

**PENGARUH PROFESIONALISME, KOMUNIKASI, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN DI CV LEELOO CORPORA**

SKRIPSI

OLEH :

JOSUA NUARI

20200500013

PROGRAM STUDI MANJEMEN

KOSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**PENGARUH PROFESIONALISME, KOMUNIKASI, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN DI CV LEELOO CORPORA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

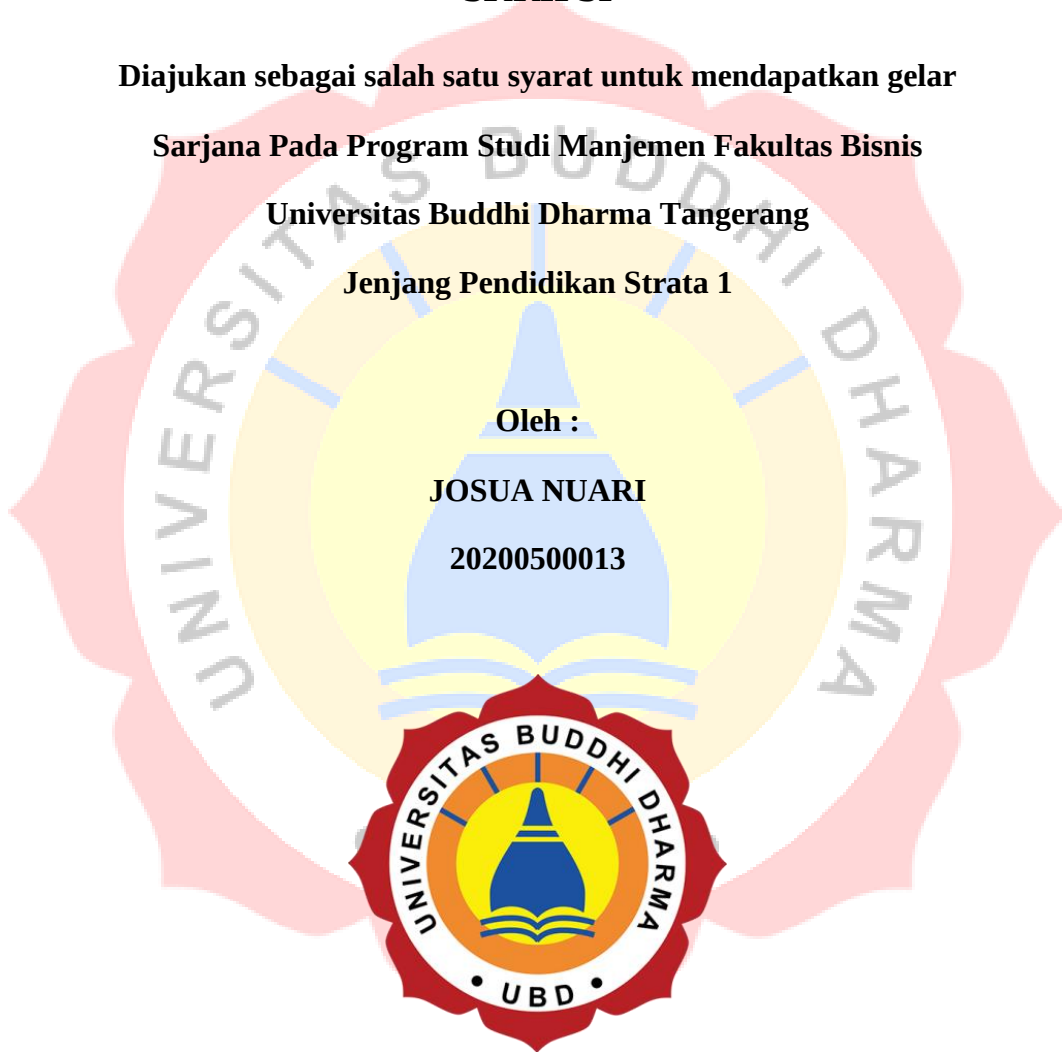
Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh :

JOSUA NUARI

20200500013



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

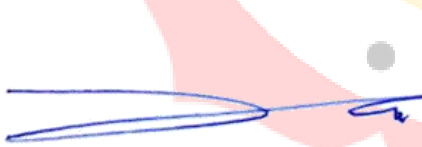
Nama Mahasiswa : Josua Nuari
NIM : 20200500013
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme, Komunikasi, Dan Motivasi
Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV Leeloo
Corpora

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 04 April 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP
NIDN : 0428108409


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme, Komunikasi, Dan Motivasi
Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV Leeloo
Corpora

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Josua Nuari
NIM : 20200500013
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 24 Juli 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP
NIDN : 0428108409



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Josua Nuari
NIM : 20200500013
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme, Komunikasi, Dan Motivasi
Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV Leeloo
Corpora

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 24 Juli 2024

Menyetujui,
Pembimbing.

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP
NIDN : 0428108409



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Josua Nuari
NIM : 20200500013
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja
Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV Leeloo Corpora

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 27 Agustus 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402



Penguji II : Rinitha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NIDN : 0403128003



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 24 Juli 2024
Yang membuat pernyataan,



Josua Nuari
NIM : 20200500013

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500013
Nama : Josua Nuari
Jenjang Studi : Strata I
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Profesionalisme, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV Leeloo Corpora", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 24 Juli 2024
Penulis



(Josua Nuari)

PENGARUH PROFESIONALISME, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI CV LEELOO CORPORA

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Profesionalisme, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di CV Leeloo Corpora. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis berganda. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan seluruh karyawan menjadi sample penelitian, yaitu 100 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Leeloo Corpora, selain itu secara parsial profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Leeloo Corpora.

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) variabel independen Profesionalisme (X1) pada tabel diatas memiliki nilai t hitung sebesar $2,266 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,98498$ dan tingkat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel independen Komunikasi (X2) pada tabel diatas memiliki nilai t hitung sebesar $3,071 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,98498$ dan tingkat signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel independent Motivasi Kerja (X3) pada tabel diatas memiliki nilai t hitung sebesar $2,250 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,98498$ dan tingkat signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

Dari hasil uji statistik F diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $671,746 > \text{dari } F \text{ tabel } 2,70$ dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Profesionalisme, Komunikasi, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Kata kunci : Profesionalisme, Komunikasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan

THE EFFECT OF PROFESSIONALISM, COMMUNICATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT CV LEELOO CORPORA

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of Professionalism, Communication and Work Motivation on Employee Productivity at CV Leeloo Corpora. The type of research used is a quantitative descriptive method with multiple analysis techniques. Data collection used a questionnaire, with all employees being the research sample, namely 100 respondents. The research results show that professionalism, communication and work motivation simultaneously have a significant effect on employee productivity at CV Leeloo Corpora, apart from that, professionalism, communication and work motivation partially have a positive and significant effect on employee productivity at CV Leeloo Corpora.

Based on the results of the Partial Test (t-Test), the independent variable Professionalism (X1) in the table above has a t-value of 2.266 > t-table value of 1.98498 and a significance level of 0.026 < 0.05 indicating that Professionalism has an effect on Employee Productivity. The independent variable Communication (X2) in the table above has a t-value of 3.071 > t-table value of 1.98498 and a significance level of 0.016 < 0.05 indicating that Communication has an effect on Employee Productivity. The independent variable Work Motivation (X3) in the table above has a t-value of 2.250 > t-table value of 1.98498 and a significance level of 0.012 < 0.05 indicating that Work Motivation has an effect on Employee Work Productivity.

From the results of the F statistical test above, it shows that the calculated F value is 671.746 > from the F table of 2.70 and with a significant level of 0.000 < from 0.05. The results of the F statistical test show that all independent variables consisting of Professionalism, Communication, Work Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Productivity (Y).

Keywords : Professionalism, Communication, Work Motivation, Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV Leeloo Corpora”. Skripsi ini dibuat oleh penulis dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada program studi manajemen fakultas bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tentunya karena bantuan dari berbagai pihak yang membantu penulis selama penyusunan skripsi ini serta memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Limanjatini, S.E., M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

5. Seluruh jajaran dosen dan staff Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
6. Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan dukungan, doa, dan saran kepada penulis selama penyusunan skripsi.
7. Teman dekat penulis yaitu Stevanni, Graciela, Kak Yati, Grace, Leonardo, Theo, dan Timotius, serta rekan kantor penulis dan teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu per satu yang telah mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan yang dimiliki penulis, sehingga saran dan kritik yang konstruktif sangat penulis harapkan untuk membantu penulis di masa yang akan datang.

Penulis juga ingin memohon maaf sebesar-besarnya, apabila terdapat kesalahan atau kekurangan dalam penulisan ini. Penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif sebagaimana mestinya. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Tangerang, 24 Juli 2024


Josua Nuari

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK..... i

ABSTRACT..... ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI.....v

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang..... 1

B. Identifikasi Masalah 7

C. Rumusan Masalah 8

D. Tujuan Penelitian..... 8

E.	Manfaat Penelitian.....	9
F.	Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....		12
A.	Gambaran Umum Teori.....	12
1.	Profesionalisme	12
2.	Komunikasi	14
3.	Motivasi Kerja.....	19
4.	Produktivitas Karyawan	23
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	25
C.	Kerangka Pemikiran	29
D.	Perumusan Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN		32
A.	Jenis Penelitian	32
B.	Objek Penelitian	33
C.	Jenis dan Sumber Data	37
D.	Populasi dan Sampel.....	39
1.	Populasi	39
2.	Sampel	39
E.	Teknik Pengumpulan Data	40
F.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41

G.	Teknik Analisis Data	45
1.	Uji Data	45
2.	Uji Asumsi Klasik	45
3.	Uji Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		53
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	53
B.	Deskripsi Variabel.....	56
C.	Uji Validitas dan Reabilitas.....	80
D.	Uji Asumsi Klasik	87
E.	Uji Regresi Linear Berganda.....	91
D.	Pengujian Hipotesis	92
D.	Pembahasan	97
BAB V PENUTUP		99
A.	Kesimpulan.....	99
B.	Saran.....	101
DAFTAR PUSAKA		
RIWAYAT HIDUP		
SURAT KETERANGAN RISET		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Operasional Variabel	41
Tabel IV.1 Jenis Kelamin	54
Tabel IV.2 Usia.....	54
Tabel IV.3 Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel IV.4 Lama Bekerja.....	55
Tabel IV.5 Tanggapan Terkait Variabel X1 Pernyataan 1	56
Tabel IV.6 Tanggapan Terkait Variabel X1 Pernyataan 2	57
Tabel IV.7 Tanggapan Terkait Variabel X1 Pernyataan 3	57
Tabel IV.8 Tanggapan Terkait Variabel X1 Pernyataan 4	58
Tabel IV.9 Tanggapan Terkait Variabel X1 Pernyataan 5	58
Tabel IV.10 Tanggapan Terkait Variabel X1 Pernyataan 6	59
Tabel IV.11 Tanggapan Terkait Variabel X1 Pernyataan 7	59
Tabel IV.12 Tanggapan Terkait Variabel X1 Pernyataan 8	60
Tabel IV.13 Tanggapan Terkait Variabel X1 Pernyataan 9	61
Tabel IV.14 Tanggapan Terkait Variabel X1 Pernyataan 10	61
Tabel IV.15 Tanggapan Terkait Variabel X2 Pernyataan 1	62
Tabel IV.16 Tanggapan Terkait Variabel X2 Pernyataan 2	63
Tabel IV.17 Tanggapan Terkait Variabel X2 Pernyataan 3	63
Tabel IV.18 Tanggapan Terkait Variabel X2 Pernyataan 4	64
Tabel IV.19 Tanggapan Terkait Variabel X2 Pernyataan 5	64
Tabel IV.20 Tanggapan Terkait Variabel X2 Pernyataan 6	65

Tabel IV.21	Tanggapan Terkait Variabel X2 Pernyataan 7	66
Tabel IV.22	Tanggapan Terkait Variabel X2 Pernyataan 8	66
Tabel IV.23	Tanggapan Terkait Variabel X2 Pernyataan 9	67
Tabel IV.24	Tanggapan Terkait Variabel X2 Pernyataan 10	67
Tabel IV.25	Tanggapan Terkait Variabel X3 Pernyataan 1	68
Tabel IV.26	Tanggapan Terkait Variabel X3 Pernyataan 2	69
Tabel IV.27	Tanggapan Terkait Variabel X3 Pernyataan 3	69
Tabel IV.28	Tanggapan Terkait Variabel X3 Pernyataan 4	70
Tabel IV.29	Tanggapan Terkait Variabel X3 Pernyataan 5	70
Tabel IV.30	Tanggapan Terkait Variabel X3 Pernyataan 6	71
Tabel IV.31	Tanggapan Terkait Variabel X3 Pernyataan 7	72
Tabel IV.32	Tanggapan Terkait Variabel X3 Pernyataan 8	72
Tabel IV.33	Tanggapan Terkait Variabel X3 Pernyataan 9	73
Tabel IV.34	Tanggapan Terkait Variabel X3 Pernyataan 10	73
Tabel IV.35	Tanggapan Terkait Variabel Y Pernyataan 1	74
Tabel IV.36	Tanggapan Terkait Variabel Y Pernyataan 2	75
Tabel IV.37	Tanggapan Terkait Variabel Y Pernyataan 3	75
Tabel IV.38	Tanggapan Terkait Variabel Y Pernyataan 4	76
Tabel IV.39	Tanggapan Terkait Variabel Y Pernyataan 5	77
Tabel IV.40	Tanggapan Terkait Variabel Y Pernyataan 6	77
Tabel IV.41	Tanggapan Terkait Variabel Y Pernyataan 7	78
Tabel IV.42	Tanggapan Terkait Variabel Y Pernyataan 8	78
Tabel IV.43	Tanggapan Terkait Variabel Y Pernyataan 9	79

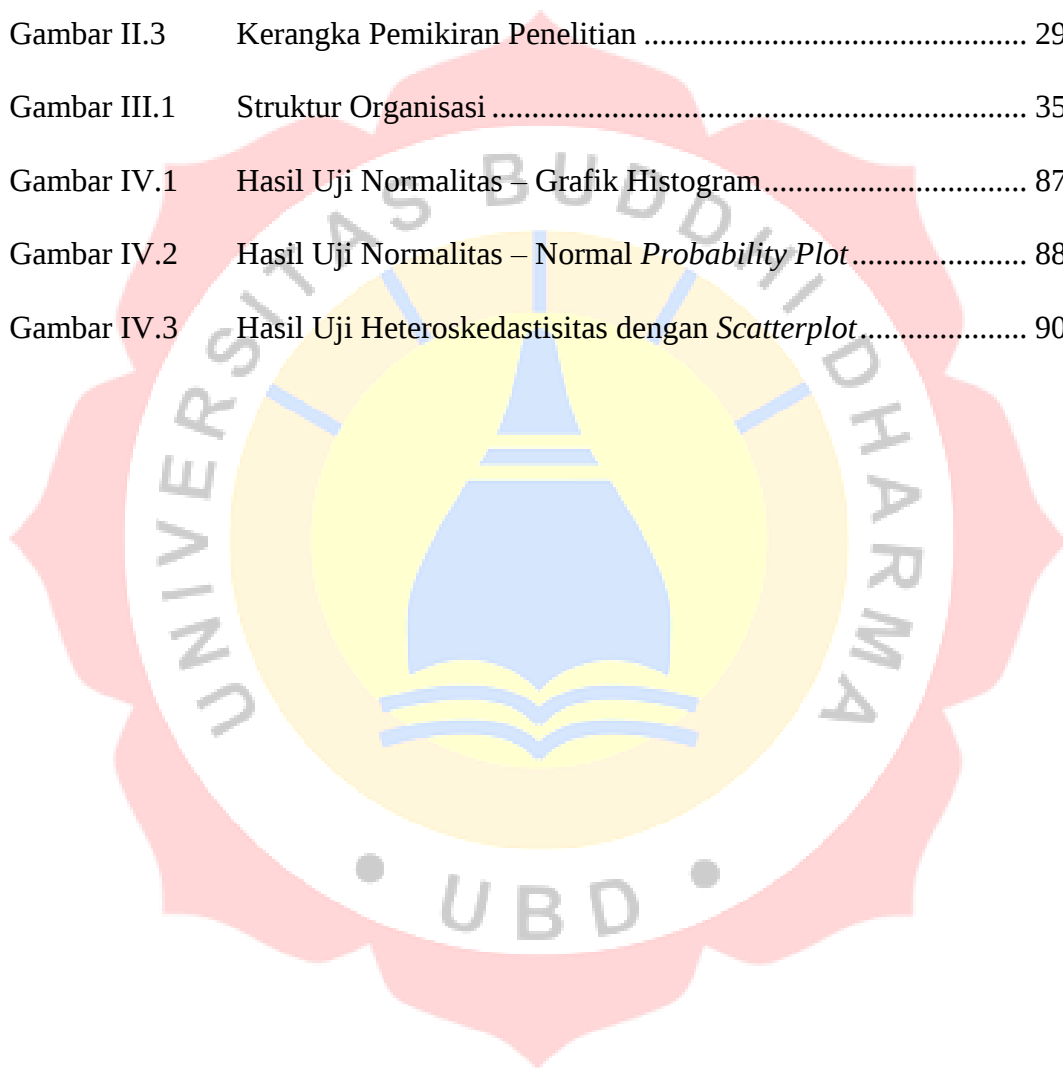
Tabel IV.44	Tanggapan Terkait Variabel X3 Pernyataan 10	80
Tabel IV.45	Hasil Uji Validitas Profesionalisme (X1).....	81
Tabel IV.46	Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)	81
Tabel IV.47	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)	82
Tabel IV.48	Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)	83
Tabel IV.49	Hasil Uji Reabilitas Profesionalisme (X1)	84
Tabel IV.50	Hasil Uji Reabilitas Komunikasi (X2)	85
Tabel IV.51	Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X3).....	85
Tabel IV.52	Hasil Uji Reabilitas Produktivitas (Y).....	86
Tabel IV.53	Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel IV.54	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	91
Tabel IV.55	Hasil Uji Regresi Sederhana Profesionalisme (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y).....	92
Tabel IV.56	Hasil Uji Regresi Sederhana Komunikasi (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y).....	93
Tabel IV.57	Hasil Uji Regresi Sederhana Motivasi Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y).....	93
Tabel IV.58	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	94
Tabel IV.59	Hasil Uji Parsial (Uji t) Profesionalisme (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y).....	95
Tabel IV.60	Hasil Uji Parsial (Uji t) Komunikasi (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)	95

Tabel IV.61	Hasil Uji Parsial (Uji t) Motivasi Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y).....	96
Tabel IV.62	Hasil Uji Simultan (Uji F)	96



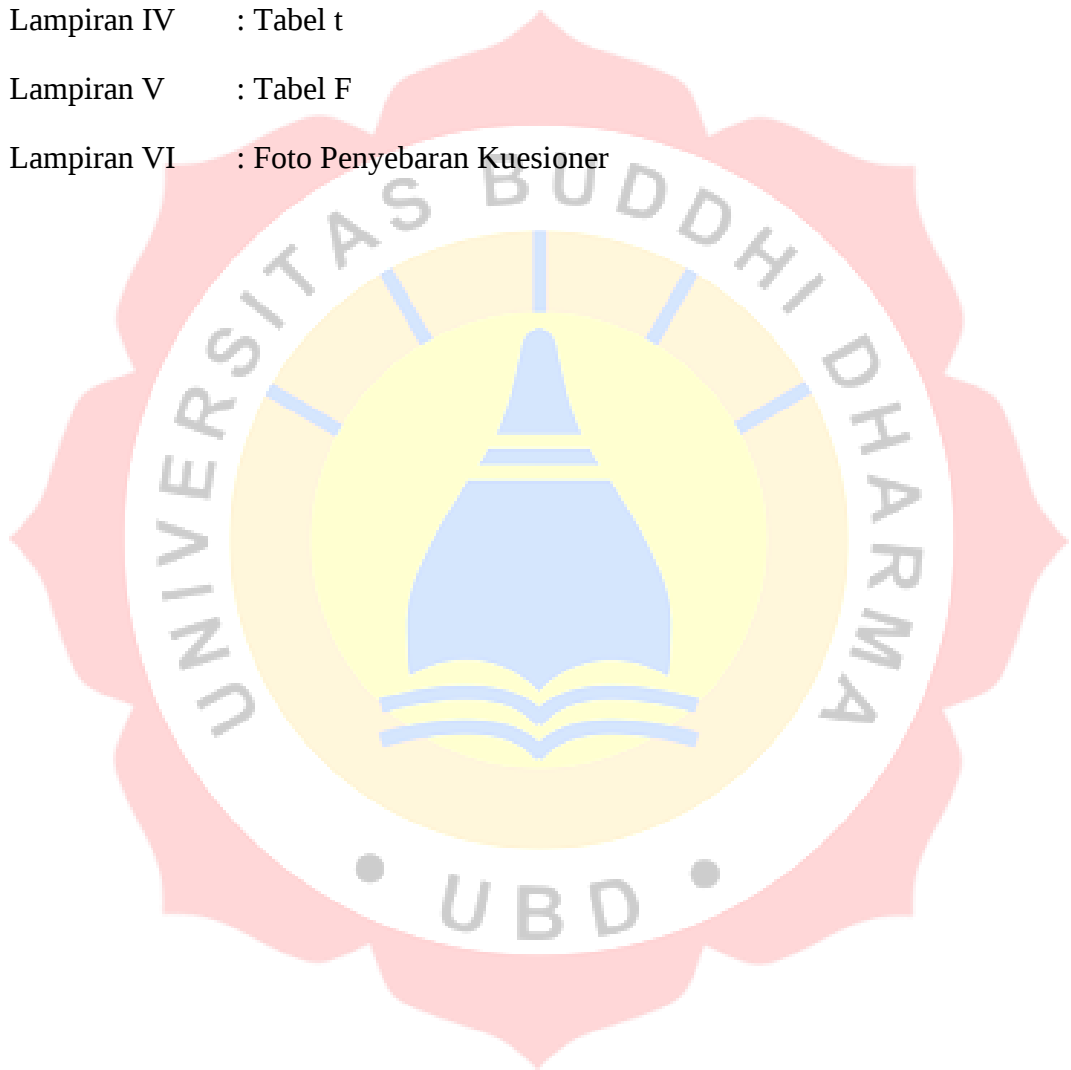
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Proses Komunikasi	16
Gambar II.2 Hierarki Kebutuhan <i>Maslow</i>	21
Gambar II.3 Kerangka Pemikiran Penelitian	29
Gambar III.1 Struktur Organisasi	35
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas – Grafik Histogram.....	87
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas – Normal <i>Probability Plot</i>	88
Gambar IV.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot</i>	90



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Kuesioner Penelitian Ilmiah
- Lampiran II : Tabel Hasil Jawaban Responden
- Lampiran III : Tabel r
- Lampiran IV : Tabel t
- Lampiran V : Tabel F
- Lampiran VI : Foto Penyebaran Kuesioner



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan berusaha semaksimal mungkin agar karyawan mereka aktif terlibat dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini penting karena sebuah perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien jika produktivitas kerja karyawan berada pada tingkat yang rendah. Karena itu, produktivitas karyawan sangatlah penting, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas di dalamnya.

Mengikuti perkembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) saat ini, banyak perusahaan sekarang mengubah sistem manajemennya dengan cara melihat sumber daya manusia sebagai aset perusahaan atau investasi, bukan lagi sebagai sumber daya atau beban bagi perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh aspek, mulai dari perencanaan hingga pemutusan hubungan kerja, dan fungsi-fungsi ini dianggap sangat penting untuk dilaksanakan oleh perusahaan di era manajemen modern saat ini. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memaksimalkan produktivitas dan manfaat dari semua karyawan di sebuah perusahaan. Bukan hanya itu, tujuan dari manajemen sumber daya manusia menjadikan organisasi yang efektif dan efisien untuk mencapai

tujuan, dimana perusahaan harus memikirkan bagaimana mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara sumber daya manusia secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mondy et al. dikutip dalam buku (Zaki et al., 2022) dijelaskan secara sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai proses penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Anthony et al. dikutip dalam buku (Zaki et al., 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai bermacam-macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting karena tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik organisasi yang bersifat profit maupun non-profit. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang untuk bisa bersaing dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang menggunakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Di antara berbagai tujuan perusahaan, mendapatkan laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen adalah dua hal utama. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan diharapkan terus produktif dalam menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas terbaik. Oleh karena itu,

produktivitas kerja karyawan sangatlah penting; dengan produktivitas yang baik, perusahaan dapat secara berkelanjutan menyediakan produk yang dibutuhkan konsumen dan mencapai targetnya. Berbagai faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan termasuk profesionalisme, komunikasi, dan motivasi dalam bekerja.

Permasalahan profesionalisme yang ada dalam perusahaan, yaitu ada karyawan yang kurang mengikuti peraturan perusahaan, seperti datang terlambat saat jam masuk istirahat, tidak ada ditempat bekerja saat dibutuhkan, dan tidak memakai *safety equipment* sesuai SOP saat di ruang produksi.

Menurut Nawawi dalam jurnal (Sudin, 2020) dijelaskan profesional pada dasarnya adalah karakter seseorang untuk menguasai komponen keterampilan intelektual dan komitmen yang kuat terhadap karirnya berdasarkan kapasitas yang bertanggung jawab sesuai dengan tugas mereka dan selalu berorientasi pada penyedia layanan.

Jika seseorang dapat memenuhi tiga standar profesionalisme, yaitu memiliki pengetahuan profesional untuk melakukan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan tugas atau profesi dengan merumuskan standar-standar dalam bidang profesi yang bersangkutan, dan melaksanakan tugas profesionalnya dengan cara sebagai berikut, dia disebut profesional dan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan menurut Kristianto dalam jurnal (Yuniarti et al., 2022).

Profesionalisme adalah kapasitas untuk mengatur, mengkoordinasikan, dan melaksanakan tugas seseorang dengan sukses, cerdas, mudah beradaptasi, dan dengan etos kerja yang kuat. Tingkat profesionalisme yang tinggi diharapkan dari setiap orang yang memegang jabatan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Yang menjadi faktor penting dalam profesionalisme seorang karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Faktor kedua yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan adalah komunikasi. Komunikasi antar karyawan penting sekali. Tanpa hal tersebut interaksi antar orang di tubuh perusahaan mustahil terjadi.

Permasalahan lainnya yang juga ada dalam perusahaan adalah sering terjadi miskomunikasi antar karyawan baik itu dalam satu divisi ataupun antara divisi yang dimana itu menyebabkan konflik yang berujung dengan terciptanya hubungan yang kurang baik antar karyawan atau divisi.

Menurut Nurhadi dalam jurnal (Fuaddi & Amenda, 2023) menjelaskan komunikasi memiliki peran sebagai komunikasi sosial, yang menunjukkan bahwa komunikasi sangat penting untuk pengembangan konsep diri, aktualisasi diri, kelangsungan hidup, kebahagiaan, serta untuk mengurangi stres dan ketegangan. Hal ini mencakup komunikasi yang bersifat menghibur dan membangun hubungan dengan orang lain. Melalui komunikasi, kita dapat bekerja sama dengan anggota masyarakat untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Wiryanto dikutip dalam buku (Zaki et al., 2022) memaparkan komunikasi antara personal adalah komunikasi yang berlangsung dalam

situasi tatap muka antara dua atau lebih, baik secara terorganisasi maupun pada kerumunan orang.

Komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari pengirim (*sender*) kepada penerima (*receiver*). kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu tim diselesaikan secara *interdependent* (saling bergantung) dan menyangkut komunikasi diantara anggotanya. Karena itu, efektivitas komunikasi memainkan peranan penting dalam menentukan apakah terdapat keuntungan atau kerugian dalam proses komunikasi.

Dan faktor ketiga yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja. Permasalahan lainnya yang terjadi di dalam lingkungan kerja adalah adanya demotivasi karyawan, yaitu dimana kondisi karyawan mulai merasa kehilangan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya, disebabkan beberapa hal seperti gaji yang tidak sesuai harapan atau tidak adanya perkembangan karir.

Menurut Colquitt et al. dalam buku (Zaki et al., 2022) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja, dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan. Sedangkan secara sederhana menurut Heller dalam buku (Zaki et al., 2022) mengatakan motivasi adalah keinginan untuk bertindak.

Motivasi adalah proses mental yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi kerja merujuk pada keadaan yang

memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Ini melibatkan berbagai sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja, serta upaya untuk memotivasi orang lain agar bertindak secara konsisten.

Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan karyawan dalam menghasilkan output berdasarkan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diinginkan dalam waktu yang cepat dan akurat. Menurut Sunyoto dalam jurnal (Fuaddi & Amenda, 2023) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Dan menurut Busro dikutip dalam jurnal (Fuaddi & Amenda, 2023) mengatakan produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai, pelaksanaan pengawasan sangat diperlukan.

Produktivitas kerja seseorang perlu dihargai oleh organisasi atau perusahaan karena dapat membawa keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu, produktivitas adalah konsep yang berfokus pada upaya untuk terus meningkatkan hasil kerja seiring dengan apa yang dikerjakan, dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV Leeloo Corpora”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menilai seberapa signifikan dampak suatu faktor atau variabel terhadap produktivitas karyawan di CV Leeloo Corpora. Berikut beberapa identifikasi masalah yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan :

1. Ada oknum karyawan yang tidak mematuhi peraturan, seperti terlambat setelah jam istirahat, tidak berada di tempat kerja saat dibutuhkan, serta tidak menggunakan peralatan keselamatan sesuai SOP di ruang produksi.
2. Sering terjadi miskomunikasi antar karyawan, baik dalam satu divisi maupun antar divisi, yang menyebabkan konflik dan berujung pada hubungan yang kurang baik antar karyawan atau divisi.
3. Terjadi demotivasi karyawan, di mana karyawan mulai kehilangan motivasi bekerja. Hal ini disebabkan oleh faktor seperti gaji yang tidak sesuai harapan atau kurangnya perkembangan karir

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah dari penelitian ini yang akan dibahas, sebagai berikut :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Leeloo Corpora ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Leeloo Corpora ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Leeloo Corpora ?
4. Apakah profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada CV Leeloo Corpora ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Leeloo Corpora.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Leeloo Corpora.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Leeloo Corpora.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV Leeloo Corpora.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka manfaat penelitian yang diharapkan penulis untuk beberapa pihak yang terkait terhadap penelitian yang dilakukan, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pengembangan teori mengenai profesionalisme, komunikasi, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan pada dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan dan menjadi pemahaman baru bagi penulis mengenai ruang lingkup dari sumber daya manusia, khususnya dalam profesionalisme, komunikasi, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan pada CV Leeloo Corpora. Selain itu, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan bagi penulis dan mendapat gelar sarjana pada program studi manajemen fakultas bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang jenjang pendidikan strata 1.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi gambaran mengenai pengaruh profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV Leeloo Corpora. Dan juga diharapkan akan memberikan informasi dan rekomendasi tambahan kepada perusahaan dalam merancang strategi atau program untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan mempertimbangkan variable independen penelitian yaitu: profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi atau sebagai bahan kajian bagi peneliti berikutnya, dan juga membantu penelitian lain yang tertarik dengan isu yang serupa di masa yang mendatang.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan sistematika penulisan secara terstruktur dalam lima bab yang tersusun dengan teratur. Berikut adalah uraian sistematika penulisan secara komprehensif :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mencakup tinjauan umum teori mengenai variabel independen dan dependen, hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi serta sampel, metode pengumpulan data, pengoperasian variabel penelitian, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup deskripsi data hasil penelitian untuk variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup kesimpulan, hubungan antar temuan, implikasi, serta rekomendasi untuk perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Profesionalisme

Menurut Messier dikutip (Fudhianto & Novyarni, 2020) mengatakan bahwa :

Profesionalisme adalah sebagai sikap, tujuan atau kualitas yang menjadi karakter atau menandai suatu profesi atau orang professional.

Menurut Siagian dikutip dalam (Rizkiah, 2022) mengatakan bahwa :

Profesionalisme adalah keandalan dalam melaksanakan kegiatan agar dilakukan dengan baik, tepat waktu, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan dipatuhi oleh karyawan.

Menurut Rajab dikutip dalam (Mika, 2022) mengatakan bahwa :

Profesionalisme ini sangat dibutuhkan oleh organisasi dan bakat profesional diperlukan untuk menghasilkan keterampilan dan komitmen yang luar biasa bagi orang-orang yang bekerja di organisasi dan untuk mempromosikan citra organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah sikap, tujuan, atau kualitas yang mencirikan seorang profesional atau suatu profesi. Ini melibatkan keandalan dalam menjalankan tugas dengan baik, tepat waktu, dan cermat sesuai dengan

prosedur yang mudah dipahami dan diikuti. Selain itu, profesionalisme juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis dan menjalankan tugas dengan memperhatikan visi dan nilai-nilai organisasi.

Profesionalisme mengharuskan adanya keahlian, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Ini mencakup bidang yang ditekuni, memerlukan keterampilan khusus, serta pendidikan akademis yang mendalam. Profesionalisme menuntut tingkat keandalan dan keahlian yang tinggi, pelaksanaan pekerjaan yang tepat waktu dan teliti, serta prosedur yang jelas dan mudah diikuti oleh pelanggan. Dengan demikian, indikator profesionalisme meliputi hal-hal berikut :

- a. Adanya Keahlian
- b. Adanya Tanggung Jawab
- c. Adanya Kesetiaan
- d. Menyaratkan Pengetahuan
- e. Pendidikan Khusus
- f. Pendidikan Akademis yang Intensif
- g. Terdapat Keahlian Khusus
- h. Tanggung Jawab Sosial
- i. Mampu Bekerjasama Dengan Sesama
- j. Penyandang Profesi
- k. Kemampuan & Kualitas
- l. Jumlah Sumber Daya Manusia

2. Komunikasi

Menurut Mcshane dan Von Glinow, dikutip dalam (Zaki et al., 2022) mengatakan bahwa :

Komunikasi adalah menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan dipahami diantara dua orang atau lebih.

Menurut Forsdale, dikutip dalam (Zaki et al., 2022) mengatakan bahwa :

Komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara dan diubah.

Menurut Husaini, dikutip dalam (Apriliani & Nana, 2023) mengatakan bahwa :

Komunikasi adalah proses pengiriman ataupun penerimaan pesan dari satu orang ke orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, ataupun dalam bahasa nonverbal.

Menurut Eso Hernawan, dikutip dalam (Saputra & Hernawan, 2023) mengatakan bahwa :

Komunikasi adalah ketika dua orang atau lebih berinteraksi secara tatap muka, mereka terlibat dalam komunikasi antarpribadi, yang mencakup aliran informasi dua arah dari pengirim ke penerima.

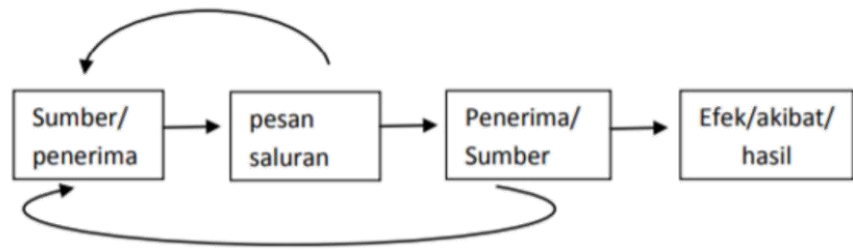
Menurut Jenis & Kelly, dikutip dalam (Shen & Hernawan, 2022) mengatakan bahwa :

Komunikasi kerja menjadi pengirim pesan mentransmisikan informasi dengan maksud mempengaruhi perubahan perilaku individu atau kelompok.

Menurut Sutrisno, dikutip dalam (Wijaya & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

Komunikasi adalah istilah yang memiliki banyak arti. Tempat para ilmuwan sosial bekerja dengan pendekatan komunikatif yang umumnya berfokus pada aktivitas manusia.

Berdasarkan pengertian komunikasi para ahli dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari pengirim (*sender*) kepada penerima (*receiver*). kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu tim diselesaikan secara *interdependent* (saling bergantung) dan menyangkut komunikasi diantara anggotanya. Karena itu, efektivitas komunikasi memainkan peranan penting dalam menentukan apakah terdapat keuntungan atau kerugian dalam proses komunikasi. Secara sederhana proses komunikasi dapat digambarkan sebagai berikut menurut Budi, dikutip dalam (Zaki et al., 2022) :



Gambar II.1

Proses Komunikasi

Menurut Sean MacBride dikutip dalam (Zaki et al., 2022) memberikan pandangannya tentang fungsi komunikasi. Menurut MacBride, setidaknya komunikasi memiliki delapan fungsi, yang terdiri dari :

- a. Informasi mencakup pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, dan penyebaran berita, data, gambar, fakta, pesan, opini, dan komentar yang mempengaruhi lingkungan serta membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat.
- b. Sosialisasi adalah penyediaan sumber pengetahuan yang memungkinkan seseorang untuk bersikap dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif, serta meningkatkan kesadaran akan perannya dalam masyarakat sehingga ia dapat berpartisipasi secara aktif.
- c. Motivasi menjelaskan tujuan masyarakat, baik jangka pendek maupun jangka panjang, serta mendorong individu untuk membuat pilihan dan menentukan keinginan mereka. Selain itu, motivasi juga merangsang

aktivitas individu dan kelompok yang sejalan dengan tujuan bersama yang ingin dicapai.

- d. Perdebatan dan diskusi melibatkan penyediaan serta pertukaran fakta yang diperlukan untuk mencapai kesepakatan atau menyelesaikan perbedaan pendapat mengenai masalah publik. Ini mencakup penyajian bukti relevan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat umum, dengan tujuan mendorong keterlibatan masyarakat dalam isu-isu yang berkaitan dengan kepentingan bersama.
- e. Pendidikan, yakni pengalihan ilmu pengetahuan sehingga mengembangkan intelektual, pembentukan watak, dan pendidikan keterampilan serta kemahiran yang diperlukan pada semua bidang kehidupan.
- f. Memajukan kebudayaan, yakni penyebarluasan hasil kebudayaan dan seni dengan maksud melestarikan warisan masa lalu, perkembangan kebudayaan dengan memperluas pandangan seseorang, membangun imajinasi, serta mendorong kreativitas seseorang sesuai kebutuhan estetikanya.
- g. Hiburan mencakup penyebaran simbol, sinyal, suara, dan citra dari berbagai bentuk seni seperti drama, tari, kesenian, sastra, komedi, olahraga, dan lainnya, dengan tujuan untuk memberikan kesenangan.

- h. Integrasi, yakni menyediakan bagi bangsa, kelompok, dan individu kesempatan untuk memperoleh berbagai pesan yang diperlukan agar mereka dapat saling mengenal dan menghargai kondisi, pandangan, serta keinginan orang lain.

Menurut pandangan Robbins, dikutip dalam (Zaki et al., 2022) membagi komunikasi menjadi tiga bentuk yaitu :

- a. Komunikasi lisan / verbal (*verbal communication*)

Kekuatan pada komunikasi jenis ini adalah pada tingkat kecepatan dan umpan baliknya. Sesuatu pesan dapat disampaikan dan jawabanya bisa diterima dalam waktu yang disingkat.

- b. Komunikasi tertulis (*written communication*)

Pada umumnya, manusia menggunakan bentuk komunikasi ini karena untuk diverifikasi. Pesan dalam bentuk cetakan membuat pengirim maupun penerima memiliki dokumentasi dari komunikasi tersebut. Contoh informasi ini adalah memo, surat, *email* maupun pesan instan.

- c. Komunikasi nonverbal (*nonverbal communication*)

Setiap gerak tubuh memiliki arti dan tidak ada gerakan yang sama sekali kebutuhan, jarang sekali seseorang mengirimkan pesan-pesan secara sadar. Contohnya adalah seseorang mengangkat alis bila tak yakin, mengedipkan satu mata untuk menjelaskan keintiman dan lain-lain. Aspek-

aspek dalam komunikasi nonverbal adalah intonasi, mimik, wajah, dan jarak fisik.

3. Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara, dikutip dalam (Zaki et al., 2022) mengatakan bahwa :

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

Menurut Silaswara, dikutip dalam (Natasia & Erizka, 2023) mengutarakan bahwa :

Motivasi ialah hal paling penting dalam membangun semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki, dikutip dalam (Zaki et al., 2022) berpendapat bahwa :

Motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

Menurut Andayani, dikutip dalam (Mulandoro & Hernawan, 2021) berpendapat bahwa :

Motivasi ialah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Menurut Fillmore H. Stanford, dikutip dalam (Shen & Hernawan, 2022) berpendapat bahwa :

Motivasi adalah kondisi energi dalam seorang individu yang menggerakkan individu tersebut menuju tujuan tertentu.

Menurut Usman, dikutip dalam (Jasmine & Hernawan, 2021) berpendapat bahwa :

Motivasi adalah pemberian pemicu agar karyawan semangat menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan motivasi. Sedangkan motif ialah *need* (kebutuhan), *wish* (keinginan), *desire* (dorongan).

Menurut Prihartono, dikutip dalam (Simangunsong & Parameswari, 2023) berpendapat bahwa :

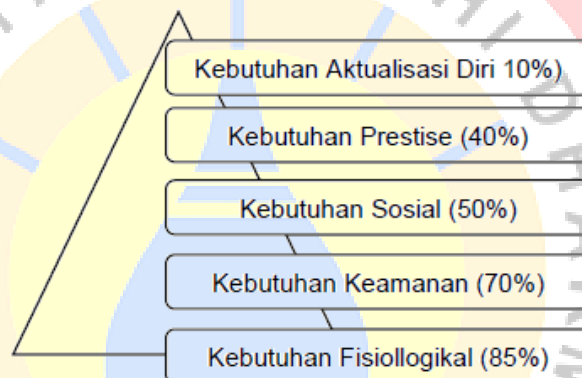
Motivasi dalam diri seseorang membuatnya mudah memotivasi mereka untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Menurut Heidjrachman, dikutip dalam (Fransiskus & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

Motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan mengatur.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Uraian-uraian tersebut juga

memperlihatkan motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (*intrinsic motivation*) yang berupa kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukannya itu sangatlah penting untuk dirinya dan organisasi. Selanjutnya juga terdapat motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang (*extrinsic motivation*) yang berupa kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Teori Abraham H. Maslow menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena 5 hierarki kebutuhan, yaitu :



Gambar II.2

Hierarki Kebutuhan Maslow

Tujuan pemberian motivasi menurut Sunyoto, dikutip dalam (Zaki et al., 2022) antara lain :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
 - b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
 - c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

- d. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan, dikutip dalam (Zaki et al., 2022), yaitu :

- a. Motivasi positif (*insentif positif*) adalah ketika manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang menunjukkan kinerja baik. Dengan pendekatan ini, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya orang merasa senang menerima penghargaan atau ganjaran yang positif.
- b. Motivasi negatif (*insentif negatif*) adalah ketika manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang memiliki kinerja buruk (prestasi rendah). Pendekatan motivasi negatif ini dapat

meningkatkan semangat kerja bawahan dalam jangka pendek karena mereka merasa takut akan hukuman.

4. Produktivitas

Menurut Triton, dikutip dalam (Auliyah & Wahdiniawati, 2023) mendefinisikan bahwa :

Produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).

Menurut Hasibuan, dikutip dalam (Sinaga & Alverina, 2022), mengungkapkan secara lebih sederhana bahwa :

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Menurut Kenny & Satrianto, dikutip dalam (Aknes, 2023) mengutarakan bahwa :

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawawn dalam memproduksi dibanding dengan input yang digunakan.

Menurut Sutrisno, dikutip dalam (Mulandoro & Hernawan, 2021) mengutarakan bahwa :

Produktivitas ialah inikator elisiensi produktif. Perbandingan antara output dan input. Input biasanya dibatasi oleh tenaga

kerja, sedangkan output dinilai berdasarkan satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Pujiarti, dikutip dalam (Lie & Parameswari, 2023) mengutarakan bahwa :

Produktivitas merupakan hasil kerja sama antara orang-orang dan sumber daya organisasi untuk mencapai hasil berdasarkan tingkat dan standar mutu yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan, dikutip dalam (Fransiskus & Sutrisna, 2022) mengutarakan bahwa :

Produktivitas adalah perbandingan antara output atau hasil terhadap input atau sumber daya. Jika peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan melalui peningkatan efisiensi (waktu kerja), prosedur kerja, metode manufaktur, dan kemampuan staf, maka peningkatan produktivitas tidak berkelanjutan.

Menurut Sutrisno, dikutip dalam (Sutrisna & Aprilyani, 2021) mengutarakan bahwa :

Produktivitas adalah sebuah alat ukur untuk mengukur tingkat keefisien kinerja yang produktif dengan membandingkan antara masukan dan keluaran.

Berdasarkan pengertian produktivitas para ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh

beberapa faktor yaitu sikap mental adalah konsepsi atau perilaku yang muncul dari jiwa seseorang sebagai reaksi atas situasi yang mempengaruhinya, kemampuan fisik karyawan adalah kemampuan dan kecakapan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu kegiatan ataupun tugas, hubungan antara atasan dan bawahan adalah hubungan - hubungan itu diperlihatkan adanya saling ketertarikan secara pribadi, saling percaya, kesetiaan yang kuat, komunikasi yang nyaman, dan saling timbal balik. Salah satu faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ambities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*).

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis menjelaskan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, kemudian menguraikan posisi penelitian dengan membandingkan persamaan dan perbedaan antara penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian-penelitian yang relevan sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang telah disusun berupa jurnal dan skripsi terkait dengan penelitian yang hendak disusun oleh penulis :

1. Penelitian Terdahulu 1 :

a. Judul Penelitian :

Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Gebang Raya di Medan.

b. Nama Penulis dan Tahun :

Dinda Shara, M. Amri Nasution, dan Al Firah, 2023

c. Hasil Penelitian :

Hasil penelitian memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, variabel profesionalisme kerja lebih besar daripada variabel produktivitas kerja karyawan ($4.718 > 1.68288$), berarti profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan pada CV.Sinar Gebang Raya.

d. Persamaan Variabel Yang Diteliti :

- 1) Profesionalisme
- 2) Produktivitas

e. Perbedaan Variabel Yang Diteliti :

- 1) Komitmen Kerja
- 2) Komunikasi
- 3) Motivasi Kerja

2. Penelitian Terdahulu 2 :

a. Judul Penelitian :

Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga *Smart Fast Global Education* Pekanbaru.

b. Nama Penulis dan Tahun :

Husni Fuaddi dan Rafika Amenda, 2023

c. Hasil Penelitian :

Berdasarkan output diatas diperoleh nilai thitung sebesar 4,604 sedangkan untuk nilai ttabel diperoleh sebesar 1,693. Hal ini menjelaskan bahwa thitung ($4,604 > t_{tabel} (1,693)$ dengan $sig\ 0,000 < sig\ 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Lembaga *Smart Fast Global Education* Pekanbaru.

d. Persamaan Variabel Yang Diteliti :

- 1) Komunikasi
- 2) Produktivitas

e. Perbedaan Variabel Yang Diteliti :

- 1) Profesionalisme
- 2) Motivasi Kerja

3. Penelitian Terdahulu 3 :

a. Judul Penelitian :

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja
Karyawan PT Synergi Multi Daya Pratama Jakarta

b. Nama Penulis dan Tahun :

Lia Auliyah dan Siti Annisa Wahdiniawati, 2023

c. Hasil Penelitian :

- 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena nilai signifikan sebesar 0,000 < dari 0,05 dan nilai t hitung > t table yaitu 4,297 > 2,017.

d. Persamaan Variabel Yang Diteliti :

- 1) Motivasi Kerja
- 2) Produktivitas

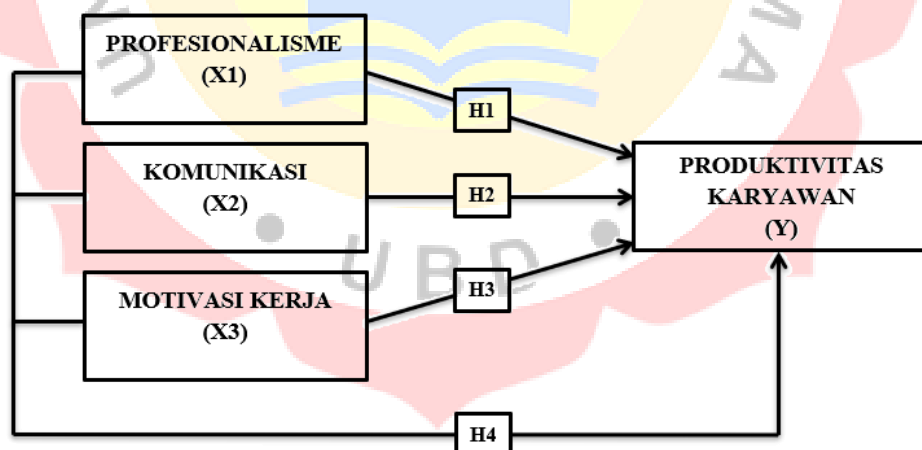
e. Perbedaan Variabel Yang Diteliti :

- 1) Profesionalisme
- 2) Komunikasi
- 3) Kompensasi
- 4) Gaya Kepemimpinan

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model abstrak dari fenomena yang sedang diteliti. Berdasarkan teori-teori yang telah dijadikan referensi, penulis bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Oleh sebab itu, dalam melakukan suatu penelitian kerangka pemikiran sangat diperlukan untuk membantu dan mendorong peneliti memusatkan usaha penelitiannya dan memahami hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, mempermudah penulis memahami dan menyadari kelemahan/keunggulan dari penelitian yang dilakukannya dibandingkan penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran bukan merupakan sebuah urutan ataupun sebuah penulisan di dalam penelitian ini.



Gambar II.3

Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan :

X1 : Variabel Profesionalisme

X2 : Variabel Komunikasi

X3 : Variabel Motivasi Kerja

Y : Variabel Produktivitas Kerja

H1 : Profesionalisme (X1), Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

H2 : Komunikasi (X2), Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

H3 : Motivasi Kerja (X3), Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

H4 : Pengaruh Profesionalisme (X1), Komunikasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3), Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

D. Perumusan Hipotesis

Menurut pandangan (Sugiono, 2019) mengatakan bahwa :

Hipotesis terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti oleh penulis dan masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Hipotesis 1 (H1) : Diduga profesionalisme (X1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y).
- Hipotesis 2 (H2) : Diduga komunikasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y).
- Hipotesis 3 (H3) : Diduga motivasi kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y).
- Hipotesis 4 (H4) : Diduga profesionalisme (X1), komunikasi (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis mengenai pengaruh profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Leeloo Corpora, yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan penelitian survei atau pengambilan sampel dari satu populasi, kemudian menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Menurut Sugiono dikutip dalam (Halim, 2020) mengatakan bahwa Metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji beberapa hipotesis, tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Menurut Arikunto dikutip dalam (Halim, 2020) mengatakan bahwa Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.

B. Objek Penelitian

1. Gambaran Umum CV Leeloo Corpora

CV Leeloo Corpora bermula dari kegagalan sebelumnya membuka usaha restoran yang dirintis pada tahun 2004, Franky Tanzil & Yunita Wellistya akhirnya mencoba mengganti konsep bisnis mereka menjadi fokus hanya menjual produk “siomay” yang merupakan salah satu menu *best seller* di restoran tersebut.

Maka pada bulan Januari di tahun 2007, dimulailah usaha “SIOMAY LEELOO” dengan menggunakan *booth* kecil di salah satu kios di *Lindeteves Trade Centre* Glodok dan hanya menjual produk siomay saja. Seiring waktu karena mendapat respon yang positif dari para pembeli/pelanggan, maka “SIOMAY LEELOO” membuka cabang di lokasi lainnya seperti di mal, pusat belanja, *Supermarket/Hypermarket*, kampus, perkantoran, dll hingga kini telah membuka lebih dari 30 outlet di area Jakarta, Tangerang dan Depok.

Keunggulan “SIOMAY LEELOO” ada pada rasa siomay-nya yang khas dan enak serta “berasa” ikannya disertai dengan bumbu

kacangnya yang gurih dan disukai. Siomay dibuat dari bahan baku utama yaitu dari ikan tenggiri pilihan yang berkualitas dan memakai bahan-bahan baku lainnya yang juga berkualitas, dan tanpa bahan pengawet.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

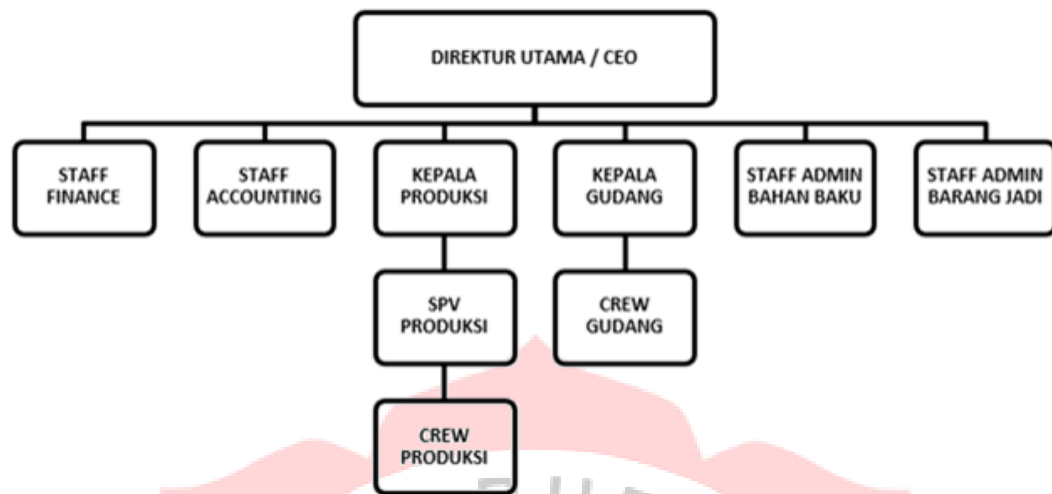
Menjadi perusahaan siomay yang ternama dan terkemuka di Indonesia, serta berdampak positif bagi setiap orang.

b. Misi Perusahaan

- 1) Membuat dan menyediakan produk siomay yang berkualitas (*Best Quality Siomay*)
- 2) Memberikan pelayanan yang berkualitas (*Excellence Service*)

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan rangkaian kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, untuk menentukan pembagian tugas, tanggung jawab, dan pelimpahan wewenang secara jelas. Suatu organisasi dapat menggambarkan bagian dan fungsi yang ada dalam perusahaan. Koordinasi struktural dapat dilaksanakan dengan baik guna menunjang aktivitas perusahaan. Struktur organisasi CV Leeloo Tangerang, sebagai berikut :



Gambar III.1
Struktur Organisasi

a. Divisi Finance

Fungsi utama adalah mengelola keuangan perusahaan secara keseluruhan, seperti : membuat anggaran (*budgeting*), mengelola arus kas (*cash flow*) agar tetap sehat, mengatur investasi perusahaan, melakukan analisis keuangan untuk pengambilan keputusan, mengelola hutang dan piutang, mengatur pembayaran gaji, pajak, dan kewajiban keuangan lainnya. Dengan distribusi karyawan sebanyak 10 karyawan.

b. Divisi Accounting

Fungsi utama adalah mencatat, melaporkan, dan menganalisis transaksi keuangan perusahaan, membuat laporan keuangan seperti neraca, laporan laba rugi, dan laporan arus kas, mengelola pembukuan dan memastikan semua transaksi dicatat dengan benar, menyusun laporan pajak dan memastikan kepatuhan pajak, mengelola audit internal dan eksternal, melakukan rekonsiliasi bank, mengawasi pengeluaran dan

pendapatan untuk memastikan bahwa keuangan perusahaan dalam kondisi yang stabil. Dengan distribusi karyawan sebanyak 10 karyawan.

c. Divisi Produksi

Fungsi utama mengelola proses produksi barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan, seperti : mengatur jadwal produksi, memastikan efisiensi dalam proses produksi, menjamin kualitas produk sesuai dengan standar yang ditetapkan, mengelola dan mengontrol penggunaan bahan baku, dan berkoordinasi dengan divisi lain seperti gudang untuk memastikan ketersediaan bahan baku. Dengan distribusi karyawan sebanyak 40 karyawan.

d. Divisi Gudang

Fungsi utama mengelola penyimpanan barang, baik bahan baku maupun barang jadi, seperti : mengelola stok dan inventaris barang, memastikan barang disimpan dengan baik sesuai standar, mengelola penerimaan dan pengiriman barang, melakukan pencatatan dan pelacakan barang yang masuk dan keluar, mengoptimalkan ruang penyimpanan untuk efisiensi, dan bekerja sama dengan divisi produksi dan logistik untuk memastikan aliran barang berjalan lancar. Dengan distribusi karyawan sebanyak 15 karyawan.

e. Divisi Bahan Baku

Fungsi utama mengelola administrasi terkait pengadaan, penyimpanan, dan penggunaan bahan baku di perusahaan, seperti : Melakukan pencatatan keluar-masuk bahan baku, berkoordinasi dengan

divisi pembelian untuk pengadaan bahan baku, memantau persediaan bahan baku agar tidak kekurangan atau kelebihan stok, menyusun laporan penggunaan bahan baku untuk divisi keuangan dan produksi, dan mengatur penyimpanan bahan baku di gudang sesuai dengan standar kualitas. Dengan distribusi karyawan sebanyak 10 karyawan.

f. Divisi Barang Jadi

Fungsi utama Mengelola administrasi terkait barang jadi yang telah diproduksi dan siap untuk didistribusikan atau dijual, seperti : Mencatat barang jadi yang telah diproduksi, mengelola penyimpanan barang jadi di Gudang, berkoordinasi dengan divisi penjualan atau distribusi untuk pengiriman barang jadi ke pelanggan atau ke pasar, memastikan barang jadi disimpan sesuai dengan standar kualitas, dan menyusun laporan persediaan barang jadi untuk divisi terkait. Dengan distribusi karyawan sebanyak 15 karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono dalam jurnal milik (Natasia & Erizka, 2023). Data primer ialah data asli yang dikumpulkan peneliti secara langsung dalam memberikan jawaban permasalahan penelitian secara khusus. Data dalam sumber daya manusia, data primer di dapatkan secara langsung dari para responden. Orang yang mengumpulkan data iyalah tangan pertama yang memperoleh data tersebut.

Data primer didapat dari menyebarkan kuesioner, wawancara dan pengamatan pada karyawan CV Leeloo Corpora. Kuesioner dan wawancara merupakan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan tentang variabel-variabel yang diteliti adalah profesionalisme, komunikasi, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan sedangkan pengamatan dilakukan peneliti guna mendapatkan informasi tambahan terhadap variabel-variabel yang sedang diteliti melalui responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan terlebih dahulu oleh pihak lain. Dan didapatkan oleh peneliti-peneliti dari sumber lainnya untuk tambahan informasi. Bertujuan untuk memanfaatkan data yang ada sebagai pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari berbagai buku yang terdapat di perpustakaan serta referensi lain yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti hingga peneliti mendapat teori yang dapat membantu dan memudahkan menyelesaikan penelitian.

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam jurnal milik (Natasia & Erizka, 2023) menjelaskan bahwa populasi ialah merupakan sebagian wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan CV Leeloo Corpora yang jumlahnya 100 responden.

2. Sample

Menurut Sugiyono dalam jurnal milik (Natasia & Erizka, 2023) menjelaskan bahwa sample ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam populasi. Sample yang diambil dari populasi dan digunakan juga dalam penelitian ini harus benar-benar representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu sebanyak 100 karyawan.

Menurut Arikunto (2006:10) dalam jurnal (Cici et al., 2022) mengemukakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya bila subjek lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% dari populasi sehingga dalam teknik pengambilan sampel terpenuhi (sample jenuh).

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV Leeloo Corpora yaitu sebanyak 100 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, pengamatan, studi kepustakaan, dan studi internet. Berikut ini adalah penjelasan mengenai metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian atau penyebaran pertanyaan atau pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka memberikan jawaban atau tanggapan. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat sesuai dengan variabel penelitian, sehingga dapat digunakan dalam studi ini. Kuesioner ini disebarkan kepada karyawan di CV Leeloo Corpora.

2. Pengamatan

Teknik pengumpulan data ini melibatkan observasi langsung dan tidak langsung terhadap objek penelitian untuk

mendapatkan data primer dari responden. Data ini kemudian digunakan sebagai bahan penelitian di CV Leeloo Corpora.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan membaca buku referensi yang relevan dengan isu penelitian ini. Teknik ini bertujuan untuk mengumpulkan teori-teori yang akurat yang dapat digunakan sebagai acuan dalam membahas topik permasalahan dalam penelitian ini.

4. Studi Internet

Keterbatasan sumber referensi di perpustakaan mendorong penelitian ini untuk mencari teori melalui browsing guna memperoleh referensi yang terpercaya dan terkini, demi mendapatkan informasi yang akurat.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.1

Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Profesionalisme (X1)	Kemampuan	1. Kemampuan/kecakapan dalam menyelesaikan tugas keseharian	Ordinal
		2. Memiliki inovasi dan mempunyai etos kerja tinggi.	
	Kualitas	3. Menguasai bidang	

		pekerjaan saya	
		4. Bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan	
	Sarana dan Prasarana	5. Memahami tata cara dan proses penggunaan sarana dan prasarana di kantor	
	Jumlah SDM	6. Semakin banyak jumlah pegawai yang bekerja di intansi ini, maka akan meringankan beban pekerjaan	
		7. Jumlah SDM yang professional di intansi ini masih terbilang sedikit jumlahnya	
	Teknologi Informasi	8. Kemampuan menggunakan teknologi informasi	
	Keandalan	9. Hasil pekerjaan yang telah selesai merupakan suatu kepuasan batin sebagai karyawan	
		10. Menikmati melaksanakan kegiatan sehari-hari yang merupakan pekerjaan	
Sumber : (Annisa, 2018)			
Komunikasi (X2)	Efektivitas Komunikasi	1. Keterampilan Bicara	Ordinal
		2. Keterampilan Mendengar Dengan Baik	
	Kerjasama Tim	3. Menerima Saran	
		4. Kesepakatan Dalam Menyelesaikan Konflik	
	Pemahaman	5. Proses Interaksi Antar Anggota	
		6. Memahami Pesan	

		Secara Cermat	
	Media Komunikasi	7. Secara Visual	
		8. Non Visual	
	Hubungan Baik	9. Tingkat Keramahan Atasan	
		10. Komunikasi Sesama Karyawan	
Sumber : (Apriliani & Nana, 2023)			
Motivasi (X3)	Kerja Keras	1. Pantang Menyerah	Ordinal
	Orientasi Masa Depan	2. Ambisius	
		3. Merencanakan (<i>Planning</i>)	
	Cita-cita Yang Tinggi	4. Jabatan	
	Orientasi Tugas Atau Sasaran	5. Orientasi Tugas	
	Usaha Untuk Maju	6. Usaha untuk Maju	
	Ketekunan	7. Bersungguh-sungguh	
		8. Ketekunan	
	Rekan Kerja Yang Dipilih dan Pemanfatan Waktu	9. Pemilihan Rekan Kerja	
		10. Pemanfataan Waktu	
Sumber : (Natasia & Erizka, 2023)			
Produktivitas (Y)	Kemampuan	1. Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi karyawan di perusahaan	Ordinal
		2. Karyawan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan	
	Semangat Kerja	3. Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan	

		pekerjaan sesuai target	
		4. Karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	
	Mutu	5. Karyawan selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu	
		6. Perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya	
	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	7. Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik	
		8. Dalam mengerjakan sesuatu selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	
	Efisiensi	9. Karyawan selalu fokus terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan	
		10. Karyawan menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien	
	Sumber : (Aknes, 2023)		

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah perangkat lunak pengolahan data, yaitu SPSS. Penelitian ini menerapkan uji hipotesis dengan uji t untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Validasi merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan data menurut Sugiyono dalam jurnal oleh (Natasia & Erizka, 2023). Dengan melaksanakan uji validitas, kita dapat melihat sejauh mana instrumen tersebut benar-benar dapat diukur dalam penelitian melalui pembagian kuesioner.

Untuk menguji kelayakan suatu item, biasanya dilakukan pengujian signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 atau 5%, yang merupakan standar umum dalam penelitian. Sebuah pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung $> r$ tabel.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi anatar variabel X dan variabel Y

Σxy = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas, atau keandalan, merujuk pada konsistensi serangkaian pengukuran atau alat ukur. Ini berarti bahwa pengukuran yang dilakukan dengan alat yang sama (misalnya, pengulangan tes) akan memberikan hasil yang serupa. Dalam pengukuran yang lebih subjektif, ini mengacu pada apakah dua penilai memberikan skor yang konsisten (reliabilitas antar-penilai).

Reliabilitas berbeda dari validitas. Pengukuran yang reliabel berarti hasilnya konsisten, tetapi tidak selalu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas mengacu pada sejauh mana hasil dari suatu tes tetap konsisten ketika diulang pada subjek yang sama dan dalam kondisi serupa. Penelitian dianggap dapat

diandalkan jika memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varian skor tiap – tiap item

σ_t^2 = Varian total

c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali yang dikutip dalam (Natasia & Erizka, 2023), uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menilai signifikansinya. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.

Alat yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Uji ini dilakukan dengan merumuskan hipotesis :

- 1) H_0 : Data residual terdistribusi normal (jika nilai signifikansi $> \alpha$)
- 2) H_A : Data residual tidak terdistribusi normal (jika nilai signifikansi $< \alpha$)

d. Uji Multikolinearitas

Pengujian yang bertujuan untuk memeriksa apakah ada korelasi antara variabel-variabel X dalam model regresi disebut uji multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel-variabel X. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 , maka multikolinieritas terjadi.

e. Uji Heteroskedasitas

Menurut Ghozali yang dikutip dalam jurnal (Natasia & Erizka, 2023), tujuan pengujian ini adalah untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, yaitu

tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa grafik scatterplot, yang memplot variabel prediksi Y (ZPRED) pada sumbu X dan residualnya (SRESID).

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (misalnya, bergelombang, melebar, kemudian menyempit), ini mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto dalam jurnal oleh (Natasia & Erizka, 2023), model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel X menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk menentukan arah dan sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa regresi adalah metode statistik yang digunakan untuk

memperkirakan atau mengembangkan sebuah model yang harus dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi.

Bentuk persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Loyalitas karyawan)

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (Pengembangan Karir)

X_2 = Variabel bebas (Profesionalisme)

X_3 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

b. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sunyoto dalam jurnal oleh (Natasia & Erizka, 2023), analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi pengaruh variabel X (seperti Profesionalisme, Komunikasi, dan Motivasi) terhadap variabel Y (Produktivitas), yang ditentukan melalui teknik statistik. Maka rumus koefisien pententunya yaitu adalah :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

c. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali dikutip dalam (Natasia & Erizka, 2023), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Untuk menguji keterkaitan koefisien, uji t menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat bantu, dengan rumus untuk menguji hipotesis sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Untuk menguji keterkaitan koefisien, uji t menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat bantu, dengan rumus untuk menguji hipotesis sebagai berikut :

- 1) Jika signifikan $<$ tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- 2) Jika signifikan $>$ tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

d. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali dikutip dalam (Natasia & Erizka, 2023), Uji F disebut sebagai uji signifikansi secara keseluruhan terhadap model regresi yang diamati atau diperkirakan, untuk menentukan apakah Y memiliki hubungan linear dengan X1, X2, dan X3. Rumus untuk uji F adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Hipotesis alternatif akan diterima apabila variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen secara signifikan bila Fhitung lebih besar dibanding Ftabel. Namun, apabila Fhitung lebih kecil dibanding Ftabel, hipotesis tidak diterima dan tidak berpengaruh secara signifikan dengan variabel dependen. Pengujian dapat dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) maka suatu penerimaan atau penolakan ditentukan bila :

- 1) Bila nilai signifikan lebih besar 0,05 dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Bila nilai signifikan lebih kecil 0,05 dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.