

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO) DI MADIUN

Eny Kusumawardhani ¹⁾

Amin Wahyudi ²⁾

Sutarno ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ eny.kusumawardhani70@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership, motivation and professionalism of employees on performance of railway Industry PT (Persero) in Madiun. This study used a survey method, the type of data the data used was qualitative and quantitative data, the source data used the primary data and secondary data. The population in this research is the employees of the railway Industry PT (Persero) in Madiun i.e. as many as 848 employees. The number of samples in this research as much as 85 employees, with sampling techniques using a purposive sampling. Methods of data collection were used: questionnaire. Technique of data analysis used the test of validity, reliability test, test the assumptions of classical, and multiple linear regression analysis, t-test, F-test and coefficient of determination. The research results obtained the conclusion there is a significant influence of leadership on performance of employees. There are significant effects of motivation on performance of employees. There is a significant influence on performance of professionalism of employees.

Keywords: *leadership, motivation, professionalism, performance of employee*

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan yang semakin tinggi, maka salah satu kunci sukses untuk memenangkan persaingan adalah melakukan analisis manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Perusahaan dituntut dapat lebih selektif dalam memilih tenaga yang mampu menunjukkan profesionalismenya dengan harapan hasil kerja yang didapat akan optimal sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan perusahaan. PT Industri Kereta Api (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang bisnis transportasi kereta api dengan teknologi produk yang tepat, guna mendorong pembangunan transportasi yang berkelanjutan. Sebagai industri

manufaktur transportasi yang berkembang pertama di Asia Tenggara, menjadikan PT INKA (Persero) berkomitmen untuk mendayagunakan kemampuan kerja secara profesional dengan sebaik-baiknya sehingga karyawan mampu bekerja secara maksimal. Dengan melaksanakan Visi dan Misi perusahaan serta perencanaan strategi yang baik maka tujuan dan sasaran organisasi akan berhasil bilamana sumber daya manusia bekerja dengan efektif dan bertanggung jawab secara maksimal sesuai standar kinerja.

Sumber daya manusia sebagai perilaku anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi khususnya motivasi akan mempengaruhi kinerja organisasi. Sumber daya manusia dalam perkembangannya mempunyai peran

yang sangat penting sebagai pelaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yaitu seseorang memiliki kompetensi, motivasi, harapan, cita-cita dan nilai maupun potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal dalam organisasi, untuk mewujudkan potensi nyata secara fisik guna mewujudkan eksistensi dan tujuan organisasi. Manusia sebagai sumber daya organisasi berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, karena tidak hanya mempunyai kemampuan fisik tetapi juga kemampuan non fisik seperti berfikir, ide, kreativitas. Kinerja akan tampak dengan kualitas sumber daya manusia yang memiliki keunggulan bersaing dalam merebut pasar baik secara individu maupun kelompok. Menurut Bernard dan Russel dalam Ruky (2002) Kinerja adalah *"Performance is defined as the record of outcomes produced on aspecified job fuction or activity during time period"*.

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Simanjuntak (2005), Kinerja adalah "Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu". Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi baik secara individu maupun kelompok. Pengertian dari penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk memastikan adanya kesesuaian antara aktivitas dan hasil kerja karyawan dengan tujuan organisasi yaitu prosedur penetapan standar kinerja, menilai kinerja aktual yang berhubungan dengan standar serta memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menjadikan karyawan berkinerja lebih maksimal.

Hasibuan (2001: 34) menyatakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksa-

nakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Karyawan dalam suatu organisasi perusahaan, akan memberikan kinerja yang baik ketika mereka diperlakukan dengan baik dan pantas, mereka akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Maka dengan demikian kinerja perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan.

Pengaruh kinerja karyawan terhadap perusahaan tersebut menjadikan suatu hal yang sangat penting dimana dengan melihat Visi PT INKA (Persero) "Menjadi Perusahaan Kelas Dunia yang Unggul di Bidang Transportasi Kereta Api dan Transportasi Perkotaan di Indonesia". PT INKA (Persero) sangat mengandalkan peran seorang pemimpin yang kuat dan tangguh sehingga akan mampu menciptakan karyawan berintegritas, mengutamakan mutu dan profesional sesuai dengan motto I'M PRO (Integritas Mutu Profesional). Kepemimpinan dalam organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Kepemimpinan sebagai kunci suksesnya organisasi menurut Kartono (2002): "Dalam bidang apapun dan di negara manapun pemimpin itu diperlukan karena fungsinya adalah memimpin, namun semuanya ini disesuaikan dengan karakteristik kelompok dan masyarakatnya, dan di samping itu sangat bergantung pada zaman".

Direksi PT INKA (Persero) sebagai pemimpin tertinggi yang ditunjuk oleh Menteri BUMN dalam menjalankan roda perusahaan menuntut para pejabat struktural dapat memimpin dan memotivasi untuk meningkatkan kinerja para bawahannya. Menurut Mar'at (1982) "Pemimpin yang tangguh dan mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi akan sangat berpengaruh bagi kemajuan dan perkembangan serta kelangsungan hidup organi-

sasi". Kegiatan perusahaan diperlukan karyawan yang terampil dan mempunyai kemauan keras serta dikelola baik dan serta diawasi dengan ketat, untuk itu motivasi dari pemimpin sangat diperlukan karena dengan memberikan *reward* dan *punishment* akan berpengaruh besar terhadap kinerja. Hasil assessment sebagai pendekatan penilaian kinerja karyawan bisa berperan aktif dalam rangkaian kegiatan dengan aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan sesungguhnya dan sebagai tanggung jawab pekerjaan secara profesional, sebagai peneliti masih melihat pekerjaan yang belum maksimal. Bilamana melihat hasil target perusahaan masih ada keterlambatan dalam memenuhi kebutuhan *customer* dan kualitas produksi yang masih banyak masalah setelah kereta dikirim kepihak pemesan, untuk itu dalam mengejar hasil produksi dan kualitas tersebut perlu suatu tindakan diantaranya perlu motivasi yang merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan pada diri seseorang dalam lingkungan perusahaan. Seperti yang dikemukakan Maslow (1965) dalam (Bangun, 2012: 317) bahwa "manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang". Kebutuhan tersebut terdiri dari lima jenis yaitu hirarki pemenuhan kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia, oleh karena berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia, sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja.

Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan, kolega maupun pimpinan itu sendiri (Wahjosumidjo, 2003: 172). Menurut Hasibuan (2001), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, maka kinerja karyawan patut diukur, apakah baik atau buruk. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Keahlian merupakan profesionalisme sebagai kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang ada di perusahaan. Profesionalisme merupakan sebuah sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalannya dalam menjalankan profesi sesuai kode etik profesi yang fungsinya untuk meningkatkan kemampuan yang ada pada karyawan.

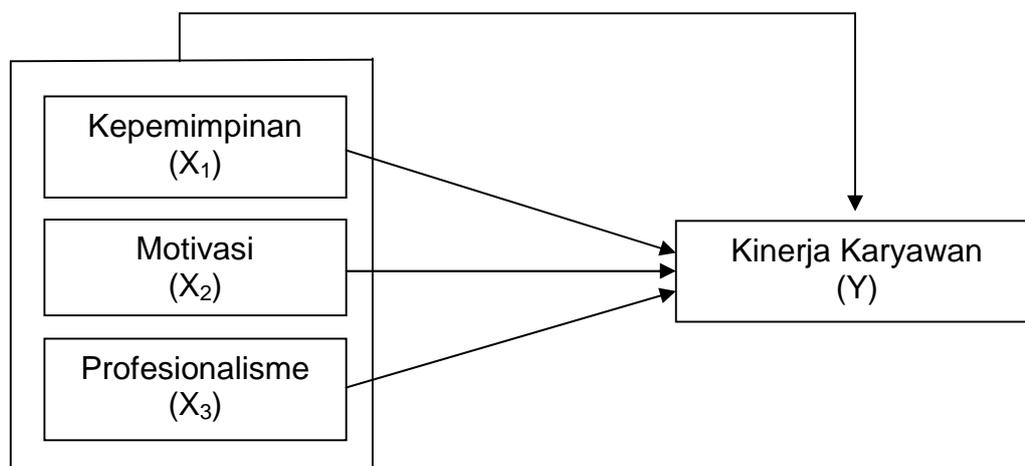
Hasil penelitian terdahulu Arianto (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan, ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya. Adapun hasil penelitian-penelitian terdahulu menyatakan pengaruh kepemimpinan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai memberikan efek yang positif dan signifikan sehingga adanya kemampuan pemimpin transformasional yang dijalankan oleh pemimpin semakin tinggi pula motivasi karyawan berakibat

pada semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada penelitian Surbakti dan Suharnomo (2013) serta Oposma, Natasia, dan Yosi (2013) yang menyatakan profesionalisme mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penemuan penelitian ini telah menarik bagi peneliti untuk menjadikan kinerja sebagai variabel dependen sedangkan kepemimpinan, motivasi, dan profesionalisme sebagai variabel independen.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun.

Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1: Skema Karangka Pemikiran

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) Profesionalisme (X_3).
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Guna mewujudkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan yang diharapkan maka salah satunya adalah kepemimpinan yaitu seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2008: 169). Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan, kolege maupun pimpinan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu Arianto (2012) hasil pengujian bahwa

kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik dan merupakan cerminan dari motivasi yaitu perpaduan antara kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik mewujudkan sikap kinerja untuk bekerja keras menghasilkan efektivitas kerja. Kecenderungan pelaksanaan kepemimpinan dan motivasi kerja akan memberikan peluang yang baik bagi tercapinya kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan antara lain: faktor kreativitas dalam bekerja, sebab tanpa memiliki kreativitas tidak mungkin diselesaikan dengan sempurna.

Dari hasil penelitian dan temuan hasil deskripsi dari jawaban responden dari masing-masing responden dapat dibuktikan sebagaimana dijelaskan Pasalong (2008: 128-131) sebagai berikut Bass dalam Gibson (1997: 86) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk membari inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal untuk imbalan internal. Dengan mengungkapkan visi, pemimpin transformasional membujuk para pengikut untuk bekerja keras mencapai sasaran yang digambarkan. Visi pemimpin memberikan motivasi bagi pengikut untuk bekerja keras yakni memberikan penghargaan kepada diri sendiri. Para pemimpin tersebut mencoba meningkatkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerahkan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral dengan menggerakkan kebutuhan-kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi sebagaimana hirarki kebutuhan Maslow (1965) yang kemudian dikembangkan oleh Bass (1985) dan mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya sehingga mereka akan percaya, meneladani dan menghormatinya. Temuan ini membawa implikasi

secara praktis bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya kepemimpinan, motivasi dan profesionalisme dalam penggabungan secara serasi dapat menghasilkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT INKA (Persero).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja
Motivasi merupakan sesuatu yang penting dalam meningkatkan kegairahan yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi individu dan dampaknya berbias pada peningkatan prestasi organisasi. Motivasi di definisikan Hasibuan (2008: 96) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu melakukan tindakan. Tindakan tersebut yang membuat bawahan merasa memiliki tanggung jawab dan merasa dirinya dilibatkan dalam perusahaan.

Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan motivasi karena individu bergantung kepada kewibawaan dan pemimpin menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maksimal. Pada penelitian terdahulu Arianto (2012) menyampaikan motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang merangsang individu tersebut melakukan tindakan. Derajat atau keadaan rangsangan tersebut tergantung pada pengharapan pribadi terhadap suatu tingkat kepuasan perasaan yang dicapai. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesua-

tu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia, oleh karena berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.

Kepemimpinan yang efektif sangat mendorong berhasil atau tidaknya suatu organisasi, dengan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka motivasi perlu ditingkatkan melalui berbagai cara atau teknik sebagaimana dikatakan Pasa-long (2008: 150) Motivasi:

- 1) Menginspirasi, yaitu memasukkan semangat ke dalam diri orang, kesediaan berbuat dengan cara yang efektif. Orang terinspirasi melalui kepribadian pemimpin, keteladanan, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar.
- 2) Mendorong, yaitu merangsang untuk melakukan apa yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.
- 3) Mendesak, yaitu membuat orang yang perlu termasuk paksaan, kekerasan dan ancaman jika perlu.

Penelitian terdahulu Potu (2013) Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seseorang dalam bekerja, motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Thoha (2012: 253), Muchlas (2004: 131) menyatakan motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh

kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Dengan memberi motivasi dengan baik dan maksimal maka akan memberikan hasil konsisten sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT INKA (Persero) Madiun.

3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja

Pengertian profesionalisme menurut Kartono (1992: 157) adalah aliran yang menerapkan profesi sebagai asas pokok perbuatan manusia. Sedangkan profesional artinya menurut keahlian jabatannya. Pendapat lain tentang profesionalisme dikemukakan Silalahi (1989: 5) didasarkan kriteria yaitu: pengetahuan, aplikasi kecakapan, tanggung jawab sosial, pengendalian diri dan sanksi masyarakat atau sosial.

Pengertian profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar serta berkomitmen dari para anggota sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang karyawan. Menumbuhkan jiwa profesionalisme dalam proses pekerjaan adalah meningkatkan kinerja, di mana profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi. Profesionalisme sebagai bentuk komitmen dari para anggota yang senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalannya dalam menjalankan profesi sesuai kode etik profesi. Peneliti terdahulu Sedarmayanti (2010: 96) menyampaikan profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin ahli, terampil, punya tanggung jawab, tekun, penuh disiplin dan serius.

Berdasarkan penelitian Clara I.A. Waterkamp, Hendra Tawas, dan

Christoffel Mintardjo (2017) dalam penelitiannya pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado menunjukkan bahwa Profesionalisme mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap karyawan. Dalam pengkajiannya di tunjukkan Tjokrowinoto (1996: 178) bahwa "Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi.

Penelitian Ida Bagus Eka Wiranata dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) Profesional Commitment adalah kekuatan individu dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi, dan profesional tersebut mampu memberikan kinerja yang maksimal. Profesionalisme dilihat dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja merupakan pandangan atau sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalisme dalam menjalankan profesi. Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H3: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT INKA.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun yaitu sebanyak 848 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk perbaikan kelompok dan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya dalam aktivitas di perusahaan untuk mencapai sasaran. Hakekat esensi gaya kepemimpinan adalah kemampuan perilaku dalam organisasi atau perusahaan untuk mempengaruhi orang lain, adanya pengikut yang dapat dipengaruhi baik oleh ajakan, anjuran, bujukan sugesti, perintah, ataupun sasaran dan adanya tujuan yang hendak dicapai. Indikator dari gaya kepemimpinan dikembangkan oleh Bass dan Avaluio (1985) di mana terdapat empat dimensi indikatornya, yaitu:

- a. Pengaruh Kharismatik
- b. Pengaruh Inspirasional
- c. Pengaruh Stimulasi Intelektual
- d. Mampu memperlakukan orang lain

2. Motivasi

Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu dalam penelitian ini adalah sesuatu hal atau kondisi yang mampu memberikan dorongan karyawan untuk bekerja lebih giat. Sebagai daya penggerak dari dalam untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Pengukuran motivasi menggunakan indikator:

- a. Bekerja bersungguh sungguh
- b. Penyelesaian tantangan
- c. Menciptakan dan mencapai tujuan realistis
- d. Suka mempengaruhi orang lain
- e. Membangun hubungan erat
- f. Menikmati menjadi kelompok organisasi (Fuad, 2004: 269).

3. Profesionalisme

Profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan managerial dalam melaksanakan kegiatan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan selalu didasari ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi yang mengutamakan kepentingan semua pihak yang terutama organisasi. Profesionalisme dapat diukur berdasarkan indikator:

- a. Kemampuan (pengetahuan, pengalaman, teknis, teknologi dan beradaptasi dengan lingkungan)
- b. Berorientasi pada misi dan nilai kode etik atau etika profesional
- c. Penghargaan terhadap pekerjaan

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikatornya adalah:

- 1) Efektivitas
- 2) Tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif (Prawirosentono, 2008: 27)

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujianya menggunakan tingkat signifikansi = 0,05. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan $p\text{-value} < 0,05$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha*

$> 0,60$ dinyatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach Alpha* $< 0,60$ tidak reliabel.

Teknik analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 21.

2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditunjukkan pada tabel 1 di bawah ini:

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel kepemimpinan, motivasi, profesionalisme, dan kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 2 di bawah ini:

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu kepemimpinan sebanyak 7 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, motivasi sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, profesionalisme sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, dan kinerja karyawan sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	33
	Perempuan	57	67
	Jumlah	85	100
Usia	< 25	15	17,6
	25 – 35	30	35,4
	36 – 46	25	29,4
	46 – 55	15	17,6
	Jumlah	85	100
Tingkat Pendidikan	SMA	24	28,2
	Diploma	19	22,4
	S-1	40	47,0
	S-2	2	2,4
	Jumlah	85	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

Variabel	No. Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	1.	0,000	Valid	0,895	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
	7.	0,000	Valid		
Motivasi	1.	0,000	Valid	0,789	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
Profesionalisme	1.	0,000	Valid	0,876	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan	1.	0,000	Valid	0,848	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel kepemimpinan sebesar 0,895, motivasi sebesar 0,789, profesionalisme sebesar 0,876 dan kinerja karyawan sebesar 0,848 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* > 0,60.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini:

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan profesionalisme (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear ber-

ganda ditunjukkan dalam tabel 4 di bawah ini:

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 8,346 + 0,131 X_1 + 0,332 X_2 + 0,053 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

a : 8,346 artinya jika kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan profesionalisme (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah positif atau mengalami peningkatan.

b₁ : 0,131 artinya pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila kepemimpinan meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun, dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dan profesionalisme (X_3) dianggap tetap.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance: 0,891; 0,897; 0,992 > 0,10 VIF : 1,123; 1,115; 1,008 < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	p: 0,914 > 0,05	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p: 0,079; 0,105; 0,934 > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	p: 0,892 > 0,05	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	8,346	3,416	0,001
Kepemimpinan	0,131	2,433	0,017
Motivasi	0,332	4,940	0,000
Profesionalisme	0,053	0,692	0,491
F-hitung = 14,5136			0,000
Adjusted R Square = 0,326			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

b_2 : 0,332 artinya pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila motivasi karyawan meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun, dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1) dan profesionalisme (X_3) dianggap tetap.

b_3 : 0,053 artinya pengaruh variabel profesionalisme (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila profesionalisme meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun, dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun adalah variabel motivasi (X_2), karena nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,332 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain (kepemimpinan (X_1) sebesar 0,131 dan profesionalisme (X_3) sebesar 0,053),

5. Uji t

a. Pengujian signifikansi pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,433 dengan *p-value* sebesar $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: "Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun", terbukti kebenarannya.

b. Pengujian signifikansi pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 4,940 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: "Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun", terbukti kebenarannya.

c. Pengujian signifikansi pengaruh profesionalisme (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 0,692 dengan *p-value* sebesar $0,491 > 0,05$ maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan profesionalisme (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: "Ada pengaruh yang signifikan profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun", tidak terbukti kebenarannya.

6. Uji F

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 14,513 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan profesionalisme (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun.

7. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan profesionalisme (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,326 berarti diketahui bahwa pengaruh yang

diberikan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan profesionalisme (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun sebesar 32,6% sedangkan sisanya ($100\% - 32,6\%$) = 67,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, yaitu budaya kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,433 dengan p -value sebesar $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: "Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun", terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan juga meningkat. Kepemimpinan hakekatnya adalah kemampuan mempengaruhi tatalaku orang lain, apakah dia pegawai bawahan, rekan sekerja ataupun atasan. Adanya pengikut yang dapat dipengaruhi baik oleh ajakan, anjuran bujukan sugesti, perintah, ataupun saran untuk tujuan yang hendak dicapai. Keberhasilan tujuan organisasi ditentukan pemimpin dan kepemimpinan dengan gaya transformasional (Maslow; 1965) yang dikembangkan Bass (1985) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani dan menghormati. Untuk mewujudkan

karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu dari Sarjiman Arianto (2012) bahwa secara parsial bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan implementasi hasil penelitian dan temuan hasil deskripsi dari jawaban responden dari masing-masing responden dapat dibuktikan sebagaimana dijelaskan Pasalong (2008;128-131) sebagai berikut:

Bass dalam Gibson, dkk (1997: 86) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yaitu para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi, yaitu dengan meningkatkan kesadaran dari pengikut dengan menyerahkan cita-cita yang tinggi dan nilai moral sebagai mentransformasikan menggerakkan kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi.

Implikasi kebijakan dari penelitian ini yaitu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun dapat melakukan tindakan dengan melakukan:

- a. Fungsi Pengambilan Keputusan
Seorang pemimpin harus dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, sehingga masalah-masalah yang timbul dalam organisasi dapat diselesaikan agar tidak mengganggu jalannya kegiatan organisasi.
- b. Fungsi Memberi Penghargaan
Fungsi selanjutnya dari seorang pemimpin adalah memberi penghargaan. Penghargaan dalam arti

ganjaran/hadiah/pujian dan celaan/pidana. Bagi seorang pemimpin tidak cukup apabila ia hanya memberi hadiah saja kepada anak buahnya yang bekerja dengan baik. Sebaliknya guna menjaga keseimbangan rasa keadilan di lingkungan organisasi pemimpin harus mampu dan berani mengambil tindakan terhadap bawahannya yang tidak baik, yang malas atau berbuat salah yang merugikan organisasi yang dipimpinnya, dengan jalan memberikan celaan, teguran atau hukuman yang semestinya.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 4,940 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: "Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun", terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa harapan perusahaan adalah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara profesional harus memiliki capaian kinerja yang maksimal yaitu dengan pemberian dorongan adalah sebagai bentuk motivasi yang akan menggairahkan suatu pekerjaan yang nantinya hasil lebih optimal.

Motivasi menurut Hasibuan (2008: 96) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi menurut Terry bahwa motivasi adalah keinginan yang terda-

pat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan, sedangkan proses perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu.

Hasil penelitian terdahulu Sarjiman Arianto (2012) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dari itu motivasi perlu ditingkatkan melalui berbagai cara atau teknik sebagaimana dikatakan oleh Allen (1990: 249) dalam Pasalong (2008: 150) sebagai berikut:

- a. Menginspirasi, yaitu memberi semangat pada seseorang dengan cara efektif melalui kepribadian pemimpin, keteladanan.
- b. Mendorong, yaitu merangsang dengan melakukan pujian, persetujuan atau bantuan.
- c. Mendesak, yaitu membuat orang yang perlu, termasuk paksaan, kekerasan dan ancaman jika diperlukan.

Penelitian terdahulu Marwan Petra dkk. (2013) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Menurut Wahjosumidjo (1993), kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain sangat tergantung kepada kewibawaan dan bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Adapun alat motivasi yang dapat diberikan sebagai daya rangsang adalah:

- a. *Material incentive* yaitu motivasi yang bersifat imbalan prestasi yang diberikan berupa uang dan barang-barang.
- b. *Non material incentive* yaitu alat perangsang yang diberikan kepada karyawan yang bukan berupa materi tetapi berupa penghargaan, bintang jasa dan juga perlakuan yang baik.

Menurut Malthis (2001), motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu melakukan tindakan. Tindakan ini menjadikan bawahan merasa memiliki tanggung jawab dan merasa dirinya dilibatkan di dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2003), motivasi akan mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun tinggi rendahnya motivasi seseorang adalah:

- a. Ekspektasi, yaitu keberhasilan pada tugas
- b. *Instrumentalis*, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas
- c. Respon, yaitu suatu tanggapan yang bisa menerima dengan perasaan positif, netral atau negatif.

Implikasi kebijakan dari penelitian ini yaitu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun perlu memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara:

- a. Memberikan intensif kepada karyawan, sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.
- b. Memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- c. Memberikan *punishment* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah.

3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 0,692 dengan p -value sebesar $0,491 > 0,05$ maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan profesionalisme (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: "Ada pengaruh yang signifikan profesio-

nalisme terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun", tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel profesionalisme diterima, yang artinya bahwa profesionalisme berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional yang melakukan suatu pekerjaan pokok yang disebut profesi artinya pekerjaan tersebut bukan pengisi waktu luang atau sebagai hobi semata. Adapun dimensi profesionalisme adalah:

- a. Berkinerja yang tinggi.
- b. Taat asas
- c. Kreatif
- d. Mengedepankan inovatif.

Penelitian terdahulu Clara I.A Waterkamp, dkk (2017) menunjukkan profesionalisme mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme adalah kecocokan antara kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan tugas, merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi. Profesionalisme merupakan suatu keahlian yang wajib dimiliki karyawan, karena kinerja karyawan parameternya adalah kemampuan dalam menjalankan profesi. Melihat hasil uji t 0,062 dengan $value > 0,491$ maka hasil pengujian profesionalisme di PTINKA (Persero) tidak berpengaruh terhadap kinerja hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Siti Beanur et. Al, (2017) yang hasil pengujian menyatakan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian profesionalisme yang dilakukan oleh Putri (2014) pada kantor akuntan di Bali hasilnya $(0,057) > (0,05)$. tidak signifikan maka peneliti melihat ada kesamaan hasil dari PT INKA (Persero) dengan kantor akuntan tersebut. Trinaningsih (2001) "bahwa komitmen profesional didefinisikan

sebuah kepercayaan pada penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai profesi dengan kemauan untuk usaha yang sungguh-sungguh keanggotaan dalam profesi". Maka untuk mendukung profesionalisme perlu adanya tanggung jawab, tekun menjalankan profesi dengan kreatif, penuh sikap disiplin dan berkinerja tinggi sehingga secara simultan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Implikasi kebijakan dari penelitian ini yaitu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun perlu meningkatkan profesionalisme karyawan dengan cara:

- a. Mengikutkan karyawan dalam program pendidikan dan pelatihan, sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

- b. Menempatkan karyawan pada divisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa pengujian signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun. Pengujian signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun. Pengujian signifikansi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan diperoleh ada pengaruh yang signifikan profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Sarjiman. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan IPDN Jatinangor Sumedang Jawa Barat". *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 10. No. 2. Hal 75-82.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Atmodjo, Sukidjo Noto. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-2. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bass, B.M and Avalio. 1985. *Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire*. *Jurnal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 1. No. 1 Hal. 441-462.
- Cllara I.A Waterkamp, Hendra Tawas, Chistoffel Mintardjo. 2017. "Pengaruh Profesionalisme, komitmen Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada BRI (Persero Cabang Manado)". *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Hal. 2808-2818.
- Djarwanto, Ps dan Subagyo, Pangestu. 2006. *Statistik Induktif*. BPFE. Yogyakarta.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi*. Rajawali Press. Jakarta.
- Fuad, Masud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IMB SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kesebealas. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Kartono, Kartini. 1992. *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andika. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Mar'at, 1982. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Ghalia Indonesia. Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Muchlas. 2004. *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada Press. Yogyakarta.
- Munparidi. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang". *Orasi Bisnis*. Vol. 7 No. 1. Hal. 47-54.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nyoman Suardhita, Musa Hubeis. 2015. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja PT Mediatama Anugrah Citra". *Jurnal EMBA*. Vol.5 No. 2. Hal. 1-17.
- Oposma, Mery, Rizky Natasia dan Yosi E. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Padang". *Journal of Economic and Economic Education*. Vol. 1 No. 2. Hal. 231-237.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Putri, Putu Septiani. 2014. "Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik di Bali". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vo. 8 No. 1. Hal. 41-58.
- Ruky, Ahmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Silalahi, Bennett N.B. 1989. *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI. Jakarta.
- Siti Baenur F, Wirawan, dan Edy Supriyadi. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Promal dan Profesionalisme terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja". *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*. Vol. 2 No. 1. Hal. 1-18.
- Surbakti, Marwan Petra dan Suharnomo. 2013. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UNDIP. Semarang.
- Tjokrowinoto, Muljarto. 1996. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.