

PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPD JATIM (Studi Pada Kantor Cabang Surabaya)

Ibrahim Unggullaga

Universitas Negeri Surabaya

E-mail: unggullagaibrahim@gmail.com

Abstract

PT BPD JATIM is one of the biggest bank in East Java who want to always improve services to customers. The purpose of this study is to determine the effect of professionalism and work motivation on employee performance. The sample used in this research is 31 employees of operational division by using saturated sampling method. This study uses a quantitative approach that uses primary data obtained by using questionnaires. Methods of multiple linear regression analysis is the analysis used in this study. The results of this study indicate the existence of professionalism not significant to employee performance and work motivation has a significant effect on employee performance. The recommended recommendations from the results of this study are companies that need to improve professionalism again in a way that more conducts training to employees, and employee motivation assessment needed is certainly good enough for the company.

Key words: professionalism, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (BPD JATIM) merupakan salah satu Bank di Indonesia yang semula merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Jawa Timur. Dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan di bidang jasa keuangan kepada masyarakat, Bank Jatim melakukan perubahan bentuk badan hukum dari BUMD menjadi Perseroan Terbatas (PT) pada tanggal 1 Mei 1999.

Bank Jatim adalah Bank terbesar di Jawa Timur, maka Bank Jatim akan selalu berkomitmen untuk meningkatkan pelayanan-pelayanan kepada nasabah melalui kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan harus sangatlah diperhatikan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Arti dari kinerja itu sendiri adalah bentuk kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Setiap orang memiliki ukuran kesuksesan yang berbeda-beda, sehingga lebih kepada seseorang yang berhasil melaksanakan pekerjaan yang ditekuninya sesuai dengan ukuran yang berlaku. (Chiu dan Chen dalam Fujianti, 2012).

Menurut Amalini dkk (2016) kinerja adalah seseorang yang mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu. Sehingga kinerja

karyawan sangat berperan penting untuk membantu perusahaan mencapai targetnya dan dapat meningkatkan citra perusahaan. Terutama pada karyawan pada bagian divisi operasional yang mempunyai peran besar di perusahaan karena memiliki target-target yang harus dicapai dan harus mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan saat bekerja karena hal-hal tersebut memiliki dampak yang besar terhadap perusahaan. Sehingga setiap karyawan khususnya pada divisi operasional harus bekerja sesuai dengan *SOP (Standart Operasional Prosedur)* yang ditetapkan oleh perusahaan agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal.

Agar mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal maka harus didorong oleh profesionalisme dari karyawan-karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Maka PT BPD JATIM harus mendapatkan dan menciptakan karyawan-karyawan yang cukup profesional dalam bidangnya demi menunjang kemaksimalan kinerja. Menurut Rifqi (2008) profesionalisme adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai etika profesi yang ada dengan dilandasi oleh pengetahuan dan dedikasi.

Siagian (2009:168) mengemukakan bahwa profesionalisme adalah keahlian suatu individu dalam melaksanakan suatu tugas dengan cermat dan mutu tinggi. Sehingga PT BPD

JATIM melakukan berbagai macam upaya untuk menciptakan karyawan – karyawan yang ahli atau yang profesional dalam pekerjaannya. Yaitu melakukan upaya pelatihan dan sosialisasi rutin setiap akhir tahun yang bertempat di camp pelatihan Bank Jatim yang berlokasi di Prigen atau di Kantor Pusat. Di dalam pelatihan tersebut terdapat berbagai macam hal yang dilakukan untuk meningkatkan tingkat keprofesionalan karyawan terutama di bagian operasional. Sehingga profesionalisme karyawan sangat dibutuhkan demi menunjang kinerja agar dapat membantu perusahaan untuk mencapai targetnya.

Ramadhanty (2013) menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga bertambah profesionalnya suatu karyawan maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Cahyani dan Yuniawan (2010) menyatakan bahwa dalam penelitiannya menunjukkan pengaruh yang signifikan positif dari profesionalisme terhadap kinerja. Sehingga apabila karyawan semakin profesional maka kinerjanya pun juga akan meningkat. Hasil berbeda terdapat pada penelitian yang dilakukan Prasetyoningrum (2010) yaitu menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi profesionalisme suatu karyawan maka tidak akan berdampak terhadap kinerjanya.

Selain harus meningkatkan profesionalisme karyawan juga harus diberikan dan ditingkatkannya motivasi pada diri karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hasibuan (2001:141) menuturkan bahwa motivasi adalah bermula dari kata *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Setiap karyawan harus memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya sebagai pendorong atau penyemangat agar melakukan pekerjaannya dengan baik. Mangkunegara (2003:164) menuturkan bahwa motivasi kerja adalah suatu energi yang dapat mendorong diri individu secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dan motivasi itu sendiri terbentuk berdasarkan (*attitude*) masing-masing individu dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) di organisasi.

Motivasi sangat penting dan harus diberikan kepada karyawan karena hal tersebut dapat menimbulkan semangat dalam diri karyawan untuk bekerja dengan baik, apabila tidak adanya motivasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja yaitu dengan bekerja tidak sesuai dengan *SOP (Standart Operasional Prosedur)* yang tentunya dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

Mangkunegara (2003:164-165) menuturkan bahwa terdapat dua dukungan di dalam motivasi, yaitu dukungan dari dalam

diri sendiri (*internal motivation*) dan dukungan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*). Terdapat tingkatan motivasi tinggi, sedang, rendah pada setiap individu yang setiap tingkatannya sangat mempengaruhi hasil kerja dan kinerjanya di dalam organisasi.

Karena pemberian motivasi kepada karyawan sangat penting maka di PT BPD JATIM melakukan *morning briefing* setiap hari senin – kamis yang dilakukan oleh manajer agar karyawan khususnya di bagian operasional dapat bersemangat dan bekerja dalam motivasi yang tinggi untuk dapat mencapai target-target yang dibebankan kepada karyawan, sehingga secara langsung berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Harlie (2012) membuktikan bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja. Sehingga tingginya motivasi kerja seorang karyawan tentu akan juga menunjukkan tingginya kinerjanya. Riyadi (2011) menyatakan bahwa pengaruh yang signifikan positif terdapat diantara motivasi terhadap kinerja. Sehingga semakin tingginya motivasi karyawan maka kinerjanya pun akan menjadi baik pula. Hasil penelitian yang berbeda terdapat pada Dhermawan dkk, (2012) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh diantara motivasi terhadap kinerja. Sehingga semakin tingginya motivasi suatu karyawan pun tidak akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut wawancara kepada Pak Dimas sebagai karyawan kredit yang mengatakan bahwa belakangan ini karyawan-karyawan PT BPD JATIM CAPEM UNTAG, khususnya karyawan-karyawan pada divisi operasional sedang mengalami penurunan kinerja, terbukti dari menurunnya kualitas kerja karyawan yaitu tidak terpenuhinya target-target yang dibebankan kepada karyawan dibagian kredit dan juga sering terjadinya kesalahan-kesalahan karyawan pada bagian *teller* ketika penginputan nilai setoran nasabah dan bahkan ada juga *teller* yang melakukan kesalahan transfer.

Hal – hal tersebut adalah indikasi dari penurunan kinerja karyawan yang seharusnya tidak terjadi, Karena PT BPD JATIM sudah melakukan upaya pelatihan-pelatihan setiap tahun untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dan juga PT BPD JATIM sudah memberikan motivasi rutin setiap hari senin - kamis pada saat *morning briefing* dan pemberian bonus hingga tiga sampai empat kali gaji. Tentunya hal tersebut dapat membuat karyawan untuk bekerja dengan baik dan bekerja sesuai dengan *SOP (Standart Operasional Prosedur)* dan dapat mencapai target-target yang dibebankan oleh perusahaan. Seharusnya hal-hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi

kesalahan-kesalahan kerja pada karyawan divisi operasional di PT BPD JATIM.

Berdasarkan penejelasan di atas maka terdapat adanya perbedaan pada fenomena yang terjadi dan penelitian terdahulu, menggerakkan peneliti untuk melakukan penelitian yang bertujuan mendapatkan bukti empiris mengenai “Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD JATIM (Studi Pada Kantor Cabang Surabaya)”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Profesionalisme

Rifqi (2008) menyatakan bahwa profesionalisme adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai etika profesi yang ada dengan dilandasi oleh pengetahuan dan dedikasi.. Profesionalisme menurut Siagian (2009:163) adalah keahlian suatu individu dalam melaksanakan suatu tugas dengan cermat dan mutu yang tinggi.

Motivasi Kerja

Sofyandi dan Garniwa (2007:99) menuturkan bahwa motivasi adalah suatu gerakan untuk memperkuat upaya dalam meraih tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Mangkunegara (2003:164) menuturkan bahwa motivasi kerja terdiri dari sikap seseorang untuk menghadapi keadaan kerja di dalam organisasi. Dan motivasi itu sendiri suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Kinerja menurut Amalini dkk (2016) adalah seseorang yang mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu. Gomes (2003:142) mengatakan bahwa kinerja adalah pekerjaan selama jangka waktu tertentu atau fungsi pekerjaan tertentu yang tercatat di dalam hasil produksi. Menurut Dharma dalam Amalini dkk (2016) terdapat tiga indikator yang diperlukan untuk menilai kinerja yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu. Penelitian ini menggunakan indikator dari Dharma dalam Amalini dkk (2016) karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT BPD JATIM Kantor Cabang Surabaya.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Cahyani dan Yuniawan (2010) menyatakan bahwa dalam penelitiannya menunjukkan pengaruh yang signifikan positif diantara profesionalisme terhadap kinerja. Sehingga apabila terdapat tingginya karyawan yang profesional maka kinerjanya pun juga akan meningkat. Ramadhanty (2013) menyatakan bahwa profesionalisme sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin profesional suatu karyawan maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Hasil berbeda terdapat pada penelitian yang dilakukan Prasetyoningrum (2010) yaitu menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi profesionalisme suatu karyawan maka tidak akan berdampak terhadap kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Riyadi (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh yang signifikan positif terdapat diantara motivasi terhadap kinerja. Sehingga apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerjanya akan menjadi baik. Harlie (2012) membuktikan bahwa motivasi sangat memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Sehingga apabila terdapat tingginya motivasi seorang karyawan maka kinerjanya juga akan meningkat. Hasil penelitian yang berbeda terdapat pada Dhermawan dkk, (2012) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh diantara motivasi terhadap kinerja, sehingga semakin tingginya motivasi suatu karyawan pun tidak akan mempengaruhi kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2012:8) menuturkan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan populasi dan sampel tertentu sebagai objek penelitian, menggunakan instrument penelitian untuk pengambilan data, analisis data berupa kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber dan Data Penelitian

Sumber data, penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan divisi operasional di PT BPD JATIM Cabang Surabaya. Populasi penelitian ini adalah karyawan divisi operasional di PT BPD JATIM Cabang Surabaya yang berjumlah 31 orang. Jumlah sampel yang dimanfaatkan adalah 31 orang dengan menggunakan

teknik sampling jenuh, yang menggunakan semua populasi sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survey untuk mengumpulkan data-data primer yang diperlukan. Singarimbun dan effendi (2006:1) mengungkapkan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang memanfaatkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan melakukan pengambilan sampel dari suatu populasi.

Definisi Operasional Variabel

Profesionalisme

Rifqi (2008) menyatakan bahwa profesionalisme adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai etika profesi yang ada dengan dilandasi oleh pengetahuan dan dedikasi. Penelitian ini menggunakan indikator profesionalisme dari Rifqi dalam Putra dan Ariyanto (2012) yaitu adalah kewajiban sosial, pengabdian pada profesi, kemandirian, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi.

Motivasi Kerja

Sofyandi dan Garniwa (2007:99) menuturkan bahwa motivasi adalah suatu gerakan untuk memperkuat upaya dalam meraih tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Dalam penelitian ini menggunakan indikator motivasi dari Sofyandi dan Garniwa (2007:101) yaitu adalah kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan fisiologis.

Kinerja

Menurut Amalini dkk (2016) kinerja adalah seseorang yang mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Dharma dalam Amalini dkk (2016) yang menyatakan terdapat tiga indikator yang dimanfaatkan untuk menilai kinerja yaitu ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, status, jabatan, dan pendidikan karyawan pada PT BPD JATIM sebagai berikut:

Tabel 1.

Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Karyawan	
		Frekuensi	Persentase
1	Usia :		
	a. < 30 tahun	27	87,1
	b. Antara 30–40 tahun	3	9,7
	c. > 40 tahun	1	3,2
2	Jenis Kelamin :		
	a. Laki-Laki	12	38,7
	b. Perempuan	19	61,3
3	Pendidikan Terakhir :		
	a. D3	1	3,2
	b. S1	29	93,5
	c. S2	1	3,2
4	Status :		
	a. Menikah	30	96,8
	b. Belum Menikah	1	3,2
5	Masa Kerja :		
	a. < 5 tahun	17	54,8
	b. > 5 tahun	14	45,2
6	Jabatan :		
	a. Ops PN	17	54,8
	b. STFF	14	45,2

Sumber: diolah penulis

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah sebagai alat untuk menunjukkan hasil kuesioner atau data tersebut adalah valid atau tidak valid (Ghozali, 2016:53). Suatu indikator dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi diatas 0,30. Hasil uji validitas pada tabel dibawah ini menyatakan bahwa semua indikator mempunyai nilai korelasi diatas 0,30. Sehingga semua data adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Nunally dalam Ghozali (2016:48) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner, menggunakan *cronbach alpha* sebagai kriteria pengujian, dan memiliki syarat nilai *cronbach alpha* harus > 0,70 apabila dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada hasil tabel dibawah ini adalah reliabel karena masing-masing variabel memiliki hasil *cronbach alpha* diatas 0,70. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk setiap variabel adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Sminorv (K-S) yang menunjukkan hasil Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,102. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal karena > 0,05.

Uji Multikolinieritas pada penelitian ini mempergunakan hasil yang dinyatakan oleh nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* penelitian ini adalah di atas 0,1 dan nilai VIF nya dibawah 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, menggunakan uji glejser pada penelitian ini. Memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,5 diantara variabel independen, maka dapat dinyatakan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dependen	Variabel	Sig.
Kinerja	Profesionalisme	0.635
	Motivasi Kerja	0,038

Sumber: diolah penulis, *Output SPSS*

Hasil Uji Statistik t

Tabel 3.
Hasil Uji Hipotesis

Uji t	B	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	.728	5.379	.000	
Profesionalisme	-.078	-.479	.0635	Tidak berpengaruh
Motivasi Kerja	.202	.885	.038	Berpengaruh
<i>Dependent Variable: Kinerja</i>				
Adjusted R²				.497

Sumber: diolah penulis, *Output SPSS*

Berdasar hasil pengujian statistik t yang dilihat dari tabel 1. maka dapat disimpulkan bahwa:

Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Nilai signifikansi profesionalisme yang pada penelitian ini menunjukkan nilai 0,635 yang lebih tinggi dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan diantara profesionalisme terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh antara profesionalisme dengan kinerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Nilai signifikansi motivasi kerja yang pada penelitian ini menunjukkan nilai 0,038 yang lebih rendah dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak.

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja

Pengaruh profesionalisme dalam penelitian ini menggunakan lima indikator untuk pengukuran, yaitu pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi, hubungan dengan sesama profesi. Berdasarkan distribusi jawaban responden didapatkan bahwa indikator kepercayaan terhadap peraturan profesi memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 4,74. Karyawan di PT BPD JATIM selalu mentaati dan mempercayai peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan, karena aturan tersebut penting bagi karyawan, karena karyawan yang profesional adalah karyawan yang dapat mentaati maupun mempercayai peraturan-peraturan yang diberikan oleh perusahaan. Indikator lain yaitu kemandirian memiliki skor rata-rata sebesar 4,35. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan divisi operasional di PT BPD JATIM CAPEM UNTAG memiliki kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan tanpa bergantung pada karyawan lain. Pada indikator kewajiban sosial memiliki skor rata-rata sebesar 4,29. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT BPD JATIM telah melakukan kewajiban sosial yaitu dengan membantu masyarakat dalam mengolah keuangan mereka, karena hal tersebut merupakan cerminan dari profesionalisme. Indikator selanjutnya adalah hubungan dengan sesama profesi dengan skor rata-rata 4,03. Hasil skor rata-rata tersebut maka dapat menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan di PT BPD JATIM terjalin cukup baik dan harmonis. Dapat dilihat juga dari seringnya diskusi antar

karyawan dalam mengatasi kendala yang ada di perusahaan. Lalu indikator berikutnya adalah pengabdian pada profesi dengan skor rata-rata 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan divisi operasional di PT BPD JATIM melakukan pengabdian kepada profesi mereka, terlihat dari karyawan yang mau bekerja keras menggunakan seluruh pengetahuan, pengalaman, kemampuan dan bekerja diatas batas normal untuk membantu perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme karyawan cukup tinggi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Profesionalisme tidak mempengaruhi kinerja di PT BPD JATIM karena karyawan divisi operasional khususnya dibagian analis kredit setiap tahun perusahaan memberikan target yang harus dicapai oleh karyawan khususnya analis kredit tetapi apabila karyawan tersebut tidak mampu mencapai target, perusahaan tidak memperlakukan dan juga tidak memberikan hukuman kepada karyawan tersebut selama masih dalam pencapaian yang cukup wajar. Sehingga profesionalisme tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT BPD JATIM. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Prasetyoningrum (2010) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan diantara profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Dan juga didukung oleh penelitian dari Putra & Ariyanto (2012) yang juga menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan diantara profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Pengaruh Motivasi Kerja dalam penelitian ini menggunakan lima indikator untuk pengukuran, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan distribusi jawaban responden yang didapatkan bahwa indikator kebutuhan rasa aman memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 4,47. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berbentuk kebutuhan rasa aman pada karyawan dapat meningkatkan kinerja, karena perusahaan telah memberikan tunjangan-tunjangan seperti BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, serta mendapatkan ruang kerja yang baik dan juga lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat memberikan motivasi yang baik kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi. Indikator kebutuhan sosial memiliki skor rata-rata 4,32. Hal ini menunjukkan kebutuhan sosial karyawan seperti dihormati dan dihargai oleh sesama karyawan dan mendapatkan hubungan antar karyawan yang saling membantu satu sama lain dapat menimbulkan motivasi yang baik bagi karyawan tersebut. Pada indikator

kebutuhan aktualisasi diri mendapatkan skor rata-rata 4,30 hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berperan cukup penting bagi peningkatan motivasi karyawan divisi operasional di PT BPD JATIM, seperti selalu mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, sehingga karyawan tersebut merasa terpacu untuk bekerja lebih baik lagi. Indikator kebutuhan penghargaan memiliki skor 4,29 hal ini menunjukkan bahwa karyawan-karyawan dapat merasa termotivasi dengan pemberian penghargaan dari perusahaan dan pemberian penghargaan maupun pengakuan dari atasan. Indikator kebutuhan fisiologis memiliki skor 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup untuk karyawan, sehingga hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena perusahaan memberikan gaji, bonus, dan selalu mencukupi segala kebutuhan karyawan serta memberikan tunjangan-tunjangan yang layak kepada karyawan sehingga hal tersebut memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar bisa bekerja lebih baik lagi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan diantara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dinyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan diantara profesionalisme terhadap kinerja, Sehingga seberapa tinggi tingkat profesionalisme karyawan maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPD JATIM Kantor Cabang Surabaya. Sehingga semakin tingginya tingkat profesionalisme suatu karyawan maka tidak dapat meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh signifikan positif, hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat motivasi kerja suatu karyawan maka akan memajukan kinerja karyawan pada PT BPD JATIM Kantor Cabang Surabaya. Sehingga rekomendasi yang di dapat dari hasil penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan pada PT BPD JATIM Kantor Cabang Surabaya dapat ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kebutuhan fisiologis karyawan seperti penambahan bonus secara spesifik bagi karyawan yang bekerja dengan baik dan cukup berprestasi di dalam pekerjaannya, menyediakan tempat tinggal bagi karyawan juga dapat meningkatkan motivasi pada karyawan tersebut karena karyawan akan dapat membalas budi atas

pemberian tempat tinggal tersebut dengan pekerjaannya, menambahkan fasilitas kantor seperti kendaraan kantor untuk menunjang pekerjaan karyawan tersebut agar dapat digunakan karyawan apabila ada pekerjaan diluar kantor, melakukan pelatihan agar karyawan dapat bekerja dengan kualitas yang baik dan bekerja sesuai dengan metode kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mengadakan rekreasi kantor diluar kota seperti diadakannya acara outbond agar ikatan dan kerjasama antara sesama karyawan terjalin dengan baik serta akan menumbuhkan rasa kekeluargaan yang akan berdampak positif pada kinerja karyawan di kantor. Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalini, Henis Fiqih, Mochammad Al Musadieg, Tri Wulida Afrianty. 2016. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 35, No. 1, Hal : 68-77.
- Brahmasari Ida Ayu, Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, Hal : 124-135.
- Cahyani, Nur, Ahyar Yuniawan. 2010. Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 17, No. 1, Hal : 10-23.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 1, Hal : 173-184.
- Fujianti, Lailah. 2012. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik. *Jurnal Bisnis dan Keuangan*, Hal : 816-829.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No.4, Hal : 860-867.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Prasetyoningrum, Ari Kristin. 2010. Analisis Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Dewan Pengawas Syariah terhadap Kinerja Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Jawa Tengah. *Jurnal Aset*, Vol. 12, No. 1, Hal : 27-36
- Putra, I Gede Bandar Wira, Dodik Ariyanto. 2012. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, Dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, Vol.1, No.1, Hal : 1-18.
- Ramadhanty, Rezki Wulan. 2013. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di DIY. *Jurnal Nominal*, Vol. 2, No. 2, Hal : 61-75
- Rifqi, Muhammad. 2008. Analisis Hubungan antara Profesionalisme Auditor dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas Dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan. *Jurnal Fenomena*, Vol. 6, No. 1, Hal : 1-20.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Hal : 40-45.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey (Editor)*. Jakarta : LP3ES.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.