

**PENGARUH PROFESIONALISME PIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT FIF *GROUP MEMBER OF*
ASTRA CABANG MANADO**

TUGAS AKHIR

Oleh

YUAN ANGKOSO

11 053 023



POLITEKNIK NEGERI MANADO

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

2015

Yuan Angkoso. 11053023. 2015 “ Pengaruh Profesionalisme Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Member Of Astra Cabang Manado”. Tugas Akhir. Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Manado. Di Bawah Bimbingan Muhammad K. Bakary SE, MSiselaku dosen Pembimbing I dan Ferdy F. Tulangow SH selaku dosen pembimbing II

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Member Of Astra Cabang Manado. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 23 orang yang diambil hanya pada departemen kredit. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana. Hasil penelitian memberikan indikasi bahwa profesionalisme pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berpengaruh secara signifikan terhadap kemajuan perusahaan. Secara tidak langsung profesionalisme pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT FIF Group Member Of Astra Cabang Manado maka Profesionalisme pimpinan dipandang perlu untuk dilakukan perbaikan, karena profesionalisme pimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga berdampak kepada kemajuan perusahaan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan profesionalisme pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Member Of Astra Cabang Manado.

Kata Kunci: Profesionalisme pimpinan dan Kinerja karyawan

Yuan Angkoso. 11 053 023. 2015 “*The Effect of Manager Professionalism Towards Employee Performance At FIF Group Member of Astra Manado Branch, Ltd.*”. Thesis. Business Management Study Program, Business Administration Major of Politeknik Negeri Manado. Advised by Mr. Muhammad K. Bakary SE, Msi as *advisor I* and Mr. Ferdy F. Tulangow, SH as *advisor II*.

Abstract

The purpose of this research is to reveal the effect of manager professionalism towards the employee performance at FIF Group Member of Astra Manado Branch, Ltd. In this research, researcher used 23 sample of people in FIF Group Member of Astra Manado Branch, approximately in Credit Department. The data in this research was collected by questionnaires. After that, the data that has been taken was analyzed with regression analysis and simple correlation analysis. The result of this research indicate that manager profesionalism is significantly effecting towards the employee performance, which eventually will highly effecting on company improvement. Hence, The manager professionalism significanty effecting the employee performance indirectly. The manager professionalism is need to be improved in order to increase the employee performance at FIF Group Member of Astra Manado Branch, Ltd., because the manager professionalism is one of the factor that effecting employee perfomance which will also effecting on company improvement. Based on the facts that happen in the field, this research produce recommendation for the working progress in the future that related with manager professionalism towards the employee performance at FIF Group Member of Astra Manado Branch, Ltd.

Key Word: Manager Professionalism and Employee Performance

"MOTTO"

"TUHAN BESERTA ORANG BERANI DAN RENDAH HATI"

Kupersembahkan Kepada :

MAMA DAN PAPA, KELUARGA, TEMAN DAN SAHABAT...

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Yuan Angkoso
NIM : 11 053 023
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : Manajemen Bisnis
Program : Diploma IV

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri; bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran dari saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir ini hasil ciplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, Agustus 2015

Yang membuat pernyataan,

Yuan Angkoso

NIM. 11 053 023

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah dilakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis yang disebut dibawah ini :

Nama : Yuan Angkoso
NIM : 11 053 023
Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul : “Pengaruh Profesionalisme Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Member Of Astra Cabang Manado”

Manado, Agustus 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

Muhammad K. Bakary, SE, MSi**Ferdy F. Tulangow, SH**
NIP. 196408021994031002 NIP : 195602111994031001

Ketua Panitia,

Dr. Ir. Efendy Rasjid, MSi, MM
NIP. 19670516 199403 1 013

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir oleh Yuan Angkoso ini
Telah dipertahankan didepan dewan penguji
Pada tanggal 21 Agustus 2015

Penguji 1

Cysca A.J. Langi, SE, MSi
NIP.196906131994032001

Penguji 2,

Penguji 3,

Arthur Karwur, SE, MSi
NIP : 197811212009121002

Muhammad K Bakary SE, MSi
NIP : 196408021994031002

Mengetahui

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem G. Pomantow, SE, MSi
NIP. 196511191990031003

BIOGRAFI

Nama : Yuan Angkoso
Nim : 11 053 023
Tempat/tanggal lahir : Manado, 06September 1991
Agama : Kristen Protestan
Alamat tempat tinggal : Perumahan Banua Buha Asri Blok M.No:3

Riwayat Pendidikan : SD Inpres kaiwatu (Lulus tahun 2003)
: SMP N 13 Manado (Lulus tahun 2006)
: SMA N 8 Manado (Lulus tahun 2009)

Nama Orang Tua

Ayah : Joni Angkoso
Ibu : Magdalena Lomboan
Alamat tempat tinggal : Perumahan Banua Buha Asri Blok M.No:3

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan pada Tuhan Yesus Kristus karena atas perhatian dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik . Adapun judul penelitian adalah **“PENGARUH PROFESIONALISME PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIF GROUP MEMBER OF ASTRA CABANG MANADO”**.

Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini sebagai persyaratan akhir untuk memperoleh gelar sarjana sains terapan pada program studi manajemen bisnis, jurusan Administrasi Bisnis. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini banyak hal yang di dapat, baik dalam suka maupun duka dan banyak kelemahan dan keterbatasan tanpa bantuan dari beberapa pihak dalam menyelesaikan tugas akhir ini, penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan motivasi serta dukungan dari berbagai pihak. dalam hal ini penulis berterima kasih pada:

1. Bapak Ir. Jemmy J. Rangan, MT, selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Bapak Willem G. Pomanantow SE, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
3. Ibu Juliet P.T Makinggung SE, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis
4. .Ibu Martine M, Y. Lapod SE, MSi sebagai Kaprodi MB
5. Bapak Ir. Efendy Rasjid, SE, MSi selaku Ketua Panitia Tugas Akhir.
6. Bapak Reyniers R.L.P Tenges, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Magang

7. Bapak. Muhammad K. Bakary, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing I Proposal Tugas Akhir.
8. Bapak Ferdy Tulangow, SH, selaku Dosen Pembimbing II Proposal Tugas Akhir.
9. Seluruh Dosen dan Pegawai Administrasi bisnis Politeknik Negeri Manado
10. Kepala Cabang PT. FIF Group Member Of Astra Manado Bapak Sigit
11. Ibu Audry Mailoor selaku HRD PT. FIF Group Member Of Astra Manado.
12. Seluruh karyawan PT. FIF Group Member Of Astra Manado khususnya departemen kredit.
13. Tuhan Yesus Kristus. Mama dan Papa , Kakak, Keluarga, teman-teman angkatan 2011 Administrasi bisnis, Keluarga besar Himaju Administrasi Bisnis dan Keluarga Besar Mapala Tarsius dan yang tidak bisa di sebutkan satu persatu, terimakasih untuk semangat dan kesetiaan yang di berikan kepada penulis.

Penulis Menyadari bahwa penyusunan Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan serta kesalahan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan penyusunan tugas Akhir ini sangat diharapkan. Harapan penulis semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca terlebih khusus para mahasiswa sebagai generasi penerus.

Manado, 21 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRAK.....	iii
MOTTO.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN	v
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	vi
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Pembatasan Masalah	3
1.4 Tujuan dan Manfaat	3
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	4
2.1 Konsep Profesionalisme.....	4
2.1.1 Pengertian Profesionalisme.....	4
2.1.2 Faktor-faktor yang mendukung Profesionalisme	5
2.2 Konsep Kinerja.....	7
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.2.2 Faktor-faktor Kinerja	8
2.3 Hubungan antar profesionalisme pimpinan dengan kinerja karyawan	9

2.4	penelitian terdahulu	10
2.5	Kerangka Berpikir	11
2.6	Hipotesis.....	11
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	12
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	12
3.2	Metode Penelitian.....	12
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	13
3.4	Populasi dan Sampel	14
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	15
3.5.1	Variabel Profesionalisme Pimpinan (x)	15
3.5.2	Variabel Kinerja Karyawan (y).....	16
3.6	Metode Analisis	17
3.6.1	Pengukuran Validitas dan Realibilitas	17
3.6.2	Analisis Korelasi	19
3.6.3	Analisis Regresi Sederhana	21
3.7	Pengujian Hipotesis	22
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	23
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	23
4.1.1	Sejarah Perusahaan	23
4.1.2	Struktur Organisasi dan bidang usaha	26
4.1.3	Visi, Misi, dan Nilai Organisasi	31
4.1.4	Gambaran Umum Produk	32
4.1.5	Sumber daya Perusahaan	35

4.1.6 Aktivitas Perusahaan	36
4.2 Hasil Analisis	40
4.2.1 Karakteristik Responden	40
4.2.2 Uji Validitas.....	42
4.2.3 Uji Reliabilitas	44
4.2.4 Hasil Analisis Regresi dan Korelasi	45
4.3 Pembahasan	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Hal
1.	Mapping Penelitian Sebelumnya	10
2.	Daftar Waktu Penelitian.....	12
3.	Kisi-kisi Instrumen Profesionalisme pimpinan (X)	16
4.	Kisi-kisi instrumen kinerja karyawan (y).....	17
5.	Pedoman untuk Memberikan interpretasi Koefisien Korelasi.....	20
6.	Jumlah Karyawan Menurut Departemen	35
7.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
8.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	41
9.	Uji validitas Variabel Profesionalisme Pimpinan (x)	42
10.	Uji Validitas Variabel Kinerja (y).....	43
11.	Uji Validitas Profesionalisme Pimpinan (x) dan Variabel Kinerja (y)	44
12.	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Profesionalisme Pimpinan terhadap Kinerja	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Hal
1.	Hubungan Antar Variabel Profesionalisme Pimpinan Dan Variable Kinerja Karyawan.....	11
2.	Gedung PT. FIF Group Member of ASTRA, cabang Manado	23
3.	<i>Branch Organization Structure</i>	26
4.	<i>Branch Marketing Structure</i>	27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kondisi kehidupan global yang semakin kompetitif saat ini menuntut adanya kemampuan bersaing dari setiap perusahaan untuk dapat bertahan hidup. Kemampuan bersaing setiap perusahaan ditentukan oleh strategi dari perusahaan tersebut. Strategi ini dibangun berdasarkan visi dan misi perusahaan yang terencana dan tersistem, sehingga akan membentuk suatu sistem perusahaan.

Sistem perusahaan didalamnya terdapat sejumlah komponen yang memiliki peran serta fungsi yang berbeda. Komponen-komponen ini saling berinteraksi sesuai dengan hubungannya masing-masing dalam proses berjalannya sebuah perusahaan. Misalnya, untuk memproduksi secara optimal, sebuah perusahaan membutuhkan sebuah sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang tepat atau sesuai dalam mengerjakan atau menghasilkan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga, biaya.

Sumber daya manusia adalah motor penggerak utama dari keberhasilan suatu perusahaan. Mereka adalah perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Namun pada saat peneliti melakukan pengamatan di PT FIF *Group Member of Astra* Cabang Manado, teramati adanya ketidaksesuaian deskripsi kerja karyawan dengan kerja yang dilakukan. Hal ini tentunya berdampak tidak baik terhadap berjalannya sistem perusahaan. Banyak

karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan spesifikasi kerjanya dan ada juga yang pekerjaannya dilimpahkan kepada orang lain yang bukan pekerjaannya. Dengan kata lain, karyawan bekerja tidak berjalan sesuai rencana kerja tetapi hanya bekerja berdasarkan unsur senioritas. Jika kondisi ini berlanjut terus-menerus dapat dipastikan PT. *FIF Group Member of Astra*Cabang Manado akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenis.

Menghadapi kondisi seperti Kusnandar (2007) mengemukakan bahwa “Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang”. Selanjutnya Profesionalisme menurut Mohamad Surya (2007) adalah: Sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2007) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dengan adanya pendapat dari beberapa ahli di atas peneliti beranggapan bahwa apabila pimpinan PT. *FIF Group Member of Astra*Cabang Manado bersikap profesionalisme maka kinerja karyawan akan tinggi. Karyawan dengan kinerja tinggi akan meningkatkan daya saing perusahaan ini.

Dengan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul “**Pengaruh Profesionalisme Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *FIF Group Member Of Astra*Cabang Manado**”

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh profesionalisme pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. *FIF Group Member Of Astra* Cabang Manado?

1.3 PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan khusus pada karyawan *Departement Credit Section* PT. *FIF Group Member Of Astra* Cabang Manado.

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah: Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. *FIF Group Member Of Astra* Cabang Manado.

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain :

- Bagi perusahaan : Dengan mengetahui pengaruh profesionalisme pimpinan terhadap kinerja karyawan, peneliti dapat memberikan masukan kepada PT. *FIF Group Member Of Astra* Cabang Manado dalam hal peningkatan daya saing.
- Bagi pihak lain : Sebagai bahan informasi atau dijadikan referensi juga sebagai bahan pembanding bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep Profesionalisme

2.1.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata dasar profesi, dalam bahasa Inggrisnya (*profession*) atau bahasa Belanda (*professie*). Kedua bahasa ini diambil dari bahasa Latin (*professio*) berarti “pengakuan” atau “pernyataan”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yg profesional.

Menurut Kunandar (2009) profesi diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mengisyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu yang artinya suatu pekerjaan atau jabatan tersebut tidak dapat dipegang oleh sembarang orang tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.

Para ahli telah banyak mendefinisikan profesionalisme. Menurut Surya (2007) Profesionalisme merupakan sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Profesionalisme mengandung pula pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan. Dengan begitu Profesionalisme

mengandung dua unsur yaitu unsur keahlian dan unsur panggilan. Sebagai seorang Profesional harus memadukan dalam diri pribadinya kecakapan teknik yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya dan juga kematangan etik yaitu unsur akal dan moral, kedua-duanya harus berjalan seimbang.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme merupakan sikap mental dalam bentuk komitmen dari anggota profesi untuk mewujudkan kualitas profesionalnya. Profesionalisme pimpinan adalah komitmen pimpinan untuk mewujudkan kualitas profesionalnya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mendukung Profesionalisme

Hudiwinarsih (2005) mengusulkan tentang lima elemen profesionalisme individual yaitu :

1. Dedikasi (*dedication*) profesional merupakan pengabdian mengerjakan suatu pekerjaan dengan menggunakan kemampuan serta pengetahuannya, walaupun imbalan yang diperolehnya lebih sedikit. Sikap ini menunjukkan totalitas keikhlasan yang mencurahkan seluruh kemampuan dan pengetahuannya untuk suatu pekerjaan. Sehingga unsur yang berkaitan dengan imbalan tidak menjadikan prioritas utama.
2. Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan masyarakat dibanding kepentingannya sendiri. Profesional diharapkan tidak mengutamakan keuntungan pribadi tetapi mengutamakan keuntungan pribadi

dalam melayani publik. Sehingga profesi dibentuk terutama untuk pelayanan masyarakat.

3. Permintaan atau tuntutan kemandirian (*autonomy demand*) merupakan pandangan yang menghendaki kemandirian dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang kerjanya tanpa adanya tekanan dari pihak lain.
4. Peraturan profesional tersendiri (*belief in self regulation*), merupakan pandangan bahwa yang dapat menilai kerja profesional mereka adalah rekan sesama profesi yang mempunyai kompetensi dengan pekerjaan mereka. Hal ini mengingat bahwa suatu profesi mengizinkan untuk mengatur pekerjaannya secara efisien dan mempunyai ciri-ciri tersendiri, sehingga masyarakat mempunyai kesan bahwa profesi adalah tanggung jawab dan harus mampu untuk menyelesaikan tugasnya dari masyarakat secara tepat.
5. Afiliasi komunitas profesional (*community affiliation*) berkenaan dengan keikutsertaan seseorang secara aktif dalam komunitas profesional mereka baik dalam bentuk organisasi formal seperti ikatan profesi tertentu, ataupun kelompok informal tertentu. Adapun tujuan utamanya adalah berkaitan dengan pengembangan profesi mereka. Konsep profesionalisme tersebut banyak digunakan oleh peneliti-peneliti untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka dimana diasumsikan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku

profesionalisme merupakan refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya.

2.2 Konsep Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Menurut Mangkunegara (2000), “Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

menurut Sulistiyani (2003), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan

Srimulyo (1999) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Moh As'ad (2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerjayang dicapai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerjayang dicapai karyawan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya.

2.2.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan Sulistiyani dan Rosidah (2009), yaitu:

- a. Kualitas, diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- f. Dampak Interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja maupun bawahan.

2.3 Hubungan Antar Profesionalisme Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu, kinerja juga merupakan suatu prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang sudah ada. Wroom (1964) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-

kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya (*ability*) maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai.

Profesionalisme merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan apabila karyawan tidak berkomitmen dengan apa yang dia kerjakan maka hal ini akan berdampak tidak baik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Lailah fujianti (2012) tentang “Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik”, berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme dengan kinerja

2.4 Penelitian Terdahulu

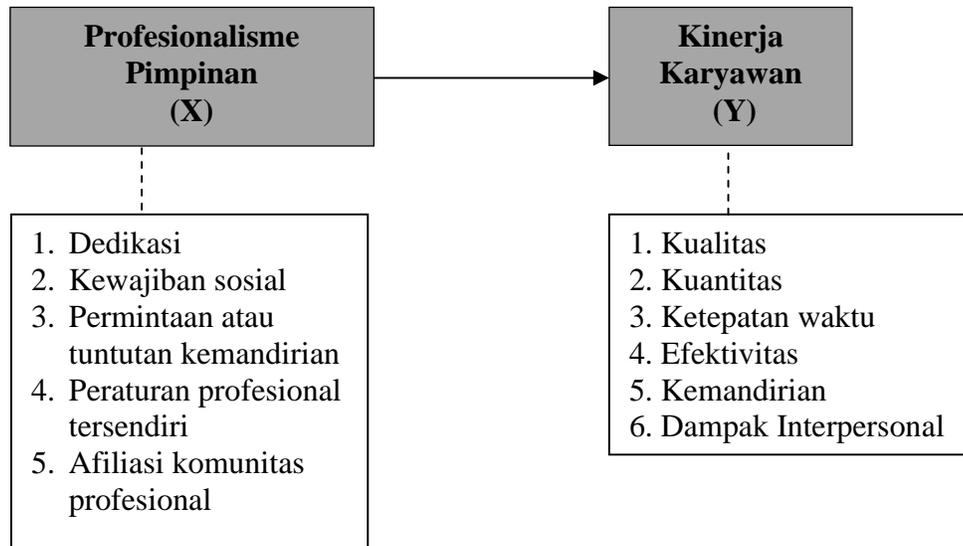
Tabel 1.
Mapping Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Variabel	Temuan Penting dan Alat Analisis yang Digunakan
1	Sorensen (1967)	Orientasi Profesional	Orientasi profesional berhubungan positif dengan ketidakpuasan dan turnover, serta berhubungan negatif dengan orientasi organisasi
2	Hasting dan Hining (1970)	Nilai-nilai profesional	Nilai-nilai profesional lebih sedikit dinyatakan oleh para akuntan manajemen daripada akuntan publik
3	Schroeder dan Imdieke (1977)	Lokalisme dan Kosmopolitanisme	Profesional tidak berhubungan dengan besarnya perusahaan tetapi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja
4	Dierks dan David (1980)	Krusial dan Mistik	Auditor internal merasa punya profesionalisme
5	Aranya, Pollack dan Armenic (1981)	Komitmen Profesional	Komitmen profesional merupakan variabel dari komitmen organisasi, tapi lebih mirip dengan komitmen organisasi daripada kepuasan
6	Aranya dan Ferris (1984)	Komitmen Profesional	Komitmen Profesional lebih tinggi pada akuntan publik Komitmen profesional berhubungan dengan komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan dan turnover

Sumber : Diolah, 2015

2.5 KERANGKA BERPIKIR

Gambar 1.
Hubungan AntarVariabel Profesionalisme Pimpinan Dan
Variable Kinerja Karyawan



Sumber: Gambar Olahan 2015

2.6. HIPOTESIS

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Diduga profesionalisme pimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Member of Astra Cabang Manado”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini adalah PT FIF *Group Member of Astra* Cabang Manado. Waktu penelitian selama **6 (enam)** bulan, mulai dari bulan Februari - Juli 2015.

Tabel 2.
Daftar Waktu Penelitian

Kegiatan	Waktu penelitian					
	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Magang						
Penyusunan laporan magang						
Penyusunan proposal						
Penyusunan tugas akhir						

Sumber : Data Olahan 2015

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu Profesionalisme Pimpinan sebagai variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen/variabel yang dipengaruhi.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Moh. Nazir (2009) data adalah keterangan mengenai sesuatu yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer adalah data hasil kuesioner mengenai profesionalisme pimpinan dan kinerja karyawan PT. *FIF Group Member of Astra* Cabang Manado yang diolah langsung oleh peneliti.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari PT. *FIF Group Member of Astra* Cabang Manado sebagai data-data tambahan atau dari sumber-sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi, jumlah karyawan, visi misi, *job description*, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi (*Observation*). Peneliti melakukan pengamatan mengenai profesionalisme pimpinan dan kinerja karyawan PT *FIF Group Member of Astra* Cabang Manado.
2. Kuesioner (*Questioner*). Peneliti mengumpulkan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan profesionalisme pimpinan dan kinerja karyawan PT *FIF Group Member of Astra* Cabang Manado.

3. Kajian Pustaka, Penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan profesionalismepimpinan dan kinerja karyawanseperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung untuk penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kriteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2012).Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2012).Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Departemen *Credit Section* PT FIF *Group Member of Astra* Cabang Manado yang berjumlah 23orang.

Menurut Djarwanto dan Pangestu (2010) Sampel adalah “sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasi)”.

Dalam penelitian ini semua karyawan Departemen *Credit Section* PT FIF *Group Member of Astra* Cabang Manado yang berjumlah 23orang diikutkan sebagai responden. Dengan kata lain dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013). Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah Profesionalisme Pimpinan yang disimbol dengan X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat yang disimbol Y.

3.5.1 Variabel Profesionalisme Pimpinan (X)

Profesionalisme Pimpinan (X) didefinisikan dengan komitmen pimpinan Departemen *Credit Section* PT FIF Group Member of Astra Cabang Manado dalam mewujudkan kualitas profesionalnya. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan membuat kisi-kisi instrumen yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

Indikator-indikator Profesionalisme Pimpinan dapat dilihat melalui butir-butir pernyataan yang dihimpun dalam kuesioner. Kuesioner penelitian terlampir pada lampiran 1. Likert adalah suatu skalapsikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert (1932), yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Pada kuisisioner tersebut peneliti menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: Sangat Setuju (SS); Setuju (S); Ragu-ragu (RG); Kurang Setuju (KS); dan Tidak Setuju (TS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1. Adapun dimensi

dan indikator-indikator dari variable Profesionalisme Pimpinandapat dilihat pada tabel berikut .

Tabel 3.
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Profesionalisme Pimpinan(X)

NO	INDIKATOR	KISI-KISI	ITEM
1	Dedikasi	- Dedikasi pribadi	1
2	Kewajiban social	- Tujuan pekerjaan	1
3	Permintaan atau tuntunan kemandirian	- Kesempatan membuat keputusan	1
4	Peraturan profesional tersendiri	- Standar pekerjaan dalam organisasi	1
5	Afiliasi komunitas professional	- Kuantitas pekerjaan	1
Jumlah			5

Sumber : Hall Dalam Huduwinarsih : 2005

3.5.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)didefinisikan dengan hasil kerjayang dicapai karyawan Departemen *Credit Section* PT FIF Group Member of Astra Cabang Manado sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya.

Indikator-indikator Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui butir-butir pernyataan yang dihimpun dalam kuesioner. Kuesioner penelitian terlampir pada lampiran 1. Pada kuisioner tersebut peneliti menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: Sangat Setuju (SS); Setuju (S);Ragu-ragu (RG); Kurang Setuju (KS); dan Tidak Setuju (TS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1. Adapun dimensi dan indikator-indikator dari variable Kinerja Karyawandapat dilihat pada tabel berikut .

Tabel 4.
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan(Y)

NO	INDIKATOR	KISI-KISI	ITEM
1.	Kualitas kerja	- Kesempurnaan tugas	1
2.	Kuantitas kerja	- Jumlah unit	1
3.	Ketepatan waktu	- Memaksimalkan waktu dengan aktivitas	1
4.	Efektivitas	- Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku)	1
5.	Kemandirian	- Pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan	1
6.	Dampak Interpersonal	- Hubungan baik antar teman kerja	1
JUMLAH			6

Sumber : Selistiyani Dan Rosidah 2009 : 281

3.6 METODE ANALISIS

3.6.1. Pengukuran Validitas dan Realibilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2005). Untuk menguji instrument penelitian apakah valid atau tidak diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya dengan memiliki nilai korelasi $r = 0,3$ (Sugiono 2004). Adapun uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur. Validitas mempunyai pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validasi atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.

Cara melakukan uji validasi ini dengan analisis butir untuk menguji validasi setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud di korelasikan dengan skor total dengan menggunakan rumusan korelasi *Product Moment*. Jika validitasnya lebih besar dari 0,30 maka instrument penelitian dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih. Rumus koefisien realibilitas alpha croabarch adalah (Sugiono,2004) :

$$r_i = \frac{k\{1 - \sum si\}^2}{(k-1)st^2}$$

Keterangan :

K = mean kuadrat antara subjek

si^2 = mean kuadrat kesalahan

st^2 = varians total

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel (r_{11}) > 0,6 (Siregar, 2010).

3.6.2. Analisis Korelasi

Untuk menganalisis pengaruh variabel Profesionalisme Pimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier sederhana.

Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto,

2006). Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas profesionalisme kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

R= Korelasi (keeratan)

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

N = Jumlah responden

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

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

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Cukup
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono, 2013

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana : D = Koefisien Determinasi

 R = Koefisien Korelasi Multiple

3.6.3. Analisis Regresi Sederhana

Analisa Regresi Sederhana digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara Profesionalisme Pimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y). Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\sum Y) - (\sum X)^2 / n}{\sum X^2 - (\sum X)^2 / n}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) Profesionalisme Pimpinan, terhadap variabel terikat (Y) Kinerja karyawan pada PT FIF Group Member of ASTRA Cabang Manado yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada probabilitas nilai $\alpha = 0,05$ yaitu :

- Jika $p < 0,05$ maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas profesionalisme pimpinan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
- Jika $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas profesionalisme pimpinan dan variabel terikat kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Gambar 2.

Gedung PT. FIF Group Member of ASTRA, cabang Manado



Sumber : PT. FIF Group Member of ASTRA, cabang Manado

PT.FIF merupakan anak perusahaan dari PT. *Astra International Tbk.* PT FIF (*Federal International Finance*) pertama kali didirikan tahun bulan Mei 1989 dengan nama PT. MITRAPUSAKA ARTHA *FINANCE*. Berdasarkan izin usaha yang

diperoleh, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen.

Pada tahun 1991, Perseroan merubah nama menjadi PT. *FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE* (FIF), namun seiring berjalannya waktu guna memenuhi permintaan pasar, pada tahun 1996 Perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail khususnya motor Honda yang di produksi oleh PT. Astra Honda Motor, sebuah anak perusahaan bagi pengguna akhir.

Pada tahun 1997, terjadi krisis dimana saat itu pula merupakan titik balik bagi Perseroan untuk melakukan konsolidasi internal dalam rangka persiapan menuju sistem komputerisasi yang tersentralisasi dan terintegrasi. Walaupun krisis moneter itu diluar dugaan berkembang menjadi krisis multidimensi, namun berkat kerja keras jajaran Direksi dan karyawan Perseroan tetap dapat berjalan. Perseroan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT. Astra Internasional, Tbk ini tahun demi tahun lebih memantapkan dirinya sebagai perusahaan terbaik dan terpercaya di industrinya hingga saat ini.

Rentang tahun 1999-2006, Perseroan telah merestrukturisasi pinjaman berjalan hingga tahun 2003 tanpa potongan bunga dan pokok, mengimplementasikan sistem *online real time* secara terintegrasi dan terpusat, melunasi seluruh pinjaman yang telah direstrukturisasi, meningkatkan modal saham hingga Rp 280 Miliar. Rentang tahun 2007-2010, FIF meraih laba bersih tertinggi sepanjang sejarah FIF sebesar Rp 612 Miliar atau tumbuh 49% dari tahun sebelumnya, bahkan pada masa krisis tahun 2008, kemudian memperoleh laba sebesar Rp 812 Miliar di tahun 2009.

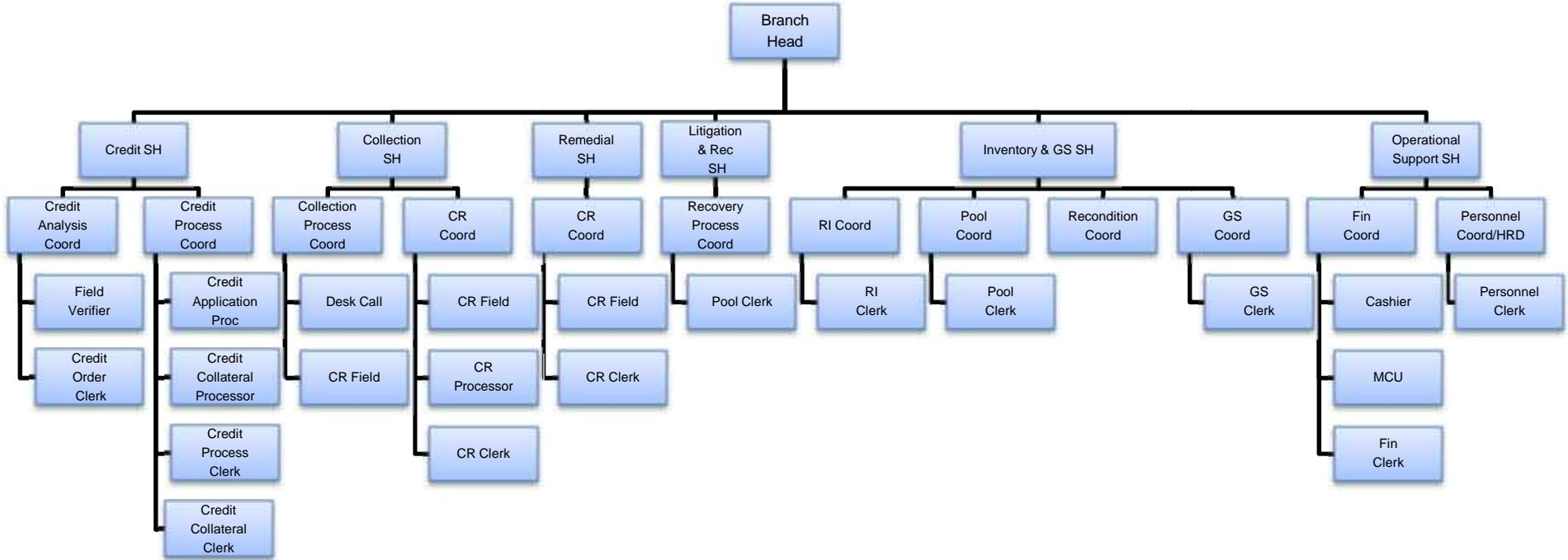
Perseroan juga memperoleh laba bersih tertinggi sepanjang sejarah FIF sebesar Rp 1.174 Miliar atau tumbuh 45% dari tahun sebelumnya.

Di tahun-tahun berikutnya, Perseroan telah mampu meningkatkan penetrasi pasar melalui pengembangan jaringan, mengelola keunggulan operasional untuk menjaga tingkat resiko dan menghadirkan kualitas layanan bagi pelanggan yang lebih baik, mampu menciptakan pemimpin-pemimpin baru dalam bisnis dengan mengimplementasikan program “*People Readiness and Seccession Planning*” dan mampu menurunkan tingkat *non performing loan (NPL)* hingga 1,43% terbaik dalam 5 tahun terakhir.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Bidang Usaha

Gambar 3. Branch Organization Structure

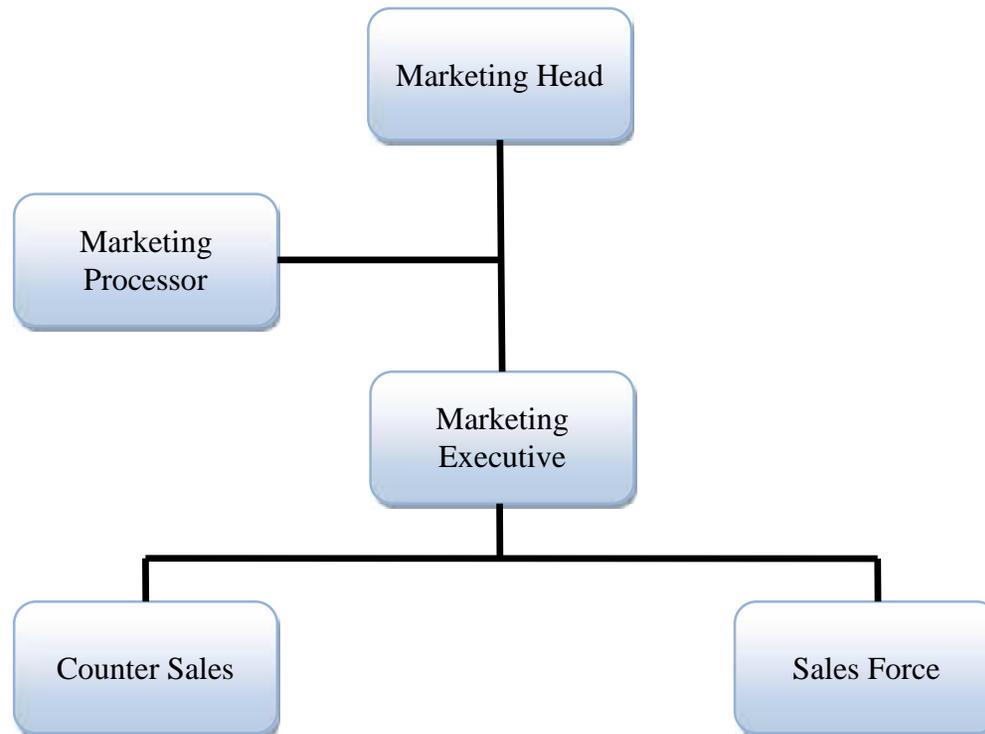
BRANCH ORGANIZATION STRUCTURE



Sumber : PT. FIF Group Member Of Astra Cabang Manado

Gambar 3. Branch Marketing Structure

BRANCH MARKETING STRUCTURE



Sumber : PT. FIF Group Member Of Astra Cabang Manado

Dari struktur organisasi yang terlihat pada Gambar I dan Gambar II maka adapun deskripsi pekerjaan dari setiap Departemen di PT. FIF Group sebagai berikut

a. Branch Manager

Bertanggung jawab kepada Presiden Direktur perusahaan atas pelaksanaan tugas-tugasnya yaitu :

- 1.) Mengawasi, mengatur, menentukan kegiatan perusahaan
- 2.) Bertanggung jawab atas pencapaian target yang telah ditentukan oleh Manajemen
- 3.) Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan cabang

b. Marketing Head

- 1.) Merealisasikan pencapaian target market sesuai dengan rencana kerja
- 2.) Mencari pasar yang potensial dan konsumen potensial
- 3.) Mengawasi dan mengontor customer sales dalam hubungan pekerjaan dengan dealer

c. Operating and Support Department

1.) *Operating and Support Section Head (OSSH)*

Bertanggung jawab dalam mengawasi dan mengatur keuangan perusahaan untuk Cabang Manado serta membuat laporan-laporan ke pusat untuk pemasukan dan pengeluaran yang ada pada Cabang Manado serta mengontrol sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

2.) *Human Resource Department/Personel Coordinator (HRD/PC)*

Bertanggung jawab dalam wawancara calon karyawan baru di PT. FIF, penggajian dan berhubungan dengan bank untuk penyetoran setiap rekening bank karyawan.

d. Credit Departemen

1.) Credit Section Head

Bertanggung jawab dalam mengawasi seluruh kegiatan kredit baik sepeda motor baru maupun sepeda motor bekas.

2.) Credit Application Process (CAP)

Bertanggung jawab dalam menangani proses pencairan dana/tagihan ke dealer.

3.) Credit Analyst Coordinator (CAC)

Bertanggung jawab dalam menganalisa berkas-berkas order-order pooling yang ada untuk menilai kelayakan dari pemohon kredit untuk sepeda motor baru dan bekas untuk Cabang Manado.

4.) Credit Order Clerk (COC)

Bertanggung jawab dalam membantu penginputan order atau pooling untuk Cabang Manado ke dalam sistem.

5.) *Credit Process Coordinator (CPC)*

Bertanggung jawab dalam menangani BPKB yang masuk maupun yang keluar dan penyerahannya ke konsumen (jika sudah lunas angsuran motornya).

6.) *Hard Copy*

Membantu menangani administrasi atau dokumentasi kontrak konsumen. Mengurus dan mengarsip kontrak dalam gudang.

e. *Finance*

- 1.) Melakukan konfirmasi untuk pencairan dana
- 2.) Membuat laporan keuangan tiap minggu dan bulanan
- 3.) Mengatur dan mengelolah cah flow perusahaan termasuk setiap niaya-biaya yang ada di dalamnya.

f. *Inventory General Service Department*

Tugas dan tanggung jawab dari departemen ini adalah untuk tetap menyediakan inventaris kantor yang ada di PT. Federal International Finance (FIF), IT, perawatan inventaris kantor, penyediaan cetakan-cetakan, dokumen-dokumen digudang ATK.

g. *Collection Departement*

Tugas dan tanggung jawab bagian ini adalah untuk melakukan penagihan piutang angsuran kepada konsumen serta mengirimkan surat peringatan

kepada konsumen. Selain itu memonitoring dan membina hubungan dengan konsumen.

4.1.3 Visi, Misi dan Nilai Organisasi

Dalam kegiatan usahanya, PT. *Federal International Finance* (FIF) memiliki Visi dan Misi sebagai berikut :

- ❖ Visi, menjadi pemimpin industry yang dikagumi secara nasional.
- ❖ Misi, membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat
- ❖ Nilai yang ada dalam PT. FIF dikenal dengan nama *TEAM*, yaitu :
 - a. *Teamwork*, mendorong semangat semua insan untuk bersinergi yang didasari oleh sikap saling menghargai, berpikir positif serta mengutamakan kepentingan perusahaan agar menghasilkan kinerja yang optimal.
 - b. *Excellence*, mendorong semua insan untuk mengutamakan layanan unggul pada konsumen eksternal dan internal melalui proses yang sederhana, lugas serta berkualitas yang didasari oleh sikap pro aktif dalam melakukan perbaikan berkesinambungan.
 - c. *Archieving*, mendorong semua insan berintergritas dan berkomitmen untuk terus meningkatkan prestasi kerja setinggi-tingginya dengan mengedepankan profesionalisme untuk menghasilkan inovasi-inovasi.
 - d. *Moving Forward*, mendorong semua insan agar peka dan tanggap terhadap perubahan serta berwawasan jauh ke depan dalam merancang dan melakukan perubahan strategis.

4.1.4 Gambaran Umum Produk PT FIFGroupMember of ASTRA Cabang

Manado

PT. Federal International Finance (FIF) merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terbesar untuk sepeda motor khususnya motor Honda di Indonesia. Adapun aktifitasnya bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen, tetapi saat ini FIF lebih memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail.

Adapun beberapa produk yang ditawarkan oleh PT. *Federal International Finance* yaitu :

➤ **FIFGROUP**

FIFGROUP adalah merk dari *FIFGROUP* yang bergerak di bidang pembiayaan sepeda motor. *FIFGROUP* hadir untuk mengakomodir kebutuhan masyarakat akan :

1. Pembiayaan Sepeda Motor Baru (*New Motor Cycle*)

FIFGROUP merupakan pembiayaan resmi untuk sepeda motor Honda, dimana *FIFGROUP* bekerja sama dengan ribuan dealer resmi motor Honda di seluruh untuk bisa mengakomodir masyarakat yang ingin memperoleh sepeda motor Honda dengan uang muka yang ringan dan syarat yang mudah. Adapun penulis ditempatkan khusus di bagian Sepeda Motor Baru (*New Motor Cycle*) di bagian Credit Department, sehingga penulis mempunyai informasi yang cukup

berguna tentang bagian ini yang akan uraikan lebih terperinci lagi di bab selanjutnya.

2. Pembiayaan Sepeda Motor *Second* Berkualitas (*Used Motor Cycle*)

PT. *Federal International Finance* itu sendiri tujuannya adalah untuk mempermudah masyarakat dalam memenuhi kepemilikan kendaraan bermotor khususnya sepeda motor merk Honda dimana situasi saat ini banyak sekali masyarakat yang membutuhkan kendaraan bermotor tetapi mereka tidak memiliki dana yang besar dalam memenuhi kebutuhannya itu, sehingga PT. *Federal International Finance* memberikan penawaran kemudahan untuk membeli sepeda motor tanpa harus menyiapkan dana yang besar yaitu dengan cara kredit yang lebih mudah dan sederhana.

➤ **FIFSPEKTRA**

FIFSPEKTRA adalah brand dari FIFGROUP yang bergerak di bidang pembiayaan multiguna, dimana FIFSPEKTRA hadir untuk mengakomodir kebutuhan masyarakat akan elektronik, perabot rumah tangga, furniture, sepeda bahkan sampai ke traktor tangan. Tidak hanya itu saja, selain konsumen bebas menentukan besar dan jangka waktu cicilan, konsumen juga bisa mengikuti berbagai program pemasaran yang menguntungkan sepanjang tahun.

FIFSPEKTRA juga melayani kebutuhan pembiayaan bagi individual maupun korporat. Khusus wirausahawan atau korporat,

FIFSPEKTRA menyediakan penawaran bunga korporat yang bersaing. Selain itu, pengambilan korporat juga bisa untuk kebutuhan karyawan secara kolektif disamping pengambilan untuk kebutuhan armada perusahaan.

Beberapa *Store Partner* yang ada atau bekerjasama dengan FIF yaitu :

1. *Modern Store*, seperti *Carrefour*, *Hypermart*, *Giant* dan toko-toko besar yang menjual elektronik sebagai produk utama.
2. *Traditional Store*, dimana FIFSPEKTRA bekerjasama dengan berbagai toko ritel yang bisa ditemukan di pasar-pasar, kota-kota dan berbagai keramaian.
3. *Online Store*, bekerjasama dengan toko online seperti www.bhineka.com dan www.kreditmart.co.id.

➤ **FIFAFTRA**

FIFAFTRA merupakan produk terbaru dari *FIFGROUP*, dimana FIFAFTRA ini bergerak dalam bidang pembiayaan mobil. Produk ini yang merupakan produk terbaru dari *FIFGROUP* mau mengakomodir kebutuhan masyarakat dalam pembiayaan mobil baru. Produk ini belum sementarang atau seterkenal dengan 2 (dua) produk lainnya yaitu FIFAFTRA dan FIFSPEKTRA, tapi sudah ada peningkatan yang cukup signifikan produk ini terhadap masyarakat.

4.1.5 Sumber Daya Perusahaan

Tempat kerja yang bisa digolongkan aman dan nyaman serta penataan ruang kerja yang baik menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan baik pula. Peralatan untuk menunjang kegiatan kantor memadai dan cukup lengkap serta dalam menjalankan pekerjaan sebagian besar karyawan yang bekerja dalam kantor menggunakan system yang telah dirancang khusus untuk PT. *FIF Group Member of ASTRA* cabang Manado. Karyawan bekerja dari hari senin hingga hari jumat dari jam 08.00-17.00 WITA sedangkan pada hari sabtu dari jam 08.00-14.00 WITA bahkan lembur hingga malam hari untuk membuat perusahaan dapat mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan.

Adapun jumlah tenaga kerja perusahaan adalah 110 karyawan dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 6.
Jumlah Karyawan Menurut Departemen

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Branch Head	1
2	Marketing Head	1
3	Operational Support Section	3
4	Marketing	15
5	Credit section	23
6	Collection Section	59
7	Finance	3
8	Inventory & General Service Section	4
9	Customer Relations Executive	1
Jumlah		110

Sumber : Data OSS PT. FIF Cab Manado Tahun 2015

4.1.6 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas dari PT. *Federal International Finance* (FIF) ini dulunya bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang, dan pembiayaan konsumen, akan tetapi sekarang PT. *Federal International Finance* lebih pada aktivitas pembiayaan konsumen secara detail dengan menggunakan produk-produk mereka seperti yang penulis gambarkan sebelumnya diatas.

Berikut ini secara singkat penulis paparkan aktivitas dari PT. *Federal International Finance* (FIF) Cabang Manado :

1. Aktivitas Kredit

Aktivitas ini merupakan salah satu aktivitas paling vital dalam perusahaan ini, karena dari sinilah penting bagi perusahaan dalam memberikan persetujuan kredit terhadap konsumen yang nantinya akan menggunakan jasa pembiayaan dari FIF ini, didalamnya terdapat analisa terhadap para konsumen baru yang akan melakukan kredit menggunakan jasa pembiayaan dari FIF ini, kemudian melakukan *controlling* kedepannya untuk angsuran dari konsumen tersebut agar pengembalian piutang dari konsumen tersebut dapat selesai sehingga mampu meningkatkan tingkat pencapaian yang telah di targektan dari *Credit Department* nanti.

2. Aktivitas Pencairan

Aktivitas pencairan merupakan aktivitas dimana dalam *Credit Department* ini juga akan melaksanakan proses pencairan uang dari bank dimana uang tersebut akan digunakan untuk membayar tunai misalnya kendaraan sepeda motor Honda yang ada di dealer kerjasama, sehingga kendaraan tersebut dapat langsung di kirim ke konsumen sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3. Aktivitas Marketing

Aktivitas marketing ini merupakan aktivitas awal dari FIF untuk bisa menarik konsumen untuk menggunakan jasa pembiayaannya. Dimana para *Sales Person* atau *Counter Sales* yang berada dalam naungan Marketing Department untuk bisa mencari konsumen sesuai target yang telah ditentukan agar mau menggunakan jasa pembiayaan FIF.

Selain itu juga, dalam aktivitas Marketing ini juga menentukan atau mampu menguasai harga pasar/harga main untuk setiap harga dari setiap produk yang ada seperti motor atau barang elektronik dengan memperhitungkan setiap keuntungan yang akan didapat.

4. Aktivitas *Operational/Finance* dan *Accounting*

Aktivitas ini berhubungan dengan *Operational Support Department*, dimana dalam aktivitas ini, berhubungan dengan keuangan perusahaan. Khusus untuk cabang FIF Manado, aktivitas ini meliputi aktivitas dalam Operasi perusahaan seperti Penerimaan Kas atau Pelunasan Piutang dari konsumen, Pengeluaran Kas untuk setiap Operasi perusahaan khusus untuk biaya-biaya dalam hal ini kepentingan umum (biaya umum), kemudian penyetoran ke bank untuk setiap penerimaan yang telah diterima dalam satu hari.

Selain itu juga, dalam aktivitas ini juga terdapat aktivitas yang berhubungan dengan pihak bank untuk pengurusan pencairan dana dalam membiayai konsumen yang telah di setujui persetujuan pembiayaannya. Adapun pencatatan (*Accounting*) yang dilakukan di PT. *Federal International Finance* Cabang Manado hanya mencatat Jurnal untuk setiap hal yang berhubungan dengan Penerimaan Piutang atau bisa dibilang Penyetoran dari Konsumen, Pengurusan Gaji Karyawan dan Pengurusan Pajak. Adapun setiap Jurnal yang dibuat sudah terkomputerisasi lagi jadi sudah tidak menggunakan secara manual.

5. Aktivitas Penggajian

Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi seorang karyawan dalam suatu perusahaan termasuk FIF. Adapun proses penjenjangan karir dilihat berdasarkan seberapa besar loyalitas atau kinerja karyawan dalam

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk proses penerimaan karyawan baru, cara perekrutannya dilakukan dengan langsung berhadapan antara bagian HRD yang ada di *Operational and Support Department*, dan *Section Head* masing-masing *Department* yang nantinya akan menjadi atasan dari karyawan baru tersebut jika diterima. Kriteria utamanya adalah mampu bekerja dalam team dan mampu mengejar target serta bisa bekerja di bawah tekanan. Itu semua dinilai pada saat wawancara.

Untuk absensi, terdapat dua metode yang dipakai, yaitu dengan memakai sidik jari karyawan, dan penceklokan menggunakan kertas absensi yang telah disediakan perusahaan. Penggajiannya dilakukan berdasarkan absen kedua metode tersebut ditambah dengan pengamatan pimpinan perusahaan terhadap aktivitas serta kinerja yang dilakukan pegawai setiap hari kerja. Pemberian gaji pegawai biasanya dibayarkan setiap pertengahan bulan di bulan yang baru.

6. Aktivitas Kegiatan di *Hardcopy*

Hardcopy, dibagian inilah semua arsip dokumen kontrak tersimpan. Dokumen kontrak ini akan di arsip selama 3 tahun sesuai dengan batas periode angsuran di FIF. Dokumen kontrak ini akan sangat berguna nantinya untuk semua pihak karena dokumen kontrak ini yang menjadi penghubung antara PT. FIF dengan konsumen itu sendiri. Untuk

konsumen yang akan mengajukan permohonan kredit kembali, akan sangat berguna karena prosesnya akan semakin lancar. Bagi para kolektor, kontrak yang ada di Bagian *Hardcopy* ini akan mempermudah mereka mencari data konsumen yang mengalami tunggakan angsuran.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT FIF *Group Member of Astra* cabang Manado dengan sampel penelitian kepada karyawan yang telah mengikuti Profesionalisme Pimpinan. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian.

Kuisisioner yang disebar 23 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, dan masa bekerja. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data responden berdasarkan umur yang dilihat dari karyawan pada PT FIF *Group Member of Astra* cabang Manado berupa tabel:

Tabel 7.
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	15	65,22

2	Perempuan	8	34,78
Jumlah		23	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan tabel 6 diatas, terlihat bahwa responden penelitian terdiri dari karyawan laki-laki sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 65,22% dan karyawan perempuan sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 34,78%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah data responden berdasarkan usia yang dilihat dari karyawan pada PT FIF *Group Member of Astra cabang* Manado berupa tabel:

Tabel 8.
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 20 Tahun	2	8,70
2	20 – 40 Tahun	19	82,61
3	40 – 50 Tahun	2	8,70
4	>50 Tahun	0	0
Jumlah		23	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan tabel 8 diatas, terlihat bahwa usia responden dengan rentang usia 0 – 20 Tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 8,70%, untuk usia 20 – 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase 82,61%, kemudian usia 40 – 50 tahun yaitusebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 8,70%, selanjutnya tidak didapati karyawan dengan masa kerja lebih dari 50 tahun.

4.2.2 Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pertanyaan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable. Yaitu Profesionalisme Pimpinan (X) serta Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Profesionalisme Pimpinan(X)

Untuk jelasnya validitas variabel Profesionalisme Pimpinan (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 9.
Uji Validitas Variabel Profesionalisme Pimpinan (X)

Daftar Pertanyaan	N	Item Statistics			Validitas	Ket.
		Mean	Stat.Produk Moment (r)			
JAWABAN X.1	23	2,6	0,396	0,909	Valid	
JAWABAN X.2	23	3,8	0,396	0,829	valid	
JAWABAN X.3	23	3,6	0,396	0,878	valid	
JAWABAN X.4	23	2,5	0,396	0,796	valid	
JAWABAN X.5	23	3,7	0,396	0,883	valid	
Skor Rata-Rata	23	3,2	0,396	0,859	valid	

Sumber: Pengolahan data, 2015

Untuk mengukur nilai validitas Profesionalisme Pimpinan (X) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 23 responden sehingga nilai $r_{(0,05, 23)}$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,396$. Jika hasil validitas berada di atas 0,396 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument

sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel Profesionalisme Pimpinan (X) pada tabel 12, hasil analisisnya diatas $r = 0,396$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keenam skor pertanyaan atau instrument pada variabel Profesionalisme Pimpinan (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel Kinerja(Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 10.
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Daftar Pertanyaan	N	Item Statistics			Validitas	Ket.
		Mean	Stat.Produk Moment (r)			
JAWABAN Y1	23	3,0	0,396	0,922	valid	
JAWABAN Y2	23	2,9	0,396	0,775	valid	
JAWABAN Y3	23	3,9	0,396	0,774	valid	
JAWABAN Y4	23	4,0	0,396	0,766	valid	
JAWABAN Y5	23	2,9	0,396	0,879	valid	
JAWABAN Y6	23	3,7	0,396	0,880	valid	
Skor Rata-Rata	23	3,4	0,396	0,833	Valid	

Sumber pengolahan data 2015

Untuk mengukur nilai validitas instrument Kinerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 23 responden sehingga nilai $r_{(0,05, 23)}$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,396$. Jika hasil validitas berada di atas 0,396 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk keempat instrumen pada variabel Kinerja (Y) pada tabel 12, diatas $r = 0,396$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

keenam skor pertanyaan atau instrument pada variabel Kinerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

4.2.3. Uji Realibilitas

Adapun uji reliabilitas mengetahui untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*.

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan *software Microsoft Excel* computer sehingga menghasilkan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini. Koefisien reliabilitas untuk variabel Profesionalisme Pimpinan (X) dan variable Kinerja (Y) disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 11.
Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme Pimpinan (X) dan Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Profesionalisme Pimpinan (X)	.824	23
Kinerja (Y)	.926	23

Sumber: Hasil olahan data 2015

Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument

dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel (r) $> 0,6$.

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabel (r) $> 0,6$ dan berdasarkan hasil analisis pada tabel 15 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variable Profesionalisme Pimpinan sebesar 0,824 dan variabel Kinerja sebesar 0,926 ini berarti instrument penelitian variable Profesionalisme Pimpinan dan variabel Kinerja dapat dinyatakan reliable dan layak untuk dijadikan variable dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliable $> 0,6$.

4.2.4. Hasil Analisis Regresi dan Korelasi

Kinerja karyawan PT *FIFGroup Member of Astra* cabang Manado dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada Bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Regresi digunakan untuk analisis antara satu variabel dengan variabel lain yang secara konseptual mempunyai hubungan kausal atau fungsional.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 23 Karyawan pada PT *FIFGroup Member of Astra* cabang Manado diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan program *MicrosoftExcel* 2010 dan hasil analisis regresi korelasi terlampir.

Untuk pembuktian hipotesis, dalam penelitian ini dihipotesiskan bahwa:
“Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Profesionalisme Pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT *FIFGroup Member of Astra* cabang Manado.”

Hasil analisis regresi dan korelasi untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta Koefisien Determinasi antara Profesionalisme Pimpinan (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT *FIFGroup Member of Astra* cabang Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program *Microsoft Excel* 2010 seperti terlihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 12.
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana
Profesionalisme Pimpinan terhadap Kinerja

<i>Regression Statistics</i>					
Multiple R					0.828
R Square					0.686
Adjusted R Square					0.671
Standard Error					3.068
Observations					23

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	432.014	432.014	45.903	1.05994E-06
Residual	21	197.639	9.411		
Total	22	629.652			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	5.265	2.329	2.261	0.035	0.422	10.108
PROFESIONALISME PIMPINAN (X)	0.943	0.139	6.775	1.05994E-06	0.654	1.232

Sumber: Hasil Analisis Data tahun 2015

Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Profesionalisme Pimpinan terhadap Kinerja dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi : $r = 0,828$
- Koefisien Determinasi : $r^2 = 0,686$
- Persamaan Regresi : $Y = a + bX$

$$Y = 5,265 + 0,943X$$

Hasil analisis *Regression Statistics* menunjukkan koefisien korelasi (*Multiple R*) sebesar 0,828. artinya : secara signifikan variabel Profesionalisme Pimpinan (X) memiliki hubungan positif dengan variabel Kinerja karyawan (Y) dengan tingkat keeratan 0,828. Berdasarkan skala yang telah ditetapkan sebelumnya maka dapat dikatakan secara signifikan variabel Profesionalisme Pimpinan (X) dan variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan tingkat keeratan yang sangat kuat.

Hasil analisis *Regression Statistics* menunjukkan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,686. Koefisien determinasi sebesar 0,686 atau 68,6% menjelaskan bahwa : secara signifikan variabel Profesionalisme Pimpinan (X) akan berkontribusi sebesar 68,6% terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat dikatakan, secara signifikan variabel Profesionalisme Pimpinan (X) dan variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan tingkat keeratan yang sangat kuat dan signifikan. Untuk itu, hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Profesionalisme Pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Member of Astra cabang Manado dapat **diterima**.

Hasil analisis *Regression Statistics* menunjukkan koefisien regresi dari variabel Profesionalisme Pimpinan (X) sebesar 0,943 dengan nilai t stat 6,775. Nilai t stat atau nilai t hitung dari koefisien regresi dari variabel Profesionalisme Pimpinan (X) sebesar 6,775 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,714. Karena nilai t hitung > t

tabel maka nilai koefisien regresi dari variabel Profesionalisme Pimpinan (X) signifikan.

Persamaan regresi sederhana dari hasil keluaran komputer yang dapat ditulis dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5,265 + 0,943X$$

Keterangan :

(Y) adalah variabel Kinerja karyawan

(X) adalah variabel Profesionalisme Pimpinan yang dalam penelitian ini hasil analisis menunjukkan :

- a. *Intercept* sebesar 5,265 berarti tanpa adanya variabel Profesionalisme Pimpinan (X), besar skor Kinerja karyawan adalah 5,265.
- b. Variabel Profesionalisme Pimpinan (X) sebesar 0,943 (angka positif) berarti pengaruh Profesionalisme Pimpinan (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- a. Variabel Profesionalisme Pimpinan (X) dan Kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan tingkat keeratan yang sangat kuat.
- b. Variabel Profesionalisme Pimpinan (X) dengan berkontribusi sebesar 68,6% terhadap Kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel Profesionalisme Pimpinan (X) dengan Kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan.

4.3 Pembahasan

Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh Profesionalisme Pimpinan terhadap Kinerja maka dilakukan analisis dan pembahasan. Hasil analisis regresi korelasi sederhana variabel Profesionalisme Pimpinan terhadap variabel Kinerja pada PT *FIFGroup Member of Astra* cabang Manado menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,828 dan koefisien determinasi sebesar 0,686 dengan persamaan regresi $Y = 5,265 + 0,943X$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Profesionalisme Pimpinan dan Kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Selain itu, Koefisien regresi variabel Profesionalisme Pimpinan sebesar 0,943 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila Profesionalisme Pimpinan PT *FIF Group Member of Astra* cabang Manado ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 0,943 satuan Kinerja pada PT *FIFGroup Member of Astra* cabang Manado. Sebaliknya jika Profesionalisme Pimpinandikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0,943 satuan Kinerja pada PT *FIF Group Member of Astra* cabang Manado. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 5,265 berarti tanpa adanya variabel Profesionalisme Pimpinan, besar skor Kinerja adalah 5,265.

Kinerja yang diberikan oleh para karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang (Kusnandar (2007)). PT *FIFGroup Member of Astra* cabang Manado sebagai perusahaan

pembiayaan konsumen secara retail khususnya motor Honda yang di produksi oleh PT. Astra Honda Motor harus mengambil langkah-langkah antisipasi dalam persoalan Profesionalisme Pimpinan agar Kinerja dapat meningkat secara signifikan.

Namun berdasarkan hasil observasi ternyata Profesionalisme Pimpinan terhadap karyawan yang ada di PT. *FIFGroup Member of Astra* cabang Manado sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan dan hasil analisis berdasarkan jawaban kuesioner responden ditemui (1) Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan masyarakat dibanding kepentingannya sendiri. Profesional diharapkan tidak mengutamakan keuntungan pribadi melainkan mengutamakan keuntungan dalam melayani publik. Sehingga profesi dibentuk terutama untuk pelayanan masyarakat; (2) Permintaan atau tuntutan kemandirian (*autonomy demand*) merupakan pandangan yang menghendaki kemandirian dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang kerjanya tanpa adanya tekanan dari pihak lain; (3) Afiliasi komunitas profesional (*community affiliation*) berkenaan dengan keikutsertaan seseorang secara aktif dalam komunitas profesional mereka baik dalam bentuk organisasi formal seperti ikatan profesi tertentu, ataupun kelompok informal tertentu. Adapun tujuan utamanya adalah berkaitan dengan pengembangan profesi mereka. Konsep profesionalisme tersebut banyak digunakan oleh peneliti-peneliti untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka dimana diasumsikan bahwa ada hubungan timbal balik

antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme merupakan refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya.

Adapun hal-hal belum berjalan dengan baik yang ditemukan berdasarkan hasil pengamatan dan hasil analisis mengenai Profesionalisme Pimpinan adalah pimpinan yang tidak menunjukkan sikap total dan loyal dalam mengerjakan seluruh pekerjaannya dan pimpinan yang belum mampu menjadi contoh motivator kepada rekan dan bawahannya. Hal-hal tersebut dapat dilihat melalui jawaban responden pada kolom variabel Profesionalisme Pimpinan pada kuesioner yang di bagikan kepada 23 responden karyawan PT *FIFGroupMember of Astra* cabang Manado (kuesioner terlampir). Adapun solusi yang perusahaan dapat terapkan dalam mengatasi permasalahan diatas adalah memberikan gaji atau upah yang cukup hal itu dikarenakan semakin besar gaji yang diberikan kepada pimpinan akan membuat para pimpinan seakin tenang dan semangat dalam melaksanakan tugasnya; memberikan kesempatan buat para karyawan dalam menetapkan kebijakan hal itu dikarenakan dengan melibatkan para karyawan dalam penetapan kebijakan di perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab karyawan sehingga semangat dan kegairahan kerja meningkat. Jadi apabila hal-hal diatas dapat dilaksanakan maka secara langsung kinerja para karyawan akan meningkat.

Oleh karena itu semakin tinggi profesionalisme pimpinan akan meningkatkan kinerja para karyawan pada PT *FIFGroupMember of Astra* cabang Manado.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu:

1. Pengujian variabel profesionalisme pimpinan yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional, afiliasi komunitas profesional pada PT. *FIF Group Member Of Astra* Cabang Manado, menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme pimpinan terhadap kinerja karyawan sangatlah baik untuk kemajuan perusahaan.
2. Pengujian variabel kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian dan dampak interpersonal pada PT. *FIF Group Member Of Astra* Cabang Manado, menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme pimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh sangat besar dan signifikan.
3. Profesionalisme pimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,686 atau 68,6% kinerja karyawan ditentukan oleh profesionalisme pimpinan.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis dapat sebagai pertimbangan bagi pihak PT. *FIF Group Member Of Astra* Cabang Manado adalah sebagai berikut :

1. Untuk Profesionalisme pimpinan pada indikator Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan masyarakat dibanding kepentingannya sendiri. Profesional diharapkan tidak mengutamakan keuntungan pribadi melainkan mengutamakan keuntungan dalam melayani publik. Sehingga profesi dibentuk terutama untuk pelayanan masyarakat perlu ditingkatkankan oleh PT. *FIF Group Member Of Astra* Cabang Manado.
2. Untuk menumbuhkan atau membangun sebuah dedikasi yang baik kepada perusahaan, pastinya perusahaan itu harus memberikan sesuatu yang menjadi sebuah motivasi atau bonus kepada para pegawainya, dalam hal ini pimoinan perusahaan. Dengan memberikan bonus atau fasilitas kepada pimpinan tersebut, pasti akan membangkitakan dedikasinya kepada perusahaan.
3. hubungan komunikasi yang baik pasti akan berdampak munculnya keterikatan atau kedekatan antar sesama karyawan, yang pastinya akan berdampak pada kinerja dan perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Barnawi dan M.Arifin.2014.*Pengembangan Keprofesionalan berkelanjutan bagi Guru*. Yogyakarta: Penenrbit Gava Media.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo.1996.*StatistikInduktif*_BPFE.Yogyakarta.
- Fujianti Lailah, 2012,*Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi DanKepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik*, Forum Bisnis & Keuangan I.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan program SPSS* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hudiwinarsih, Gunasti. 2005. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme dan*
- Irham Fahmi. 2012.*Manajemen Kinerja*_ Bandung. Penerbit Alfa Beta CV
- Kusnandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada) hal. 45
- Likert, Rensis (1932), "A Technique for the Measurement of Attitudes", *Archives of Psychology*140: 1–55
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, Cetakan Kedua, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Moh. Nazir, Ph.D. *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Muhammad Surya. *Organisasi profesi, kode etik dan Dewan Kehormatan Guru*, Gravindo, Jakarta 2007.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.STIE : YKPN.

Siregar, Syofian. (2010). *Statistik deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-20. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Srimulyo Koko, 1999. *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadaya Surabaya*. Tesis Tidak Diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Universitas Airlangga.

Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta

Veithzal Rivai (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*: Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Rajawali pers. Jakarta

Wroom, 1964. *Professionalism Influence on Performance: Archives of Psychology*. New England University.

<http://nanadcacaw.blogspot.com/2013/10/definisi-profesionalisme-kerja-dan.html>

<http://kbbi.web.id/profesionalisme> Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja,

Komitmen Organisasi

