcul} , a score of 48.870 was obtained, which was greater than $F_{\text{tabel}} (36)$ of 2.860 with a significant level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, it can be said that the variable of Work Motivation and the variable of Employee Professionalism together have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: Work Motivation, Employee Professionalism, Employee Performance

Pendahuluan

Transformasi teknologi dan informasi yang pesat dalam dua dekade terakhir telah mengubah wajah dunia kerja secara fundamental, termasuk di sektor perbankan. Teknologi tidak lagi hanya menjadi alat bantu, tetapi telah menjadi komponen strategis dalam menjalankan operasi dan menjangkau pelanggan. Namun demikian, secanggih apa pun sistem dan perangkat yang digunakan, keberhasilan organisasi tetap sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Dalam konteks ini, perhatian terhadap aspek motivasi kerja dan profesionalisme karyawan menjadi semakin penting dalam memastikan tercapainya kinerja yang optimal. PT Bank Artha Graha Internasional Tbk Kantor Cabang Cokroaminoto Jakarta merupakan salah satu institusi perbankan nasional yang menghadapi tantangan serupa. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa motivasi dan profesionalisme sebagian karyawan masih belum berada pada tingkat yang diharapkan. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian target organisasi serta memengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi kunci untuk mengarahkan energi dan potensi karyawan ke arah yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Motivasi dapat bersifat positif, seperti insentif, pengembangan karier, atau pengakuan, maupun negatif, seperti sanksi atau tekanan pekerjaan. Kedua jenis motivasi ini, bila dikelola secara tepat, dapat memengaruhi perilaku kerja secara signifikan. Sementara itu, profesionalisme mengacu pada tingkat kompetensi, etika, tanggung jawab, dan integritas seorang individu dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang profesional tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga memperlihatkan komitmen terhadap standar kerja, kolaborasi tim, dan pembelajaran berkelanjutan. Dalam industri perbankan yang menuntut ketelitian, akurasi, dan kepercayaan publik, profesionalisme menjadi atribut yang tak terpisahkan dari kinerja. Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi tidak hanya mencerminkan

produktivitas kerja, tetapi juga menjadi dasar dalam proses pengambilan keputusan strategis seperti promosi, pengembangan, dan penilaian efektivitas kebijakan sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan profesionalisme karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Artha Graha Internasional Tbk Kantor Cabang Cokroaminoto Jakarta. Secara khusus, penelitian ini akan mengkaji hubungan antara kedua variabel independen tersebut, baik secara parsial maupun simultan, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empirik terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi acuan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis pada penguatan motivasi dan profesionalisme karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu pilar utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam mendorong individu untuk bertindak guna mencapai tujuan organisasi. Istilah “motivasi” berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti “menggerakkan”. Dalam konteks organisasi, motivasi dipahami sebagai dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi tingkat usaha dan ketekunan individu dalam menyelesaikan tugas (Mangkunegara, 2005). Berbagai ahli telah mengemukakan definisi motivasi dari perspektif yang berbeda. Flipppo dalam Hasibuan (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah kemampuan dalam mengarahkan karyawan untuk bekerja secara efektif guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Sementara itu, Maslow dalam teorinya tentang hierarki kebutuhan manusia menjelaskan bahwa motivasi muncul dari kebutuhan bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Semakin tinggi kebutuhan yang ingin dicapai, semakin tinggi pula motivasi yang mendorong tindakan individu. Teori Maslow menjadi dasar untuk memahami bahwa perilaku kerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari upaya mereka dalam memenuhi berbagai tingkatan kebutuhan. Hierarki ini meliputi lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi, individu akan terdorong untuk mengejar kebutuhan yang lebih tinggi (Martoyo, 2005). Selain Maslow, McClelland juga menawarkan teori motivasi yang berfokus pada tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Teori ini relevan untuk menjelaskan variasi motivasi antar individu dalam lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005). Herzberg (2007) menambahkan perspektif dua faktor dalam teori motivasi, yaitu faktor motivator (yang mendorong kepuasan kerja seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri) dan faktor higienis (yang dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi, seperti kondisi kerja, hubungan antar pribadi, dan gaji). Teori ini menekankan bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja perlu melibatkan kedua faktor secara seimbang. Dalam konteks organisasi, penting bagi manajemen untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Faktor-faktor seperti pemberian kompensasi yang adil, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, serta rasa aman dalam bekerja merupakan elemen penting yang memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja (George Terry dalam Buchari, 2005).

Profesionalisme Karyawan

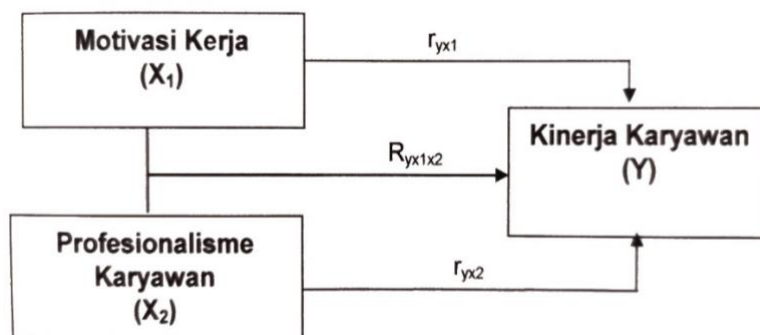
Profesionalisme merupakan seperangkat nilai, sikap, dan kompetensi yang mencerminkan tingkat integritas dan kualitas kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya. Profesionalisme tidak hanya terbatas pada jabatan manajerial, tetapi mencakup seluruh jenjang pekerjaan di organisasi (Tilaar, 2002). Profesionalisme berasal dari kata “profesi”, yang merujuk pada bidang pekerjaan yang memerlukan keahlian tertentu dan hanya dapat dilakukan oleh individu yang telah melalui pelatihan atau pendidikan khusus. Kunandar (2007) menjelaskan bahwa profesionalisme mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara optimal. Menurut Pamudji (2004), seorang profesional memiliki keahlian khusus dan mampu

melaksanakan tugas dengan mutu yang lebih baik, proses yang lebih cepat, dan hasil yang memuaskan. Martinis (2007) menambahkan bahwa profesionalisme merupakan penerapan keahlian yang berlandaskan teknik dan prosedur yang bersifat ilmiah serta berorientasi pada pelayanan yang optimal. Supriyadi (2009) merangkum lima ciri profesi: memiliki fungsi sosial, menuntut keterampilan melalui pendidikan intensif, didukung oleh disiplin ilmu, diatur oleh kode etik, dan menghasilkan imbalan finansial yang layak. Dalam praktiknya, profesionalisme karyawan menuntut integrasi antara motivasi kerja, kompetensi teknis, serta etika dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, profesionalisme bukan hanya mencerminkan kemampuan kerja, tetapi juga komitmen terhadap kualitas, etika kerja, dan tanggung jawab sosial. Dalam dunia perbankan yang mengedepankan ketepatan dan integritas, profesionalisme menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kepercayaan pelanggan dan kinerja organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator utama kontribusi individu terhadap organisasi, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja sering didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat diukur dan dikaitkan dengan sasaran organisasi (Mangkunegara, 2005). Bernardin dan Russell dalam Triton (2005) menyebutkan bahwa kinerja adalah cara untuk mengukur kontribusi individu terhadap organisasi. Kinerja yang tinggi ditunjukkan melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, inisiatif dalam menyelesaikan masalah, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, kesempatan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Robbins (2008) menyebutkan bahwa motivasi, kemampuan, dan peluang adalah tiga faktor utama yang memengaruhi tingkat kinerja seseorang. Selain itu, menurut Nawawi (2005), kinerja juga berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penilaian kinerja yang baik memungkinkan organisasi melakukan perbaikan melalui pelatihan, promosi, pengembangan karier, serta pemberian kompensasi yang adil. Dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan dilihat sebagai hasil dari pengaruh motivasi kerja dan profesionalisme. Semakin tinggi tingkat motivasi dan profesionalisme yang dimiliki, maka semakin besar pula kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan pada permasalahan tersebut di atas yang telah penulis sajikan sebelumnya, maka secara ringkas penulis membuat kerangka pemikiran penelitian dalam digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1.
 Kerangka Berpikir Penelitian



Keterangan :

- X₁ = Variabel bebas (Motivasi Kerja)
 X₂ = Variabel bebas (Profesionalisme Karyawan)

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

ry1.2 = Korelasi parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

ry2.1 = Korelasi parsial variabel Profesionalisme Karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

R = Korelasi secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Profesionalisme Karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

*Korespondensi Penulis:

E-mail: kusindiyah27@gmail.com

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan profesionalisme karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT Bank Artha Graha Internasional Tbk, Kantor Cabang Cokroaminoto Jakarta Pusat, selama Juli hingga Oktober 2014. Populasi terdiri dari 37 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan metode total sampling. Pendekatan ini digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil. Terdapat tiga variabel utama:

- X₁: Motivasi kerja – dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja.
- X₂: Profesionalisme – kemampuan, sikap, dan integritas dalam menjalankan tugas secara profesional.
- Y: Kinerja karyawan – hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar organisasi.

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Data sekunder didukung melalui studi pustaka dari berbagai sumber ilmiah yang relevan. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dan Reliabilitas diuji menggunakan Alpha Cronbach. Instrumen dianggap valid dan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$). Analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 21, mencakup: Uji normalitas dengan Chi-Square untuk memastikan distribusi normal, Analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan variabel X₁ dan X₂ terhadap Y, Uji t untuk melihat pengaruh parsial, dan uji F untuk pengaruh simultan, dan Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	67,57
	Perempuan	12	32,43
Pendidikan	SLTP	3	8,11
	SMA	2	37,83
	D3	17	5,01
	S1	12	45,95
	S2	1	2,70
Usia	< 35 tahun	8	21,63
	36 – 45 tahun	17	45,94
	> 46 tahun	12	32,43
Total			100%

Sumber: Peneliti (2025)

Sebanyak 37 responden berpartisipasi dalam penelitian ini, yang terdiri dari 67,57% laki-laki dan 32,43% perempuan. Mayoritas responden memiliki pendidikan S1 (45,95%), diikuti oleh SMA (37,83%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 36–45 tahun (45,94%), menunjukkan bahwa mayoritas berada pada fase produktif.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua item pada instrumen untuk ketiga variabel menunjukkan **validitas tinggi** ($r > 0,666$) dan **reliabilitas sangat baik** berdasarkan nilai Cronbach's Alpha:

- Motivasi Kerja (X_1): $\alpha = 0,927$
- Profesionalisme (X_2): $\alpha = 0,933$
- Kinerja Karyawan (Y): $\alpha = 0,931$

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Valid	Tidak Valid	Persentase Valid (%)
Motivasi Kerja (X_1)	10	10	0	100%
Profesionalisme (X_2)	10	10	0	100%
Kinerja Karyawan (Y)	10	10	0	100%

Sumber: Peneliti (2025)

Tabel 3. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Motivasi Kerja (X_1)	0,927	Reliabel
Profesionalisme (X_2)	0,933	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,931	Reliabel

Sumber: Peneliti (2025)

Uji Normalitas

Distribusi data dari ketiga variabel menunjukkan pola yang **normal**, ditunjukkan dengan nilai Chi-Square hitung < Chi-Square tabel. Ini memenuhi asumsi penting dalam analisis regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Chi-Square Test)

Variabel	X ² hitung	X ² tabel	Distribusi
Motivasi Kerja (X ₁)	8,486	26,296	Normal
Profesionalisme (X ₂)	10,243	23,685	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	10,297	23,685	Normal

Sumber: Peneliti (2025)

Analisis Korelasi Parsial

Motivasi kerja (X₁) memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi **r = 0,732** dan kontribusi determinasi **53,6%**, sedangkan **Profesionalisme (X₂)** memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja dengan **r = 0,847** dan kontribusi **71,7%**.

Tabel 5. Koefisien Korelasi Parsial

Hubungan Variabel	r	KD (%)	Interpretasi
X ₁ → Y (Motivasi → Kinerja)	0,732	53,6	Kuat, signifikan
X ₂ → Y (Profesionalisme → Kinerja)	0,847	71,7	Sangat kuat, signifikan

Sumber: Peneliti (2025)

Analisis Korelasi Berganda dan Regresi

Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan dari kedua variabel independen terhadap kinerja (Y). Koefisien korelasi berganda (R) sebesar **0,861**, dengan **R² = 0,742**, artinya 74,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi motivasi dan profesionalisme. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah: **Y = 7,534 + 0,485X₁ + 0,663X₂**. Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada motivasi atau profesionalisme akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 6. Koefisien Korelasi Berganda dan Regresi

Model	R	R ²	Interpretasi
X ₁ & X ₂ → Y	0,861	0,742 (74,2%)	Sangat kuat, signifikan

Sumber: Peneliti (2025)

Uji t (Parsial)

Motivasi kerja (X₁): $t_{hitung} = 2,799 > t_{tabel} = 1,680 \rightarrow$ signifikan, dan **Profesionalisme (X₂)**: $t_{hitung} = 5,208 > t_{tabel} = 1,680 \rightarrow$ signifikan. Artinya, kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel (df = 35)	Keputusan
Motivasi Kerja (X_1)	2,799	1,680	Signifikan (H_0 ditolak)
Profesionalisme (X_2)	5,208	1,680	Signifikan (H_0 ditolak)

Sumber: Peneliti (2025)

Uji F (Simultan)

Hasil uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari Motivasi Kerja (X_1) dan Profesionalisme Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai F hitung sebesar 48,870 jauh lebih besar dari nilai F tabel, dan signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	487,579	2	243,790	48,870	0,000
Residual	169,610	34	4,989		
Total	657,189	36			

Sumber: Peneliti (2025)

Simpulan

Dari hasil analisa bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai korelasi parsial sebesar 0,732 berarti ada pengaruh positif dan kuat. Dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai thitung sebesar $= 2,799 > 10,05 (35)$ 1,680, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti mempunyai cukup bukti antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh signifikan. Hasil analisa terdapat pengaruh positif antara Profesionalisme Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai korelasi parsial sebesar 0,847 berarti ada pengaruh positif dan sangat kuat. Dibuktikan dengan uji hipotesis variabel Profesionalisme Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung $= 5,208 > 10,05 (35) = 1,680$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti mempunyai bukti, bahwa antara variabel Profesionalisme Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh signifikan.

Berdasarkan analisa secara simultan berpengaruh positif variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Profesionalisme Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai korelasi secara simultan menghasilkan nilai R sebesar 0,861 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,742 atau 74,2%, hal ini dapat dinyatakan bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat. Dibuktikan dengan uji F (ANOVA) atau Fhitung di peroleh nilai sebesar 48,870 dimana lebih besar dari Fabel (36) sebesar 2,860 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Motivasi

Kerja (X_1) dan variabel Profesionalisme Karyawan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari hasil kesimpulan tersebut di atas, penulis akan memberikan beberapa saran-saran. Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut: Pimpinan pada PT. Bank Artha Graha Internasional Tbk. Kantor Cabang Cokroaminoto Jakarta hendaknya terus memperbaiki motivasi kerja karyawannya karena hasil analisa dari variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai korelasi parsial sebesar 0,732 berarti ada pengaruh positif dan kuat dalam mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan. Pimpinan pada PT Bank Artha Graha Internasional Tbk. Kantor Cabang Cokroaminoto Jakarta dengan hasil analisa variabel Profesionalisme Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,847 bernilai positif dan pengaruhnya sangat kuat. Dengan demikian hendaknya pimpinan harus berupaya dapat mempertahankan bila perlu terus meningkatkan Profesionalisme karyawan agar dimasa mendatang Kinerja Karyawan akan lebih meningkat sesuai harapan pimpinan. Seluruh karyawan hendaknya terus meningkatkan Profesionalisme Karyawannya agar dimasa mendatang seluruh karyawan dapat bekerja dengan semangat yang tinggi dan lebih profesional sehingga kinerja karyawan terus dapat ditingkatkan sebagaimana yang diharapkan pimpinan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Abdurrahmat Fathoni, 2006. *Peningkatan Kinerja Karyawan*, Badan Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Abraham Maslow dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Teori Motivasi*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abraham Maslow dalam Sondang P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Kedua, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Ermaya Suradinata, 2008, *Organisasi dan Manajemen Pemerintahan*, Badan Penerbit Ramadhan, Bandung.
- Hadari Nawawi, 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT Gunung Agung, Jakarta.
- J. Supranto, 2011. *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Jhon Soeprihanto, 2008. *Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai*, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Kunandar, 2007. *Guru Profesional, Impelementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam sertifikasi Guru*, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Nana Sudjana, 2004. *Teknologi Pengajaran*, Badan Penerbit Sinar Baru Algesindo, Bandung.
- Namsa, M Yunus, 2009. *Kiprah Baru Profesi Guru Indonsia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Badan Penerbit Pustaka Mapan, Jakarta.
- Pamudji, 2004. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Riduwan, 2007. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Robbins, 2008. “*Manajemen Personalial, Aplikasi dalam perusahaan*”. Badan Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Santoso, Singih, 2006. *Buku Latihan SPSS Versi 21. Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sinungan Muchdarsyah, 2007. *Pengantar Manajemen*, Badan Penerbit Graha Ilmu, Yogtakarta.
- Sondang P. Siagian, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sonny Harsono, 2004. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit, ALFABETA, Bandung.
- Subijanto, 2006. *Psikologi Industri*, Badan Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Badan Penerbit, CV Alfabeta, Bandung.

- Sumarlan Margono, 2008. *Evaluasi Kinerja, Satuan Acara Perkuliahan*, Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen STIE Widya Jayakarta, Jakarta.
- Supriyadi, Dedi, 2009. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Badan Penerbit Adicita Karya Nusa, Yogyakarta.
- Susilo Martoyo, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Tilaar, 2002. *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Triton, 2005. "*Manajemen Personalia*, Aplikasi dalam perusahaan", Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Umar, Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan, 2002. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Pengantar untuk Praktek dan Penelitian Jilid I*. Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press, Jakarta.
- Wirawan, 2002. *Profesi dan Standar Evaluasi*, Badan Penerbit Uhamka Press, Jakarta.
- Yamin, Martinis, 2007. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Badan Penerbit Gau Jakarta.

