**ANALISIS MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN TERHADAP PROFESIONALITAS KERJA KARYAWAN PT. KAI RANTAUPRAPAT**

**Beni Triansyah**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu*

*Email :* *bennytriansyah505@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menyelediki beberapa pengaruh. 1. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PT. KAI Rantauprapat. 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PT. KAI Rantauprapat. 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PT. KAI Rantauprapat. 4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PT. KAI Rantauprapat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah para karyawan PT. KAI Rantauprapat sebanyak 60 orang. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan siginifikan terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PT. KAI Rantauprapat. Hal ini dibuktikan dengan F tabel 4,593 > F hitung 2,79 , dan nilai sig 0,005 < 0,05 lebih kecil dari 5 %.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Profesionalitas Kerja.

***ABSTRACT***

*This study aims to investigate several influences. 1. The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction, Leadership on Work Professionalism of Employees of PT. KAI Rantauprapat. 2. The Influence of Work Motivation on Work Professionalism of Employees of PT. KAI Rantauprapat. 3. The Effect of Job Satisfaction on Work Professionalism of Employees of PT. KAI Rantauprapat. 4. The Influence of Leadership on Work Professionalism of Employees of PT. KAI Rantauprapat. This study uses quantitative methods. The population in this study were employees of PT. KAI Rantauprapat as many as 60 people. Data were analyzed by multiple linear regression. The results of this study indicate that 1. Work Motivation, Job Satisfaction, Leadership have a positive and significant effect on the Work Professionalism of PT. KAI Rantauprapat. This is evidenced by F table 4.593 > F count 2.79, and the value of sig 0.005 <0.05 is smaller than 5%.*

***Keywords:*** *Work Motivation, Job Satisfaction, Leadership, Work Professionalism.*

**PENDAHULUAN**

Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Secara mental, hal itu menunjukkan bahwa dorongan dan energi dari dalam diri seorang wakil dalam melakukan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh inspirasi yang mendorongnya. Secara terukur dan tersusun, inspirasi merupakan susunan dari suatu dorongan utama yang membuat seorang individu memiliki tekad, sehingga mereka akan berpartisipasi dan bekerja sungguh-sungguh secara terkoordinasi dengan setiap upayanya untuk mencapai pemenuhan pekerjaan.

Karyawan dengan kepuasan pekerjaan yang tinggi memiliki jiwa kerja yang tinggi, dengan tujuan agar pelaksanaan pekerjaan mereka juga akan terdongkrak. Kemudian lagi, perwakilan dengan pemenuhan pekerjaan yang rendah membuat pelaksanaan pekerjaan mereka menjadi buruk. Mereka menjadi tidak memihak dalam pekerjaan mereka, dan ini akan sangat mempengaruhi organisasi. Eksekusi pekerja mempengaruhi pameran organisasi yang paling ekstrem. Hal itulah yang membuat pemenuhan pekerjaan pekerja dipandang sebagai hal yang vital, terutama untuk membantu pelaksanaan organisasi dalam persaingan di era globalisasi ini. Organisasi mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi.

Pekerja dengan pemenuhan pekerjaan yang tinggi memiliki jiwa kerja yang tinggi, sehingga pelaksanaan pekerjaannya juga akan meluas. Kemudian lagi, perwakilan dengan pemenuhan pekerjaan yang rendah membuat pelaksanaan pekerjaan mereka menjadi buruk. Mereka menjadi tidak terlibat dalam pekerjaan mereka, dan ini secara signifikan akan mempengaruhi organisasi. Eksekusi perwakilan mempengaruhi pameran organisasi yang paling ekstrem. Hal itulah yang membuat pemenuhan pekerjaan perwakilan dianggap penting, terutama untuk membantu pelaksanaan organisasi dalam persaingan di era globalisasi ini. asosiasi, mengusulkan bahwa ada tiga penentu perilaku dalam asosiasi, khususnya orang, pertemuan, dan desain. Ketiga hal ini dibacakan dampaknya terhadap asosiasi yang bertekad menerapkan informasi untuk membangun kelangsungan hidup sebuah asosiasi.

**KAJIAN PUSTAKA**

**Motivasi Kerja**

(Adha, Qomariah, dan Hafidzi 2019) yang menjadikan motivasi kerja seseorang sehingga dapat bekerja sama, bekerja sungguh-sungguh, dan memiliki kejujuran dalam setiap upayanya untuk mencapai pemenuhan. Inspirasi merupakan hal sentral yang mendorong seseorang untuk bekerja. (Sadat, Handayani, dan Kurniawan 2020)motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sadat, Handayani, dan Kurniawan 2020).

(Adha, Qomariah, dan Hafidzi 2019) Menyatakan bahwa motivasi adalah pengaturan dorongan utama yang menimbulkan kegairahan dalam bekerja sehingga dapat bekerja sama, bekerja dengan sukses, dan terkoordinasi dengan setiap usaha mereka untuk mencapai pemenuhan. Inspirasi adalah hal utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Secara hipotetis, inspirasi terbentuk berdasarkan fakta bahwa orang memiliki klasifikasi kebutuhan esensial, misalnya kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, batin, dan pengakuan diri. Persyaratan ini menyusun suatu tatanan dan masing-masing akan dinamis jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan esensial seperti kebutuhan makan, minum, penutup dan semacamnya.

(Indrawati 2013) Motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan orang untuk berusaha mencapai tujuan normal dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Dari sebagian pengertian di atas, inspirasi kerja merupakan suatu siklus yang menggerakkan atau mendorong seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang wajar. Motivasi kerja berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Changgriawan 2017).

**Kepuasan Kerja**

(Soegandhi, Sutanto, dan Setiawan 2013) Kepuasan kerja adalah disposisi keseluruhan terhadap pekerjaan individu, kontras antara berapa banyak imbalan yang didapat seorang pekerja dan jumlah yang mereka terima yang seharusnya mereka dapatkan, pemenuhan terjadi ketika persyaratan individu telah dipenuhi dan dihubungkan dengan tingkat preferensi yang berbeda terkait dengan perwakilan. ; adalah mentalitas keseluruhan yang digerakkan oleh perwakilan yang terkait erat dengan hadiah yang mereka terima yang akan mereka dapatkan setelah melakukan pengorbanan. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Puspitawati dan Riana 2014).

(Suwatno dan Priansa, 2011). Hammer dan Avgar (2005) menyatakan bahwa karyawan akan cenderung meninggalkan organisasi apabila merasa tidak puas dengan iklim kerja dan karakteristik pekerjaan. “Pemenuhan Pekerjaan adalah penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau perwakilan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan tempat kerja, jenis pekerjaan, balas jasa, hubungan antara rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, dll. Sangat mungkin ditutup dari klarifikasi. Lebih dari itu pemenuhan pekerjaan adalah disposisi seorang wakil yang menggambarkan mentalitas memuaskan sebagian dari kerinduan dan kebutuhannya melalui kerja atau latihan kerja (Arsih, S, dan Susubiyani 2018).

Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek- aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya. Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya (Darmawati, Hidayati, dan Herlina S 2013). Dalam pekerjaan, ada banyak komponen yang mempengaruhi kepuasan dan kekecewaan. Seorang individu dapat mengalami pemenuhan untuk satu komponen pekerjaan, namun tidak begitu banyak untuk komponen pekerjaan yang berbeda. Komponen pertunjukan adalah: pekerjaan mereka sendiri, gaji/kompensasi, kemajuan, manajemen, kolaborator, dan pekerjaan semuanya.

**Kepemimpinan**

(Arifah dan Romadhon 2015) Gaya kepimimpinan adalah cara standar berperilaku yang digunakan seorang pionir ketika dia mempengaruhi bawahannya. Pemimpin dapat melakukan arah yang berbeda dalam mempengaruhi dan membujuk bawahan atau orang lain untuk membuat gerakan yang terus-menerus dikoordinasikan untuk mencapai tujuan hierarkis. Teknik ini mencerminkan mentalitas dan perspektif pionir terhadap individu yang dia pimpin dan merupakan penggambaran gaya inisiatif. ( et al. 2019) Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Menurut (Robbins & P Stephen, 2011), kepimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. (Siti Nur Aisah 2020) Berpendapat bahwa untuk mengakui prestasi atau kekecewaan seorang perintis tidak dilihat dari cara berperilaku atau penghargaan yang dia miliki, melainkan memikirkan apakah para peminatnya berguna atau terpenuhi.

(Neal dan Griffin (1999) 2014) Mengatakan bahwa, administrasi adalah gerakan untuk mempengaruhi individu untuk dikoordinasikan menuju pencapaian tujuan hierarkis. Otoritas dapat dicirikan sebagai cara berperilaku seseorang saat dia terlibat dengan mengoordinasikan latihan pengumpulan. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Day dan Lord (1998) dalam Siagian (2004) menyatakan bahwa, keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi.

**Profesionalitas Kerja**

Mengingat bahwa profesionalitas seorang karyawan memiliki dampak yang luas terhadap keberhasilan suatu perusahaan, dan tentu saja profesionalitas seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan maupun terhadap kinerja pegawai yang lain. Keterampilan luar biasa adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas sesuai di bidangnya, melakukan tugas atau pemanggilan dengan menetapkan norma-norma baku di bidang pemanggilan yang bersangkutan dan menyelesaikan kewajiban ahlinya dengan mengikuti akhlak cakap yang telah ditetapkan (Turangan 2017).

(Raharjo, Paramita, dan Warso 2016) Komponen yang menambah profesionalisme luar biasa bagi karyawan; informasi dari atas ke bawah mengenai masalah ini, informasi luar dan dalam tentang pengajaran dan pengalaman yang berkembang (berhitung menjadi informasi lengkap tentang hasil yang berlaku dari eksplorasi instruktif), informasi luar dan dalam tentang masyarakat, informasi tentang pendekatan dan asosiasi di pekerjaan.

(Dewi dan Khotimah 2020) profesionalisme sebagai bidang pekerjaan yang akan ditekuni atau didalami oleh seseorang. Sedangkan pekerjaan tertentu dengan syarat ilmu dan keahlian khusus yang diampu seseorang dari pendidikan formal secara penuh diartikan sebagai sebuah profesi. Dalam sebuah karya ahli, langkah-langkah dan strategi yang diterapkan bergantung pada keseimbangan ilmiah, yang harus dipahami dengan sungguh-sungguh, dan dapat langsung digunakan untuk melayani individu. Profesionalisme seorang karyawan diartikan sebagai tingkat penampilan seseorang dalam melakukan tanggungjawab pekerjaan sebagai karyawan dengan didukung keterampilan serta kode etik.

**Kerangka Konseptual**

Motivasi Kerja (X1)

Profesionalitas Kerja (Y)

Kepemimpinan (X3)

Kepuasan Kerja (X2)

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivism.*

**Metode Pengumpulan data**

Metode pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PT. KAI RANTAUPRAPAT.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakterisktik tertentu, jelas, dan lengkap. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah para Karyawan PT. KAI RANTAUPRAPAT sebanyak 120 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2009:73). Sampel dalam penelitian ini adalah para Karyawan PT. KAI RANTAUPRAPAT. Perhitungan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu:

*n* = $\frac{N}{1-N^{e}}$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi, dalam hal ini sebanyak 120 orang

3 = Nilai Kritis (batas ketelitian yang diinginkan)

Ukuran sampel yangdigunakan dihitung sebagai berikut :

 *n* = $\frac{120}{1-120^{2}}$

 *n* = $\frac{120}{1-3,33}$

 *n* = 60

Jadi, sampel yang digunakan adalah para Karyawan PT. KAI RANTAUPRAPAT sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*, yaitu teknik sampling berdasarkan acak.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**
2. Uji Validitas

Tabel 1

Uji Validitas Hasil Kuesioner

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | R hitung | R tabel | Nilai signifikan | Keterangan |
| Motivasi Kerja | X1.1 | 0,645 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X1.2 | 0,671 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X1.3 | 0,667 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X1.4 | 0,646 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X1.5 | 0,675 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| Kepuasan Kerja | X2.1 | 0,683 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X2.2 | 0,662 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X2.3 | 0,780 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X2.4 | 0,628 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X2.5 | 0,554 | 0,254 | 0,001 | VALID |
| Kepemimpinan | X3.1 | 0,762 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X3.2 | 0,686 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X3.3 | 0,755 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X3.4 | 0,795 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X3.5 | 0,667 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| Profesionalitas Kerja | X4.1 | 0,683 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X4.2 | 0,768 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X4.3 | 0,697 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X4.4 | 0,677 | 0,254 | 0,000 | VALID |
| X4.5 | 0,567 | 0,254 | 0,000 | VALID |

***Sumber : Data Olah Spss 24***

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan atau indikator pada setiap variabel menghasilkan hasil signifikan r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, item-item pertanyaan tersebut yang mengukur semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

1. Uji Reliabilitas

Table 2

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach’salpha | Reliabilitas |
| Motivasi Kerja (X1) | 0,756 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0,769 | Reliabel |
| Kepemimpinan (X3) | 0,693 | Reliabel |
| Profesionalitas Kerja (Y) | 0,738 | Reliabel  |

***Sumber : Data Olah Spss 24***

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian, yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Profesionalitas Kerja mempunya nilai cronbach’s Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,279, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam kuesioner ini semua varibel nya reliabel.

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. Uji Normalitas

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 60 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.04618310 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .095 |
| Positive | .084 |
| Negative | -.095 |
| Test Statistic | .095 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

***Sumber : Data Olah Spss 24***

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov – Smirnov didapat nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinieritas

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13.358 | 5.245 |  | 2.547 | .014 |  |  |
| X1 | -.043 | .147 | -.036 | -.290 | .773 | .995 | 1.005 |
| X2 | .356 | .129 | .346 | 2.761 | .008 | .996 | 1.004 |
| X3 | .065 | .147 | .056 | .444 | .658 | .997 | 1.003 |
| a. Dependent Variable: Y |

***Sumber : Olah Data SPPS 24***

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF dari keempat variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai Tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih > 0.10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel tidak ada multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5

Hasil Uji Heteroskedastisitas



***Sumber : Olah Data SPPS 24***

Hasil uji heteroskedastisitas tabel *Scatterplot* menunjukan bahwa tidak adanya gangguan heteroskedastisitas yang terlihat pada tabel diatas karena titik-titik tersebut menyebar tidak membentuk pola.

1. **Uji Hipotesis**
2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6

Hasil Uji F

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 34.308 | 3 | 11.436 | 4.593 | .005b |
| Residual | 247.025 | 56 | 4.411 |  |  |
| Total | 281.333 | 59 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y |
| b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1***Sumber : Olah Data SPPS 24***F hitung < F tabel (Berpengaruh)4.593 > 2,79Dapat dilihat bahwa nilai sig 0,005 < 0,05, menunjukan bahwa setiap variabel independent secara Bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Y.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7Hasil Uji T

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 13.358 | 5.245 |  | 2.547 | .014 |
| X1 | -.043 | .147 | -.036 | -.290 | .773 |
| X2 | .356 | .129 | .346 | 2.761 | .008 |
| X3 | .065 | .147 | .056 | .444 | .658 |
| a. Dependent Variable: Y |

***Sumber : Olah Data SPPS 24***Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa hasil penelitian koefisien regresi dengan hasil uji t adalah sebagai berikut :1. Untuk variabel X1 (Motivasi Kerja) diperoleh t hitung -0,290 < dari t tabel 2,00 dengan tingkat signifikansi 0,773. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel pertama ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Profesionalitas Kerja (Y).
2. Untuk variabel X2 (Kepuasan Kerja Kerja) diperoleh t hitung 2,761 > dari t tabel 2,00 dengan tingkat signifikansi 0,008. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel kedua ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas Kerja (Y).
3. Untuk variabel X3 (Kepemimpinan) diperoleh t hitung 0,444 < dari t tabel 2,00 dengan tingkat signifikansi 0,658. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel ketiga tidak berpengaruh terhadap Profesionalitas Kerja (Y).

**Koefisien Determinasi**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .349a | .322 | .075 | 2.100 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 |

**KD = r2****0,32 atau 32%**1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8Analisis Regresi Linear Berganda

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13.358 | 5.245 |  | 2.547 | .014 |  |  |
| X1 | -.043 | .147 | -.036 | -.290 | .773 | .995 | 1.005 |
| X2 | .356 | .129 | .346 | 2.761 | .008 | .996 | 1.004 |
| X3 | .065 | .147 | .056 | .444 | .658 | .997 | 1.003 |
| a. Dependent Variable: Y |

***Sumber : Olah Data SPPS 24***Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari output pengolahan data yang diperoleh adalah :**Y = 13.358 - 0,43 (X1) + 0,356 (X2) + 0,065 (X3)**1. Nilai Konstan 13.358 merupakan varibel positif yang dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PT. KAI Rantauprapat.
2. Nilai -0,43 (Motivasi Kerja X1) merupakan variabel negatif yang tidak ada pengaruh signifikan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PT. KAI Rantauprapat.
3. Nilai 0,467 (Kepuasan Kerja X2) merupakan variabel positif yang berpengaruh signifikan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PT. KAI Rantauprapat.
4. Nilai 0,065 (Kepemimpinan X3) merupakan variabel positif yang tidak berpengaruh signifikan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PT. KAI Rantauprapat.

**Pembahasan** Ada 3 variabel untuk menentukan Profesionalitas Kerja Karyawan PT. KAI Rantauprapat, yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan. Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji simultan uji F dan uji secara parsial uji T, dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan secara Bersama – sama berpengaruh positif Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan PT. KAI Rantauprapat. Hal ini dapat dilihat dari F hitung = 4,539 > F tabel = 2,79.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalitas Kerja

Dari hasil penelitian, bisa diketahui bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Profesionalitas Kerja, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = -0,290 > t tabel 2,00 dan nilai sig = 0,773 > 0,05. 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Profesionalitas Kerja

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas Kerja, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = 2,761 > t tabel 2,00 dan nilai sig = 0,008 < 0,05. 1. Pengaruh Kepemimpinan terhapat Profesionalitas Kerja

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Profesionalitas Kerja, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = 0,444 > t tabel 2,00 dan nilai sig = 0,658 > 0,05. **DAFTAR PUSTAKA**1. Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47.
2. Arifah, Dista Amalia, dan Candra Romadhon. 2015. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” *Journal of Visual Languages & Computing* 2(1): 357–69.
3. Arsih, Risa Budi, Sumadi S, dan Arik Susubiyani. 2018. “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention.” *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* 8(2): 97–115.
4. Changgriawan, Garry Surya. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production.” *Jurnal Agora* 5(3): 1–7.
5. Darmawati, Arum, Lina Nur Hidayati, dan Dyna Herlina S. 2013. “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S.” *Jurnal Ekonomia* 9(1): 10–17.
6. Dewi, Ratna, dan Sita Husnul Khotimah. 2020. “Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar.” *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal* 8(2): 279.
7. Indrawati, Ayu Desi. 2013. “Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta.” *jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7 No.: 135–42.
8. Indra Marjaya, dan Fajar Pasaribu. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.
9. Neal dan Griffin (1999). 2014. “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Sudi Kasus Pada PT. Pandawa).” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3(9): 533–50.
10. Puspitawati, Ni Made Dwi, dan I Gede Riana. 2014. “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan.” *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 8(No 1): 68–80.
11. Raharjo, Slamet, Dhiana Patricia Paramita, dan Mukeri Warso. 2016. “Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening.” *Journal of Management* 2(2): 1–13.
12. Sadat, Pamed Abdul, Susi Handayani, dan M. Kurniawan. 2020. “Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Inovator* 9(1): 23.
13. Siti Nur Aisah. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Bulletin of Management and Business* 1(2): 42–50.
14. Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto, dan Roy Setiawan. 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.” *Jurnal AGORA* 1(1).
15. Turangan, Jeine. 2017. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 1402–11.
 |