

**PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG MANADO**

***EFFECT OF PROFESSIONALISM, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK SATISFACTION TO EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK MANADO BRANCH***

Oleh :

**Clara I. A. Waterkamp<sup>1</sup>**

**Hendra Tawas<sup>2</sup>**

**Christoffel Mintardjo<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup> [cwaterkamp811@gmail.com](mailto:cwaterkamp811@gmail.com)

<sup>2</sup> [hendranovitawas@yahoo.com](mailto:hendranovitawas@yahoo.com)

<sup>3</sup> [christoffelmintardjo@gmail.com](mailto:christoffelmintardjo@gmail.com)

**Abstrak :** Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan dalam setiap perusahaan yang ada di dunia. Dengan adanya kualitas kinerja yang baik dari setiap karyawan/pekerja dapat menguntungkan perusahaan tersebut. Semua itu didukung oleh sikap profesional dari karyawan terlebih mampu berkomitmen dalam tugas dan pekerjaan pada perusahaan. Dalam peningkatan kinerja juga dibutuhkan kepuasan kerja dari karyawannya agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Data penelitian diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan pada seluruh karyawan yang bekerja di BRI Cabang Manado dengan jumlah sampel 82 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan metode uji analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur menggunakan 2 sub struktur pengujian, hasil penelitian analisis jalur menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh tidak signifikan. Kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. BRI harus lebih memperhatikan komitmen karyawan dalam pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja masing-masing untuk kesuksesan perusahaan.

**Kata Kunci :** *Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*

**Abstract :** Employee performance is very important in every company in the world. Given the good performance quality of every employee / worker can benefit the company. All of that is supported by the professional attitude of the employees are more able to commit to the task and work on the company. In improving the performance is also required job satisfaction from employees to achieve the goals of the company. The purpose of this study to determine the effect of professionalism, organizational commitment and job satisfaction on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Manado Branch. The research data was obtained from the questionnaire answers distributed to all employees who worked in BRI Branch Manado with a sample of 82 people. The type of research used is type of associative research using path analysis method (*path analysis*). Path analysis using two sub-structures of testing, the results of path analysis showed that professionalism has a significant relationship to job satisfaction and has a significant effect on employee performance. Organizational commitment has a significant relationship to job satisfaction, while the performance of employees has no significant influence. Job satisfaction shows a significant relationship to employee performance. BRI should pay more attention to employees' commitment to their work in order to improve their performance for the company's success.

**Keywords:** *Professionalism, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance*

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di Indonesia setiap perusahaan pasti ingin menjadi perusahaan idaman, tetapi bukanlah hal yang mudah untuk mencapai predikat tersebut. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya melewati setiap perubahan. Menjadi perusahaan yang diidamkan oleh para karyawan atau pencari kerja (SDM) merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan, diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan ini pun harus ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mengatasi berbagai kenyataan tersebut di atas, salah satu alternatifnya adalah melalui pintu perubahan perilaku dari karyawan sebagai elemen terpenting perusahaan.

Untuk menjadi perusahaan yang diidamkan oleh karyawan/pencari kerja selain pimpinan perusahaan berupaya meningkatkan kinerja perusahaan maupun bawahan/karyawannya, sukses tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada karyawan dan pemimpin perusahaan yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam mengatasi setiap permasalahan baik yang menyangkut komitmen karyawan dalam perusahaan maupun kepuasan yang dirasakan dalam bekerja di suatu perusahaan.

Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan, pimpinan harus mampu membantu karyawannya untuk mendapatkan "*achievement*" agar dapat meningkatkan kinerjanya dan bisa mencerminkan sikap karyawan yang mampu bekerja keras, karena dalam setiap pekerjaan yang dijalankan karyawan membutuhkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Kepuasan kerja ini yang mendorong peningkatan kinerja para karyawan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu bank terbesar dan terkemuka di Indonesia dengan memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah/masyarakat, lewat hasil pengamatan sementara yang dilakukan kepada karyawan BRI Cabang Manado di bagian operasional memiliki kinerja yang sangat kurang terlebih khusus pada bagian pelayanan *Customer Service (CS)*. Diamati sendiri bahwa sering sekali waktu yang digunakan dalam pelayanan CS kepada nasabah tidak dipergunakan dengan sebaik-baiknya, lewat contoh CS dalam meminta *approval* kepada supervisornya sendiri perlu waktu lama untuk duduk dan berbicara hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja yang diberikan CS kepada perusahaan dalam melayani nasabah/masyarakat masih sangat kurang. Sehingga dapat mempengaruhi sikap profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
2. Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
3. Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
4. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
5. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Profesionalisme

Pengelompokan dan pembagian tugas dalam bekerja melalui unit-unit kerja pada organisasi/perusahaan didasarkan kepada spesialisasi yang seharusnya ditunjang serta didukung oleh tenaga profesional yang handal dan berkemampuan memadai. Hal ini tentunya dengan adanya perencanaan awal serta kemauan pihak yang berkompeten untuk mengadakan profesionalisme karyawan.

---

Menurut Korten dan Alfonso, 1981 dalam (Tjokrowinoto, 1996: 178), bahwa: “Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi”.

### **Komitmen Organisasi**

Suparyadi, (2015:451) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Karyawan yang menunjukkan komitmen organisasinya, ada keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut.

### **Kepuasan Kerja**

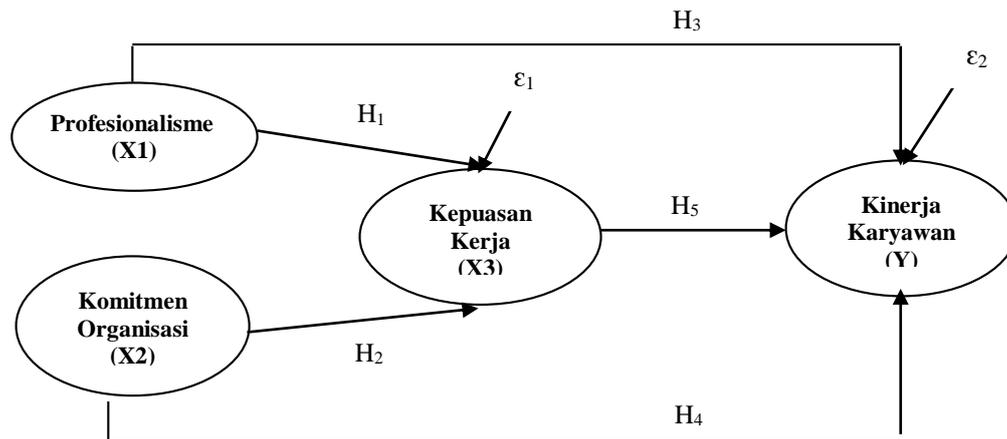
Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Robbins, (2013:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat tinggi kepuasan kerja memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memegang perasaan negatif.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2002 : 67). Hasibuan (2007: 34) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

### **Penelitian Terdahulu**

Nur Cahyani dan Ahyar Yuniawan (2010) dalam penelitian yang berjudul : “Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme pemeriksaan pajak, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh searah/positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lailah Fujianti (2012) dalam penelitian yang berjudul : “Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik” menunjukkan ada pengaruh profesionalisme akuntan pendidik terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Dan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan komitmen organisasi akuntan tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual (Analisis Jalur)**

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Profesionalisme memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
- H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
- H<sub>3</sub> : Profesionalisme memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
- H<sub>4</sub> : Komitmen Organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
- H<sub>5</sub> : Kepuasan Kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif dengan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis jalur (*path analysis*).

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado, dengan alamat JL. Sarapung No. 4 Tromol Pos 62 Manado - 95111, Sulawesi Utara, Indonesia. Waktu penelitian, dimulai dari 8 Mei 2017 sampai dengan 12 Mei 2017. Objek penelitian adalah seluruh karyawan BRI Cabang Manado.

#### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013:148) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BRI Cabang Manado yang berjumlah 107 orang. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2013:149) dengan jumlah sampel 82 orang dari kuesioner yang penulis terima belum termasuk karyawan yang cuti, menjalankan tugas diluar daerah, tidak dapat mengisi karena tidak berada diperusahaan, dsb.

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi di lokasi penelitian, penyebaran kuesioner (Angket) kepada para karyawan dan

mengumpulkan dokumentasi. Dokumentasi yang dikumpulkan berupa jumlah karyawan, eselon/tingkat jabatan, dan status pekerjaan karyawannya. Penyebaran kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan yang ada di BRI Cabang Manado dan observasi yang dilakukan peneliti langsung diamati sebelum penelitian ini dimulai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam menguji validitas menggunakan sampel kecil dalam penelitian yaitu sebanyak 30 responden dengan menggunakan taraf signifikan Alpha 5%, maka didapat  $r$  tabel =  $n - 2$ , yaitu  $30 - 2 = 28$ . Dengan demikian  $r$  tabel = 0,374. Agar suatu data dikatakan valid maka ketentuannya yaitu  $r$  hitung >  $r$  tabel, maka nilai signifikan pasti < 0,05 (Alpha 5%) demikian sebaliknya. Berikut merupakan data hasil olah spss:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Sig	R Hitung	R Tabel	Status
X1.1	0,013	0,448	0,374	Valid
X1.2	0,002	0,532	0,374	Valid
X1.3	0,000	0,685	0,374	Valid
X1.4	0,000	0,672	0,374	Valid
X1.5	0,000	0,830	0,374	Valid
X1.6	0,001	0,554	0,374	Valid
X1.7	0,000	0,627	0,374	Valid
X2.1	0,000	0,667	0,374	Valid
X2.2	0,000	0,646	0,374	Valid
X2.3	0,002	0,539	0,374	Valid
X2.4	0,000	0,681	0,374	Valid
X2.5	0,000	0,695	0,374	Valid
X2.6	0,001	0,585	0,374	Valid
X2.7	0,000	0,621	0,374	Valid
X2.8	0,000	0,627	0,374	Valid
X3.1	0,003	0,517	0,374	Valid
X3.2	0,010	0,464	0,374	Valid
X3.3	0,000	0,711	0,374	Valid
X3.4	0,000	0,670	0,374	Valid
X3.5	0,000	0,809	0,374	Valid
X3.6	0,003	0,530	0,374	Valid
X3.7	0,000	0,704	0,374	Valid
Y.1	0,000	0,773	0,374	Valid
Y.2	0,000	0,727	0,374	Valid
Y.3	0,002	0,548	0,374	Valid
Y.4	0,001	0,561	0,374	Valid
Y.5	0,000	0,676	0,374	Valid
Y.6	0,000	0,717	0,374	Valid
Y.7	0,000	0,714	0,374	Valid
Y.8	0,013	0,447	0,374	Valid

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2017

Hasil uji validitas di peroleh hasil yang valid untuk semua variabel dan indikator, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Untuk dapat dikatakan reliabel nilai *cronbach's alpha* > 0,60 penelitian ini. Berikut *output* spss:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Profesionalisme (X1)	0,732	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,783	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,747	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,793	Reliabel

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2017

Hasil uji reliabilitas didapatkan hasil bahwa masing-masing variabel reliabel dan layak untuk digunakan. Hal ini sejalan dengan pengertian dari Mustafa; 2009 yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* ( $r_{11}$ )  $\geq$  0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang bersangkutan dinyatakan reliable atau dapat di percaya.

### Hasil Uji Analisis Jalur

Dalam pengujian menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Berikut ini merupakan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 23 :

**Tabel 4. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Sub Struktur 1**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,692	,233		2,967	,004		
	Profesionalisme	,216	,092	,223	2,339	,022	,439	2,275
	Komitmen Organisasi	,604	,089	,648	6,809	,000	,439	2,275

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2017

Hasil analisis pada tabel 4 diperoleh persamaan analisis jalur sebagai berikut:  $X_3 = 0,223X_1 + 0,648X_2 + 0,560$  menjelaskan bahwa variabel bebas (independen) profesionalisme ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) dalam model tersebut dapat dinyatakan bahwa :

1. Koefisien jalur profesionalisme ( $X_1$ ) sebesar 0,223 yang berarti bahwa peningkatan sebesar 1 satuan profesionalisme ( $X_1$ ) akan meningkatkan kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,223 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Namun apabila variabel profesionalisme menurun satu-satuan maka kepuasan kerja akan menurun.
2. Koefisien jalur komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,648 yang berarti bahwa peningkatan sebesar 1 satuan komitmen organisasi ( $X_2$ ) akan meningkatkan kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,648 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Namun apabila variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) menurun satu-satuan maka kepuasan kerja akan menurun.

**Tabel 5. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Sub Struktur 2**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,918	,208		4,416	,000		

Profesionalisme	,333	,081	,383	4,134	,000	,411	2,433
Komitmen Organisasi	,086	,094	,102	,905	,368	,277	3,611
Kepuasan Kerja	,396	,095	,442	4,166	,000	,314	3,180

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2017

Hasil analisis di pada tabel 5 diperoleh persamaan analisis jalur sebagai berikut:  $Y = 0,383X_1 + 0,102X_2 + 0,442X_3 + 0,525$  menjelaskan bahwa variabel bebas (independen) profesionalisme ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dalam model analisis jalur tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu), maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar nilai koefisien ( $\beta$ ) dari nilai variabel independen tersebut.

1. Koefisien jalur profesionalisme ( $X_1$ ) sebesar 0,383 yang berarti bahwa peningkatan sebesar 1 satuan profesionalisme ( $X_1$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,383 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Namun apabila variabel profesionalisme menurun satu-satuan maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Koefisien jalur komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,102 yang berarti bahwa peningkatan sebesar 1 satuan komitmen organisasi ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,102 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Namun apabila variabel komitmen organisasi menurun satu-satuan maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Koefisien jalur kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,442 yang berarti bahwa peningkatan sebesar 1 satuan kepuasan kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,442 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Namun apabila variabel kepuasan kerja menurun satu-satuan maka kinerja karyawan akan menurun.

#### Uji Koefisien Korelasi (R) & Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Sub Struktur 1**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,828 <sup>a</sup>	,686	,678	,204	2,041	

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2017

**Tabel 7. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Sub Struktur 2**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,851 <sup>a</sup>	,724	,714	,173	1,610	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2017

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 pada tabel 6 dan tabel 7 maka dapat dilihat nilai (R) yang dihasilkan pada Sub Struktur 1 adalah sebesar 0,828 artinya hubungan antara profesionalisme dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat. Selanjutnya pada Sub Struktur 2 dihasilkan nilai (R) sebesar 0,851 memiliki arti hubungan yang kuat antara profesionalisme, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya dilihat pada Nilai R Square atau Koefisien Determinasi pada Sub Struktur 1 adalah 0,686 artinya pengaruh variabel profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 68,6% dan sisanya sebesar 31,4% di pengaruhi oleh variabel lain. Pada Sub Struktur 2 Nilai R Square adalah 0,724 atau 72,4% memiliki pengaruh yang kuat antara variabel bebas profesionalisme ( $X_1$ ), komitmen

organisasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) dan sisanya 27,6% di pengaruhi oleh variabel lainnya.

### Uji Hipotesa

Uji F (secara simultan)

Dari hasil uji analisis jalur, maka diperoleh jawaban dari pertanyaan sebagai berikut : “Apakah profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?” dan “Apakah profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?”. Dengan hasil yang diperoleh yaitu:

**Tabel 8. Hasil Uji F melalui Tabel Anova Sub Structur 1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,169	2	3,585	86,103	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3,289	79	,042		
	Total	10,458	81			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2017

**Tabel 9. Hasil Uji F melalui Tabel Anova Sub Structur 2**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,099	3	2,033	68,322	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2,321	78	,030		
	Total	8,420	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Komitmen Organisasi

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2017

Nilai sig kedua sub struktur di atas sebesar 0,000 maka jawaban dari kedua pertanyaan di atas yaitu :

1. Variabel profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Manado.
2. Variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Manado.

Uji t (secara parsial)

Uji t (secara parsial) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketentuannya yaitu jika nilai sig < 0,05 (Alpha 5%) maka  $H_0$  ditolak, dan jika nilai sig > 0,05 (Alpha 5%) maka  $H_0$  diterima. Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil uji t pada tabel 4.8 dan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa :

1. Variabel Profesionalisme ( $X_1$ ) signifikansi  $t = 0,022 < 0,05$  (Alpha 5%), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) signifikansi  $t = 0,000 < 0,05$  (Alpha 5%), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel Profesionalisme ( $X_1$ ) signifikansi  $t = 0,000 < 0,05$  (Alpha 5%), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) signifikansi  $t = 0,368 > 0,05$  (Alpha 5%), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) signifikansi  $t = 0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji parsial ( $t$ ) pada penelitian ini dengan tingkat signifikansi Alpha yang digunakan yaitu 5% didapatkan nilai  $\text{sig.t } 0,022 < \alpha = 0,05$  sehingga profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marwan N. M. Martak (2015) menjelaskan hasil penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Surabaya" yaitu profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan rasio kritis 4,391 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil penelitian penulis sangat mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya, dimana seorang karyawan yang memiliki sikap profesional yang tinggi akan dihargai oleh pimpinan dan rekan-rekan kerja dalam pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankannya.

##### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam hasil pengujian yang dilakukan penulis menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Manado dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu  $0,000 > \alpha = 0,05$ . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ramadyan P Tranggono dan Andi K (2008) dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening" berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor tanpa adanya motivasi sebagai variabel intervening.

##### Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Manado, dan dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nur Cahyani dan Ahyar Yuniawan (2010) tentang "Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" dengan menunjukkan nilai CR sebesar 1,986 dan dengan probabilitas sebesar 0,047 probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 menyimpulkan bahwa profesionalisme pemeriksa pajak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Widyanggoro Pamungkas, Cepi S. Abdul Jabar (2014) menunjukkan bahwa profesionalitas guru memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian penulis sangat mendukung dan memperkuat penelitian yang dilakukan sebelumnya. Pengaruh Profesional seseorang sudah tentu akan berdampak pada kinerjanya

##### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil uji parsial ( $t$ ) pada penelitian ini dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% didapatkan nilai  $\text{sig.t } (0,368) > \alpha = 0,05$  sehingga komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana (2016) penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $\text{sig.t } 0,344 > \alpha = 0,05$ . Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya. Bahwa dalam suatu perusahaan terlebih di BRI Cabang Manado karyawan tidak memiliki komitmen yang kuat untuk mampu bertahan dalam

organisasi/perusahaan tersebut dan tidak ada hubungannya dengan karyawan itu harus meningkatkan kinerjanya karena tidak memiliki komitmen yang harus dipegang.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melakukan pengujian analisis, maka didapatkan hasil yang menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Manado dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu  $0,000 > a = 0,05$ . Hasil uji validitas dan reliabel juga memperoleh hasil yang positif sehingga layak digunakan dalam penelitian ini dan/ penelitian yang akan datang. Yusak William Suryahadi (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lukas Tours dan Travel" hasil penelitian yang dilakukan pada 62 responden dalam analisis uji t kepuasan kerja mendapatkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,329 dengan nilai signifikansi 0,027 dan nilai yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nur Cahyani dan Ahyar Yuniawan (2010) dalam penelitiannya mendukung kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, mendukung hasil penelitian sebelumnya.

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
3. Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
4. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka yang dapat diberikan adalah:

1. Bank Rakyat Indonesia harus mempertahankan sikap profesional karyawannya dalam bekerja sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan masing-masing dalam hasil penelitian penulis di atas menunjukkan pengaruh signifikan antara profesionalisme karyawan terhadap kepuasan kerja dalam perusahaan. Secara langsung profesionalisme pun memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia, hal ini perlu ditingkatkan bagi perusahaan.
2. Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan pada Bank Rakyat Indonesia tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam hasil penelitian menunjukkan tidak adanya nilai signifikan antara variabel bebas dan terikat ini, disarankan untuk Bank Rakyat Indonesia agar mampu membangun komitmen kerja karyawannya dengan cara : perhatian yang diberikan dari atasan, kebebasan dan kenyamanan lingkungan kerja. Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang besar dalam pekerjaannya sehingga lewat komitmen itu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan dalam bekerja di BRI Cabang Manado, dan lewat penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan hubungan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia secara langsung memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Disarankan bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk peningkatan kinerja karyawannya masing-masing.
3. Dalam penelitian lain perlu dilakukan untuk membuktikan hasil penelitian ini pada lokasi/objek penelitian yang sama dengan variabel yang sama atau dengan modifikasi (penambahan atau pengurangan variabel) yang menjadi variabel bebas dari kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Cahyani N dan Ahyar Yuniawan (2010). Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol 17 No. 1 Hal. 10-23. Diakses 8 Juni 2017
- Fujianti Lailah (2012). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Aunatan Pendidik. *Forum Bisnis & Keuangan I, Th. 2012*. Diakses 11 April 2017
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda
- Mustafa EQ, Zainal. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Martak Marwan N. M. (2015). Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Diakses 6 Juli 2017. Hal 54-68
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 34 No. 1 Mei 2016. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id). Diakses 24 Juni 2017. Hal 38-46
- Pamungkas Widyanggoro, Cepi S. Abdul Jabar (2014). Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Boyolali. *Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan Volume 2, Nomor 2, 2014*. Diakses 12 April 2017. Hal. 265-278
- Robbins P. Stephen. (2013). *Organizational behavior*, 15th Edition. Publish by Pearson Education. USA
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Edisi 1. Penerbit: ANDI, Yogyakarta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, cv. Bandung
- Suryahadi Yusak William (2015) Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lukas Tours dan Travel. *AGORA* Vol. 3, No. 2, (2015). Hal. 625-630
- Tjokrowinoto, Muljarto (1996). *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Tranggono Ramadyan P, Andi K (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol 15 No. 1 Hal. 80-90. Diakses 11 April 2017