

PENGARUH KUALITAS SDM, PENGETAHUAN, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO BANGUNAN MENTARI LESTARI NGANJUK

Binti Anis Nurlatifah¹, Suhardi²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
bintianis95@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of the quality of human resources, work knowledge and work professionalism partially and simultaneously on the performance of employees at the Nganjuk Mentari Lestari Building Store. This research is motivated by the existence of quality human resources that are underdeveloped thereby reducing employee performance, work knowledge that is considered insufficient to know building materials or tools, and often being late when entering work reduces work professionalism. The approach used in this research is a causality quantitative approach. The number of respondents is 40 employees with stratified sample technique. Using the multiple linear regression method with the help of a data processing application, namely SPSS version 25. The result of the answers in this study are that there is a positive and significant influence between the variable quality of human resources, work knowledge, work professionalism partially and simultaneously on employee performance at the Mentari Lestari Nganjuk Building Store.

Keywords: Quality of Human Resources, Work Knowledge, Work Professionalism, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kualitas SDM, pengetahuan kerja dan profesionalisme kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk. Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya kualitas sumber daya manusia yang kurang dikembangkan sehingga menurunkan kinerja pada karyawan, pengetahuan kerja yang dianggap kurang cukup mengetahui bahan-bahan atau alat material bangunan, serta sering terlambat pada saat masuk bekerja menurunkan profesionalisme kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif kausalitas. Jumlah responden sebanyak 40 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS versi 25. Hasil jawaban pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kualitas SDM, pengetahuan kerja, profesionalisme kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk
Kata Kunci: Kualitas SDM, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan kebutuhan bahan bangunan terus meningkat seiring dengan perbaikan sektor properti dan konstruksi dimasa pemulihan pandemi covid-19. Sektor *real estate* dan konstruksi sebagai pengguna produksi bahan bangunan di tahun 2022 dapat tumbuh masing-masing 2,78 % dan 2,18 % secara tahunan atau *Year On Year* (YoY). Selain itu, peningkatan penggunaan bahan bangunan di Indonesia dapat dilihat dari struktur anggaran di RABN 2022, dimana infrastruktur menempati urutan ketiga dengan besar anggaran mencapai Rp. 384 triliun. Suatu perusahaan perlu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dengan tujuan agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan diperlukan perhatian khusus mengenai segi kualitas dan kecakapan karier, maka kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak baik bagi perusahaan (1). Berbagai macam cara yang dilakukan demi meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan mengevaluasi dan serangkaian perbaikan untuk mengoptimalkan kualitas kinerja karyawan sehingga mampu bertahan menghadapi persaingan pasar, dan menjadi perusahaan yang unggul (2).

Dalam situasi ini kinerja karyawan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. Jika daya saing kinerja karyawan berlebihan maka menyebabkan menurunnya kualitas SDM (3). Kualitas SDM merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas SDM merupakan kemampuan dari kinerja karyawan menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran dalam

pekerjaan, latar belakang pendidikan, yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pelatihan dengan profesional (4).

Selain kualitas SDM, pengetahuan kerja menjadi faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengetahuan kerja merupakan wawasan, informasi yang dimiliki karyawan untuk bidang pekerjaan tertentu, pengetahuan kerja menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada karyawan (5). Karyawan yang bekerja dengan pengetahuan tinggi merupakan harapan setiap perusahaan karena karyawan yang berpengetahuan dapat bekerja sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan tujuan perusahaanpun dapat tercapai (6).

Selain pengetahuan kerja, Profesionalisme kerja menjadi faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Profesionalisme kerja merupakan karyawan yang mempunyai sikap, kemampuan dan ketrampilan dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatannya masing-masing yang dikerjakan secara profesional (7).

Penelitian terdahulu mengenai kualitas SDM, yang dilakukan oleh Leuhery (2018), menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Atika & Mafra (2020), kualitas SDM berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dilakukan oleh Prastiwi et al (2022), kualitas SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu selanjutnya adalah mengenai pengetahuan kerja, pada penelitian yang dilakukan oleh Sihombing (2020), menyatakan bahwa pengetahuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tewel (2016), menjelaskan bahwa pengetahuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengetahuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hartono, 2018).

Hasil penelitian terdahulu mengenai profesionalisme kerja menyebutkan bahwa profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Afrianti, 2021). Sedangkan menurut Muliaty (2021), profesionalisme kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian lainnya menunjukkan profesionalisme kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dharmanegara, 2021). *Gap Research* pengaruh simultan atau bersama-sama yang didapatkan peneliti dari penelitian terdahulu oleh Aisyah et al (2017), menunjukkan hasil bahwa kualitas SDM dan profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh dari variabel kualitas SDM, pengetahuan kerja, profesionalisme kerja. Dan untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama-sama apakah ada pengaruh variabel kualitas SDM, pengetahuan kerja dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.

Toko Bangunan Mentari Lestari merupakan usaha toko bangunan yang memproduksi dan menjual perlengkapan bahan bangunan atau material. Alasan memilih Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk merupakan salah satu toko bangunan yang terbesar di Loceret Nganjuk dan berdiri lama sejak tahun 1997. Kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan sehingga tidak menurunkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (8). Karyawan juga harus memiliki pengetahuan kerja sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti contohnya dalam bekerja di toko bangunan, karyawan harus bisa mengetahui semua bahan-bahan dan alat-alat yang dibutuhkan oleh konsumen. Menurut salah satu admin yang bekerja di Toko Bangunan Mentari Lestari, ada beberapa karyawan yang masih belum mengetahui bahan-bahan atau alat-alat yang diperlukan dan dibutuhkan oleh konsumen. Dan beberapa karyawan yang sering terlambat masuk bekerja sehingga mengurangi profesionalisme kerja sebagai karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan kondisi yang telah di uraikan diatas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kualitas SDM, pengetahuan kerja, profesionalisme kerja. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kualitas SDM, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk".

METODE

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2018), segala sesuatu yang ditetapkan oleh seorang peneliti sehingga memperoleh informasi untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel independen ini yang menjadi faktor yang mempengaruhi dan timbulnya variabel dependen, pada kajian ini peneliti menggunakan variabel independen antara lain : X1 (Kualitas SDM), X2 (Pengetahuan Kerja), X3 (Profesionalisme Kerja). Variabel

dependen merupakan variabel yang timbul karena adanya pengaruh dari variabel bebas (independen), dalam kajian ini peneliti menggunakan variabel dependen yaitu : Y (Kinerja Karyawan).

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif artinya penelitian menekankan analisis pada data-data *nummerical* (angka) yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2018). sedangkan teknik penelitian ini menggunakan teknik penelitian kausalitas yang dimana mempunyai hubungan sebab akibat pada variabel independen (bebas) dan variabel terikat (dependen). Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah di Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk dimana mempunyai 40 karyawan sebagai sampel dan populasi yang dipilih sebagai penelitian.

Instrumen penelitian ini menggunakan *skala likert* dengan menyebarkan angket yang memiliki jumlah kuesioner sebanyak 26 pernyataan yang sesuai dengan indikator-indikator variabel dan kemudian dinilai rentang 1-5 point berdasarkan jawaban responden. Hasil jawaban responden kemudian di uji dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25, yang didalamnya terdapat uji validitas dan reabilitas yang berguna untuk memastikan bahwa data dari hasil kuesioner benar-benar valid. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif seperti uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang telah didapatkan dari 40 karyawan, responden dalam penelitian menunjukkan karakteristik tertentu. Penjabaran karakteristik pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Banyaknya Responden (F)	Persentase (%)
18 - 25	10	25 %
26 – 35	15	37,5 %
36 – 45	7	17,5 %
46 – 55	8	20 %
Total	40	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2023 dari output SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 1. diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 18 – 25 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 25%, karyawan dengan usia 26 – 35 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 37,5%, karyawan dengan usia 36 – 45 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 17,5%, dan karyawan yang usia 46 – 55 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 20%. Dari penjelasan diatas bahwa mayoritas karyawan di Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk memiliki usia paling banyak 26 – 35 tahun yang berjumlah 15 orang dengan presentase 37,5 %.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyaknya Responden (F)	Persentase (%)
Laki – laki	28	70 %
Perempuan	12	30 %
Total	40	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2023 dari output SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 2. diatas menunjukkan bahwa karyawan yang berjenis laki-laki ada 28 orang dengan presentase 70% sedangkan karyawan yang berjenis perempuan ada 12 orang dengan presentase 30%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan karyawan laki-laki lebih dominan daripada karyawan perempuan dengan perbandingan presentase 70% dan 30%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Banyaknya Responden (F)	Persentase (%)
SD	8	20 %
SMP	15	37,5 %
SMA	17	42,5 %
Total	40	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2023 dari output SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 3. diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SD ada 8 orang dengan presentase 20%, karyawan dengan pendidikan terakhir SMP ada 15 orang dengan presentase 37,5%, sedangkan karyawan dengan pendidikan SMA ada 17 orang dengan presentase 42,5%. Dari penjelasan diatas karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk bermayoritas pendidikan terakhirnya adalah SMA yang berjumlah 17 orang dengan presentase 42,5%.

Hasil analisis deskriptif selanjutnya adalah berdasarkan tanggapan responden yang berhubungan dengan variabel penelitian. Berikut ini hasil tanggapan responden terkait dengan variabel kualitas SDM, pengetahuan kerja, profesionalisme kerja dan kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk sebagai berikut :

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Kualitas SDM (X1)

No.	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1.	X1.1	0	0,0%	2	5,0%	9	22,5%	17	42,5%	12	30,0%	40	100%
2.	X1.2	0	0,0%	2	5,0%	7	17,5%	21	52,5%	10	25,0%	40	100%
3.	X1.3	1	2,5%	3	7,5%	9	22,5%	12	30,0%	15	37,5%	40	100%
4.	X1.4	1	2,5%	2	5,0%	6	15,0%	23	57,5%	8	20,0%	40	100%
5.	X1.5	1	2,5%	2	5,0%	8	20,0%	18	45,0%	11	27,5%	40	100%
6.	X1.6	0	0,0%	4	10,0%	11	27,5%	13	32,5%	12	30,0%	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2023 dari output SPSS versi 25

Berdasarkan data dari tabel 4. diatas dapat disimpulkan terkait variabel kualitas SDM yang memperoleh nilai terbanyak yaitu 23 responden dengan presentase 57,5% pada butir X1.4 yang berisi item pernyataan "Saya melaksanakan pekerjaan dengan ulet dan teliti" dari keseluruhan responden mayoritas menjawab "Setuju". Artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti.

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

No.	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1.	X2.1.	0	0,0%	2	5,0%	5	12,5%	25	62,5%	8	20,0%	40	100%
2.	X2.2.	0	0,0%	0	0,0%	8	20,0%	24	60,0%	8	20,0%	40	100%
3.	X2.3.	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	17	42,5%	14	35,0%	40	100%
4.	X2.4.	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	17	42,5%	14	35,0%	40	100%
5.	X2.5.	1	0,0%	3	7,5%	12	30,0%	18	45,0%	7	17,5%	40	100%
6.	X2.6.	0	0,0%	5	12,5%	10	25,0%	17	42,5%	8	20,0%	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2023 dari output SPSS versi 25

Berdasarkan data dari tabel 5. diatas dapat disimpulkan terkait variabel pengetahuan kerja yang memperoleh nilai terbanyak yaitu 25 responden dengan presentase 62,5% pada butir X2.1 yang berisi item pernyataan “Saya selalu percaya diri dalam menyampaikan ide/gagasan” dari keseluruhan responden mayoritas menjawab “Setuju”. Artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk dalam bekerja selalu konsisten dalam menyampaikan pendapat atau ide.

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Profesionalisme Kerja (X3)

No.	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1.	X3.1.	1	2,5%	3	7,5%	8	20,0%	23	57,5%	5	12,5%	40	100%
2.	X3.2.	0	0,0%	2	12,5%	4	10,0%	25	62,5%	6	15,0%	40	100%
3.	X3.3.	1	2,5%	6	15,0%	5	12,5%	20	50,0%	8	20,0%	40	100%
4.	X3.4.	0	0,0%	2	5,0%	10	25,0%	18	45,0%	10	25,0%	40	100%
5.	X3.5.	0	0,0%	2	12,5%	9	22,5%	22	55,0%	4	10,0%	40	100%
6.	X3.6.	1	2,5%	2	5,0%	10	25,0%	23	57,5%	4	10,0%	40	100%
7.	X3.7.	0	0,0%	2	5,0%	9	22,5%	20	50,0%	7	17,5%	40	100%
8.	X3.8.	1	2,5%	7	17,5%	5	12,5%	21	52,5%	6	15,0%	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2023 dari output SPSS versi 25

Berdasarkan data dari tabel 6. diatas dapat disimpulkan terkait variabel pengetahuan kerja yang memperoleh nilai terbanyak yaitu 25 responden dengan presentase 62,5% pada butir X3.2 yang berisi item pernyataan “Saya sangat menguasai bidang yang saya kerjakan saat ini” dari keseluruhan responden mayoritas menjawab “Setuju”. Artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk mampu melakukan pekerjaan dengan sangat baik di bidang pekerjaannya.

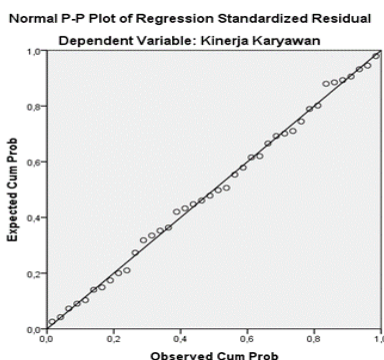
Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1.	Y.1	1	2,5%	5	12,5%	4	10,0%	22	55,0%	7	17,5%	40	100%
2.	Y.2	0	0,0%	4	10,0%	5	10,0%	24	60,0%	7	17,0%	40	100%
3.	Y.3	0	0,0%	3	7,5%	11	27,5%	17	42,5%	9	22,5%	40	100%
4.	Y.4	0	0,0%	2	5,0%	9	22,5%	12	30,0%	17	42,5%	40	100%
5.	Y.5	0	0,0%	1	2,5%	7	17,5%	21	52,5%	11	27,5%	40	100%
6.	Y.6	0	0,0%	3	7,5%	6	15,0%	17	42,5%	14	35,0%	40	100%
7.	Y.7	0	0,0%	2	5,0%	7	17,5%	18	45,0%	13	32,5%	40	100%
8.	Y.8	0	0,0%	2	10,0%	7	17,5%	17	42,5%	12	30,0%	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2023 dari output SPSS versi 23

Berdasarkan data dari tabel 7. diatas dapat disimpulkan terkait variabel kinerja karyawan yang memperoleh nilai terbanyak yaitu 24 responden dengan presentase 60,0% pada butir Y.2 yang berisi item pernyataan “Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu” dari keseluruhan responden mayoritas menjawab “Setuju”. Artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk sangat menghargai waktu ketika bekerja.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah 2023 dari output SPSS versi 25
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil Gambar 1. diatas menjelaskan bahwa hasil data kuesioner yang berupa bulatan-bulatan kecil menyebar dan mengikuti arah tegak disekitar garis diagonal. Maka dapat diartikan bahwa hasil data berdistribusikan normal atau memenuhi asumsi kualitas dengan baik.

Uji Multikolinearitas

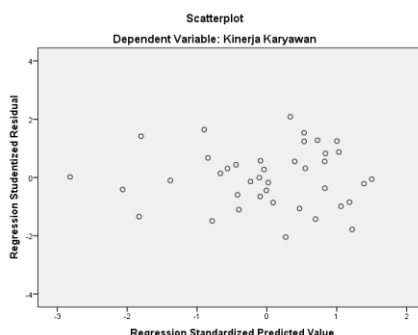
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kualitas SDM	.683	1.464
Pengetahuan Kerja	.375	2.670
Profesionalisme Kerja	.324	3.082

Sumber : Data Primer yang diolah 2023 dari output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil tabel 8. diatas menjelaskan bahwa variabel kualitas SDM, pengetahuan kerja, dan profesionalisme kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,683 ; 0,375 ; 0,324 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1.464 ; 2.670 ; 3.82 yang lebih kecil dari 10. Artinya dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas, hal ini antara variabel independen tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah 2023 dari SPSS versi 25
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2. diatas menjelaskan bahwa bulatan kecil-kecil yang menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficient ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,551	3,796	
	Kualitas SDM	,347	,145	,288
	Pengetahuan Kerja	,588	,242	,394
	Profesionalisme Kerja	,265	,183	,253

Sumber : Data Primer yang diolah 2023 dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 9. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta = 1,551, nilai tersebut menjelaskan X1, X2, X3 mempunyai nilai 0 maka variabel memiliki nilai sebesar 1,551
2. X1 = 0,347, nilai tersebut menjelaskan bahwa jika X1 bernilai 0,347 sehingga variabel Y akan naik sebanyak 0,347. Menggunakan anggapan X2 dan X3 = 0
3. X2 = 0,588, nilai tersebut menjelaskan bahwa jika X2 bernilai 0,588 sehingga variabel Y akan naik sebanyak 5,88 . menggunakan anggapan X1 dan X3 = 0
4. X3 = 0,265, nilai tersebut menjelaskan bahwa jika X3 bernilai 0,256 sehingga variabel Y akan naik sebanyak 0,265. Menggunakan anggapan X1 dan X2 = 0

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,803 ^a	0,645	0,616	3,43836	1,787

Sumber : Data Primer yang diolah 2023 dari output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 10. diatas diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,616. Dengan demikian menunjukkan bahwa kualitas SDM, pengetahuan kerja dan profesionalisme kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 61,6% dan sisanya yaitu 38,8%, dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	0,408	0,0685
Kualitas SDM	2,394	0,022
Pengetahuan Kerja	2,432	0,020
Profesionalisme Kerja	2,450	0,016

Sumber : Data Primer diolah 2023 dari output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil data dari tabel 11. Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 : Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,394 bernilai positif dengan hasil signifikansi $0,022 < 0,05$. Hal ini menunjukkan kualitas SDM (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengujian Hipotesis 2 : Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,432 bernilai positif dengan hasil signifikansi $0,022 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pengetahuan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Pengujian Hipotesis 3 : Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,450 bernilai positif dengan hasil signifikansi $0,022 < 0,05$. Hal ini menunjukkan profesionalisme kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	F	Sig.
Regression Residual Total	21,834	0,000 ^b

Sumber : Data Primer diolah 2023 dari output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi 25 pada tabel 12 menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai f-hitung sebesar 21,844 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0.05$. Hasil pengujian simultan ini adalah kualitas SDM, pengetahuan kerja, dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil itu berarti bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis regresi linier dapat dilihat pada tabel 9. diketahui bahwa kualitas SDM memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,288 yang artinya semakin baik kualitas SDM, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Tingginya kualitas SDM dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada tabel 4. dengan item pernyataan "Saya setiap melaksanakan pekerjaan selalu ulet dan teliti "menunjukkan nilai terbesar yaitu 57,5% dengan responden 23 orang dan dikategorikan kedalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan angka indeks pada item pertanyaan tersebut yang di kategorikan tinggi atau setuju mengartikan bahwa karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk memiliki penilaian yang baik terhadap kualitas SDM yang diperoleh hingga saat ini.

Hasil pengujian hipotesis pada SPSS versi 25 dalam tabel 11. diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,394 dengan signifikansi sebesar 0,022. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah positif dan signifikan atau diterima, yang berarti bahwa semakin baik kualitas SDM, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Aisyah & Sudarsih (2019), yang diperoleh dengan hasil kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis regresi linier dapat dilihat pada tabel 9. diketahui bahwa pengetahuan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,394. Besarnya koefisien pengetahuan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien kualitas SDM dan koefisien profesionalisme kerja, sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain.

Tingginya pengetahuan kerja dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada tabel 5. dengan item pernyataan "Saya selalu merasa percaya diri dalam menyampaikan ide/gagasan" menunjukkan nilai terbesar yaitu 62,5% dengan responden 25 orang dan dikategorikan kedalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan angka indeks pada item pertanyaan tersebut yang di kategorikan tinggi atau setuju mengartikan bahwa karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk memiliki penilaian yang baik terhadap pengetahuan kerja yang diperoleh hingga saat ini.

Hasil pengujian hipotesis pada SPSS versi 25 dalam tabel 11. diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,432 dengan signifikansi sebesar 0,020. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah positif dan signifikan atau diterima, yang berarti bahwa semakin baik pengetahuan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Padang & Sihombing (2020), yang diperoleh dengan hasil pengetahuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis regresi linier dapat dilihat pada tabel 9 diketahui bahwa profesionalisme kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,253. Besarnya koefisien profesionalisme kerja lebih rendah jika dibandingkan dengan koefisien kualitas SDM dan Pengetahuan kerja, sehingga dengan profesionalisme kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tingginya pengetahuan kerja dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada tabel 6. dengan item pernyataan "Saya sangat menguasai bidang yang saya kerjakan saat ini" menunjukkan nilai terbesar yaitu 62,5% dengan responden 25 orang dan dikategorikan kedalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan angka indeks pada item pertanyaan tersebut yang di kategorikan tinggi atau setuju mengartikan bahwa karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk memiliki penilaian yang baik terhadap profesionalisme kerja yang diperoleh hingga saat ini.

Hasil pengujian hipotesis pada SPSS versi 25 dalam tabel 11. diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,450 dengan signifikansi sebesar 0,016. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah positif dan signifikan atau diterima, yang berarti bahwa semakin baik profesionalisme kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Aisyah & Sudarsih (2019), yang diperoleh dengan hasil profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas SDM, Pengetahuan Kerja dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi 25 dalam tabel 12. diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji f variabel kualitas SDM, pengetahuan kerja, dan profesionalisme kerja < 0,05 yang berarti diterima atau berpengaruh, hasil dari pengujian simultan ini adalah kualitas SDM, pengetahuan kerja dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berarti bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat.

Dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R Squad sebesar 0,616 yang berarti bahwa 61,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari prosentase yang tergolong tinggi, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 38,8%.

KESIMPULAN

Penelitian ini pada dasarnya memfokuskan pada masalah sumber daya manusia, khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas SDM, pengetahuan kerja, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk. Pengetahuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk. Kualitas SDM, pengetahuan kerja, dan profesionalisme kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Sumantri BA, Kurniawan R, Luthfia W. Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di " Jago Bahasa" Pare. Semin Nas ... [Internet]. 2021;396–401. Available from: <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/792>
- [2] Farozji M, Sumantri BA, Suhardi. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Kediri. *Simp Manaj dan Bisnis*. 2022;85–93.
- [3] Kurniawati, Sumantri BA, Suhardi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Kediri. *Simp Manaj dan Bisnis Prodi Manaj FEB UNP Kediri*. 2022;791–8.
- [4] Leuhery F. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap

- Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *J SOSOQ*. 2018;6(2):118–33.
- [5] Julianto P. Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh. *J Adm Nusant*. 2018;1(1):71–90.
- [6] Pitri T. Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ria Busana. *J Ekon*. 2020;9(2):37–56.
- [7] Muliaty. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *J Adm Bisnis*. 2021;11(2):69–76.
- [8] Atika K, Mafra NU. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *J Media Wahana Ekon*. 2020;17(4):355.
- [9] Prastiwi NLPEY, Ningsih LK, Putrini KP. Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *J Ilm Manaj dan Bisnis*. 2022;7(1):78–88.
- [10] Padang NRK, Sihombing S. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *J Manaj dan Bisnis*. 2020;20(September):151–62.
- [11] Laoh CFP, Tewal B, Oroh SG. Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *J Berk Ilm Efisiensi*. 2016;16(04):786–93.
- [12] Hartono A, Sutopo. Pengaruh Pengetahuan Sikap dan Kondisi Lingkungan. *J Din Vokasional Tek Mesin*. 2018;3(2).
- [13] Afrianti V. Pengaruh Daya Organisasi Perilaku Kepemimpinan Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. *Strateg J Manag Sci*. 2021;1(2):70.
- [14] Aisyah MF, Utami W, Sunardi S, Sudarsih S. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *e-Journal Ekon Bisnis dan Akunt*. 2017;4(1):131.
- [15] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2018.