

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

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



OLEH :

BINTI ANIS NURLATIFAH
NPM : 19.1.02.02.0180

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh:

BINTI ANIS NURLATIFAH

NPM: 19.1.02.02.0180

Judul:

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

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

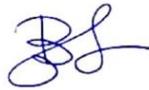
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 26 Juni 2023

Pembimbing I



Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M
NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Suardi, M.Pd
NIDN. 0701105804

Skripsi Oleh :

BINTI ANIS NURLATIFAH

NPM. 19.1.02.02.0180

Judul :

**PENGARUH KUALITAS SDM, PENGETAHUAN KERJA,
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADATOKO BANGUNAN MENTARI LESTARI NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada Tanggal: 20 Juli 2023

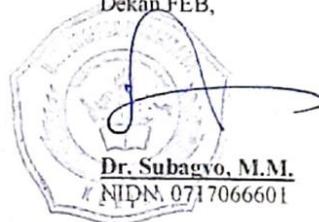
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua Penguji : Bambang Agus Sumantri, S.IP.,M.M.
2. Penguji I : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
3. Penguji II : Suhardi, M.Pd.



Mengetahui,
Dekan FEB,



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Binti Anis Nurlatifah

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tgl. Lahir : Nganjuk, 4 Agustus 2001

NPM : 19.1.02.02.0180

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 1 Juli 2023

Yang Menyatakan



BINTI ANIS NURLATIFAH

NPM. 19.1.02.02.0180

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Ketika segalanya menjadi sulit, berhentilah sejenak dan lihat kebelakang. Lihatlah seberapa jauh kamu melangkah, jangan lupa betapa berharganya itu. Kamu adalah bunga yang indah, lebih dari siapapun di dunia ini.

Kupersembahkan karya ini buat :

Kedua orang tuaku dan seluruh keluargaku

ABSTRAK

Binti Anis Nurlatifah : Pengaruh Kualitas SDM, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk Periode 2019-2023, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci : Kualitas SDM, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Kinerja Karyawan.

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 terlambatnya karyawan pada saat masuk bekerja sehingga menurunkan profesionalisme kerja. 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. 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 pengolah 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 PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan atas keharidat Allah SWT, karena hanya atas perkenan-nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas SDM, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk” ini ditulis guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karenanya, saya ingin mengucapkan terimakasih antara lain kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd, Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada mahasiswanya.
2. Dr. Subagyo, M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M, Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bambang Agus Sumantri, S,IP., M.M, Selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada saya dalam penyusunan skripsi.
5. Suhardi, M.Pd., Selaku Pembimbing kedua yang memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi.
6. Kepada Bapak Suheri Minarto selaku pemilik Toko Bangunan Mentari Lestari

7. Nganjuk, yang telah memberikan kesempatan ijin penelitian.
8. Kepada orang tua dan teman-teman saya, yang selalu dan mendukung saya selama mengerjakan skripsi.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 31 Mei 2023

BINTI ANIS NURLATIFAH
NPM : 19.1.02.02.0180

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR GRAFIK	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan	11
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2. Kualitas SDM	14
a. Pengertian Kualitas SDM.....	14
b. Pengukuran Kualitas SDM	15

c. Indikator Kualitas SDM	16
3. Pengetahuan Kerja	17
a. Pengertian Pengetahuan Kerja	17
b. Peningkatan Pengetahuan Kerja	18
c. Indikator Pengetahuan Kerja.....	18
4. Profesionalisme Kerja.....	19
a. Pengertian Profesionalisme Kerja.....	19
b. Ciri-Ciri Profesionalisme Kerja.....	20
c. Indikator Profesionalisme Kerja	20
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Berpikir	24
D. Kerangka konseptual	26
E. Hipotesis	28

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian	29
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Instrumen Penelitian	36
1. Pengembangan Instrumen.....	37
2. Validasi dan Reliabilitas	41
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisis Data	49

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	55
1. Sejarah Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk	55
2. Visi dan Misi	56
3. Struktur Organisasi	56
4. Karakteristik Responden.....	58
B. Deskripsi Data Variabel.....	60
C. Analisis Data.....	71
D. Pengujian Hipotesis	78
1. Uji T.....	78
2. Uji F.....	79
E. Pembahasan	80

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA	86
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu.....	22
3.1 : Definisi Operasonal Variabel	31
3.2 : Skala <i>Likert</i>	37
3.3 : Kisi – Kisi Kuesioner	37
3.4 : Hasil Uji Validitas	42
3.5 : Hasil Uji Reliabilitas	44
3.6 : Kriteria Skor Variabel	49
4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
4.4 : Deskripsi Data Variabel Kualitas SDM.....	61
4.5 : Deskripsi Data Variabel Pengetahuan Kerja	63
4.6 : Deskripsi Data Profesionalisme Kerja.....	65
4.7 : Deskripsi Data Kinerja Karyawan.....	68
4.8 : Hasil Uji Multikolenearitas	74
4.9 : Hasil Uji Regresi Liner Berganda	76
4.10 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	77
4.11 : Hasil Uji T.....	78
4.12 : Hasil Uji F.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	22
4.1 : Struktur Organisasi	56
4.4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	76

DAFTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
4.1 : Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	72
4.2 : Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	88
2. Tabulasi Hasil Penelitian	92
3. Surat Ijin Penelitian.....	96
4. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	97
5. Surat Keterangan Kemajuan Pembimbingan Skripsi.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pertumbuhan penduduk yang semakin bertambah, industri dibidang properti seperti perumahan, pertokoan, gedung-gedung semakin berkembang, maka kebutuhan bahan-bahan material bangunan semakin meningkat. Menurut data yang diberikan oleh Tribunnews.com perkembangan kebutuhan bahan bangunan terus meningkat seiring dengan perbaikan sektor properti dan konstruksi dimasa pemulihan pandemi covid-

19. Sektor *real esate* dan kontruksi sebagai pengguna produksi bahanbangunan 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.

Dari temuan fenomena tersebut suatu perusahann/industri perlu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dengantujuan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya perhatian khusus oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kualitas karyawan diperlukan perhatian khusus mengenai segi kualitas dan kecakapan, karier, serta kesejahteraan, maka kinerja kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak baik bagi perusahaan (Sumantri et al, 2021).
Tanpa adanya

kinerja karyawan yang di atur serta dikelola dengan baik, maka tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan juga akan sulit untuk dicapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Musram, 2017). Menurut Leonard (2019), kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, dengan mengetahui kekuatan, kelemahan dan potensi kesenjangan manajerial dalam organisasi. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan yang dicapainya. Kinerja karyawan menurut Sudaryo (2018), merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan dan seberapa banyak karyawan dapat memberikan kontribusi kepada sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas SDM, sebagaimana dijelaskan oleh Suharto (2012), menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan dari kinerja karyawan menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran dalam kerja, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan dan masalah profesional. Sedangkan menurut Widodo (2015), kualitas sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan. Dari definisi beberapa

tokoh tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan itu hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain kualitas SDM, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengetahuan kerja. Menurut Sutrisno (2018), pengetahuan kerja merupakan wawasan, informasi yang dimiliki karyawan untuk bidang pekerjaan tertentu. Pengetahuan kerja turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada karyawan. 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. Pengetahuan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas, sehingga kualitas kerja karyawan yang bersangkutan pada akhirnya akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan tepat waktu. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupakemampuan untuk mengenai memahami, menyadari dan mengahayati suatu tugas atau pekerjaan karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman.

Profesionalisme kerja menjadi faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut Anwar (2018), menjelaskan profesionalisme kerja merupakan sebutan yang mengacu kepada sikap mental

dalam bentuk komitmen dari karyawan suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas kinerja yang profesional. Sedangkan menurut Ranupandojo (2013), menyatakan profesionalisme kerja merupakan suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leuhery (2018), menyatakan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mulyadin (2020), menjelaskan kualitas SDM berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Imelda, 2022).

Peneliti telah mengumpulkan beberapa penelitian yang berkaitan dengan 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 pegawai.

Sedangkan dalam hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengetahuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ariska, 2019). Hasil penelitian terdahulu terkait profesionalisme kerja menyebutkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Afrianti 2021). Sedangkan menurut Muliaty (2021), menjelaskan bahwa

profesionalisme kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa profesionalisme kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . (Dharmanegara, 2021). Gap research pengaruh secara simultan atau bersama-sama yang didapatkan peneliti dari penelitian terdahulu oleh Aisyah et al (2019), menunjukkan hasil bahwa kualitas SDM dan profesional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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. Karyawan juga harus memiliki pengetahuan kerja sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti contohnya dalam bekerja ditoko 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 diuraikan di atas, 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”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, masalah yang dapat diidentifikasi berupa :

1. Kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk mengalami penurunan kualitas bekerja yang disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kualitas SDM karyawan pada karyawan Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk tetap harus dikembangkan agar tidak menurunkan kinerja karyawan.
3. Pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk kurangnya mengetahui beberapa alat dan bahan yang dibutuhkan oleh konsumen.
4. Karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk masih ada yang sering terlambat masuk bekerja sehingga dapat mengurangi profesionalisme kerja sebagai karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, agar peneliti lebih fokus pada variabel yang diteliti. Penelitian ini memfokuskan menganalisis

pengaruh kualitas SDM, pengetahuan kerja, profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Analisis kualitas SDM yang di terapkan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk akan dinilai langsung oleh karyawannya.
2. Analisis Pengetahuan Kerja pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk diteliti berdasarkan pekerjaan itu sendiri, kemampuan dan ketelitian untuk mengetahui seberapa baik pengetahuan kerja pada karyawan.
3. Analisis Profesionalisme Kerja pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk diteliti berdasarkan pekerjaan itu sendiri, kemampuan, prestasi, dan tanggung jawab untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Analisis kinerja Kinerja Karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk diteliti berdasarkan efektifitas, kemampuan, ketelitian, dan dapat mengetahui seberapa tinggi kinerja karyawan terhadap pekerjaannya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, batasan masalah, dan identifikasi masalah tersebut, makas rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan Berpengaruh Pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk ?
2. Apakah Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berpengaruh Pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk ?

3. Apakah Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berpengaruh Pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk ?
4. Apakah Kualitas SDM, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh secara bersama-sama kualitas SDM, pengetahuan kerja, profesionalisme kerja, terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan untuk meningkatkan pemahaman, memberikan informasi, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan (Nazir, 2014). Melalui penelitian ini diharapkan

dapat diperoleh manfaat sebagai yaitu :

1. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan memilih kualitas sumber daya sesuai dengan kemampuan dan dapat meningkatkan daya saing dengan kompetitor lainnya.
- b. Penelitian ini dapat diharapkan memberikan informasi kepada pembaca tentang pengaruh pengetahuan kerjaterhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat mengetahui beberapa alat/bahan material di tempat kerja
- c. Peneliti ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi dalam lingkungan pekerjaan agar karyawan lebih profesional saat menjalankan pekerjaannya.
- d. Penelitian diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya dalam penelitiannya mengenai kualitas sdm, pengetahuan kerja dan profesionalisme kerja.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan secara teoritis serta menambah wawasan ilmiah dibidang sdm.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja di lingkungan kerja.
- c. Sebagai bahan kontribusi perusahaan dalam meningkatkan profesionalisme saat bekerja di lingkungan kerja.
- d. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam memilih kinerja karyawan yang baik.

- e. Sebagai studi kepustakaan Universitas Nusantara PGRI Kediri dan dapat menjadi tambahan atau referensi pustaka untuk penelitian yang serupa.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli sebagai berikut :

- 1) Bukhari (2019), kinerja karyawan adalah peningkatan efisien, efektifitas, dan kualitas dari penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam suatu perusahaan.
- 2) Sudaryo (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan seberapa banyak karyawan dapat berkontribusi kepada perusahaan.
- 3) Sumantri et al (2022), kinerja karyawan adalah keberhasilan perusahaan dengan membebaskan tugas terhadap karyawan.
- 4) Masram & Muah (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dan dibebankan kepada karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Gibson et al (2012), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

1) Faktor Individu

Menurut Gibson et al (2012), faktor individu terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, serta demografis, kemampuan dan ketrampilan meliputi mental dan fisik. Dan latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis dan jenis kelamin.

a) Kemampuan dan Ketrampilan

Menurut Gibson et al (2012), kemampuan adalah sifat ilmiah yang dipelajari yang membolehkan seseorang untuk melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Sedangkan ketrampilan adalah kompetensi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan. Contohnya yaitu skil dalam bernegosiasi.

b) Latar Belakang

Menurut Gibson et al (2012), latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Individu yang lebih banyak memiliki pengalaman kerja akan lebih mengerti dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c) Demografis

Menurut Gibson et al (2012), klasifikasi demografis yang paling penting adalah jenis kelamin dan ras. Berdasarkan jenis kelamin,

terdapat perbedaan kinerja laki-laki dengan perempuan untuk pekerjaan tertentu.

2) Faktor Psikologis

Faktor psikologis meliputi tiga sub faktor yaitu persepsi, kepribadian, dan motivasi.

a) Persepsi

Menurut Gibson et al (2012), persepsi adalah sebuah proses individu yang memberikan makna kepada lingkungannya.

b) Kepribadian

Menurut Gibson et al (2012), kepribadian adalah seperangkat kecenderungan dan karakteristik yang mempengaruhi kesamaan dan perbedaan dalam perilaku individu.

c) Motivasi

Menurut Gibson et al (2012), Motivasi adalah kemampuan untuk bekerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja.

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2014), untuk mengukur kinerja karyawan perlu diperhatikan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Ketetapan penyelesaian tugas, yaitu pengelolaan dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja, yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk kerja atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

- 3) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu.
- 4) Kerja sama antar karyawan, yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kualitas SDM

Beberapa pengertian kualitas SDM menurut para ahli sebagai berikut :

- 1) Suharto (2014), kualitas SDM adalah kemampuan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaan, yang dilihat dari kemahiran, ketrampilan, serta latar belakang pendidikannya.
- 2) Aisyah et al (2017), kualitas SDM adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas dan dapat diartikan karyawan yang memiliki pengetahuan dan dapat membantu perusahaan untuk bersaing.
- 3) Abdullah (2014), kualitas SDM adalah kemampuan seseorang yang selalu melibatkan konteks kerja yang merupakan profesi masing-masing setiap individu.
- 4) Sutrisno (2014), kualitas SDM adalah pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan yang digunakan saat melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan layanan yang profesional.

Berdasarkan pengertian kualitas SDM menurut beberapa para ahli, dapat disimpulkan kualitas SDM adalah kemampuan, pengetahuan yang dimiliki

karyawan yang digunakan saat bekerja dan menghasilkan layanan yang profesional.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas SDM

Menurut Marnis (2016), kualitas SDM dapat diukur dengan menggunakan teori sebagai berikut :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengembangan

Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

c. Indikator-indikator Kualitas SDM

Menurut Matutina (2016), indikator-indikator kualitas SDM sebagai berikut:

1) Pengetahuan kerja, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

2) Ketrampilan kerja, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.

- 3) Kemampuan kerja, yaitu kemampuan yang terbentuk dari sebuah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

3. Pengetahuan Kerja

a. Pengertian Pengetahuan Kerja

Pengertian pengetahuan kerja menurut beberapa para ahli sebagai berikut :

- 1) Sutrisno (2018), pengetahuan kerja adalah sebuah informasi yang dimiliki karyawan untuk bidang yang diketahuinya.
- 2) Parasayu (2014), pengetahuan kerja adalah hal yang harus dimiliki karyawan mengenai apa dan bagaimana kesalahan terjadi.
- 3) Sutrisno (2014), pengetahuan kerja adalah seorang karyawan yang mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- 4) Prasetyo (2019), pengetahuan kerja adalah segala sesuatu yang ada dipikiran karyawan yang dapat mengetahui suatu hal berdasarkan pengalaman yang dimiliki.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan pengetahuan kerja adalah segala sesuatu yang diketahui oleh karyawan dengan berdasarkan pengalaman yang dimilikinya.

b. Peningkatan Pengetahuan Kerja

Menurut Albunsyary (2020), pengetahuan kerja mempunyai empat tingkatan yaitu :

1) Tahu

Tingkat pengetahuan suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya untuk mengukur bahwa seseorang tahu tentang sesuatu dengan menggunakan kata kerja.

2) Memahami

Suatu kemampuan yang menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui yang dapat menginterpretasi materi dengan benar.

3) Analisis

Kemampuan untuk menjabarkan materi atau obyek kedalam komponen-komponen tertentu dan mempunyai hubungan satu sama lain.

4) Evaluasi

Kemampuan melakukan penelitian terhadap suatu materi atau obyek berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

c. Indikator-indikator Pengetahuan Kerja

Menurut Sutoto (2012), indikator-indikator pengetahuan kerja meliputi :

1) Berpikir Analitis

Kemampuan memahami situasi masalah dengan menguraikan menjadi bagian-bagian kecil agar dapat melihat hubungan yang sederhana untuk

mengidentifikasi sebab akibat.

2) **Pemikiran konseptual**

Kemampuan memahami situasi masalah secara konseptual dengan menggunakan aturan-aturan dasar logika.

3) **Keahlian Kerja**

Pengetahuan kerja yang terkait dengan pekerjaan dan memiliki pengetahuan dalam motivasi untuk dapat meningkatkan kualitas dalam pekerjaannya.

4. Profesionalisme Kerja

a. Pengertian Profesionalisme Kerja

Beberapa pengertian profesionalisme kerja menurut para ahli sebagai berikut :

- 1) Harefa (2014), profesionalisme kerja adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Tugiman (2014), profesionalisme kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan prosedur yang ditentukan perusahaan.
- 3) Siagan (2015), profesionalisme kerja adalah keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan profesionalisme kerja adalah sikap atau perilaku dan keandalan karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Ciri-ciri Profesionalisme Kerja

Menurut Lubis (2012), profesionalisme kerja mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Mempunyai ketrampilan tinggi dalam suatu bidang, serta kemahiran dalam mengoperasikan/menggunakan peralatan atau barang tertentu.
- 2) Mempunyai ilmu dan pengetahuan serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah.
- 3) Mempunyai sikap berorientasi ke hari kedepan, sehingga mampu mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terentang di hadapan.
- 4) Mempunyai sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta menghargai pendapat orang lain.

c. Indikator-indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Siagan (2012), indikator-indikator profesionalisme kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan Kerja
Kecakapan atau potensi mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau dari hasil latihan.
- 2) Kualitas Layanan
Tindakan pengendalian atas tingkat keunggulan yang memenuhi kebutuhan konsumen dan yang berhubungan dengan layanan pada konsumen.

3) Sarana dan Prasarana

Seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan yang berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang dicapainya.

4) Teknologi Informasi

Seperangkat alat yang membantu bekerja dengan menggunakan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil dan Metode
1	Kina Atika, Pengaruh Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim, (2020).	X1 : Kualitas SDM, X2: Profesionalisme Kerja, X3 : Disiplin Kerja, Y : Kinerja Karyawan	Peneliti sama-sama meneliti Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Pengetahuan Kerja	Variabel Kualitas SDM dan Pengetahuan Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Metode penelitian : menggunakan regresi linier berganda dengan data primer menggunakan SPSS.
2	Marisa Fajar, Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember, (2018).	X1 : Kualitas SDM, X2 : Profesionalisme Kerja X3 : Komitmen Kerja Y : Kinerja Karyawan	Peneliti sama-sama meneliti Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja, Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Pengetahuan Kerja	Kualitas SDM dan Profesionalisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Metode penelitian : menggunakan regresi linier Berganda dengan data primer menggunakan SPSS.
3	Tedi Pitri, Pengaruh Pengetahuan, Motivasi, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana, (2020)	X1 : Pengetahuan X2 : Motivasi X3 : Pengalaman Kerja Y: Kinerja Karyawan	Peneliti sama-sama meneliti Pengetahuan dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja, dan	Pengetahuan berpengaruh signifikan. Metode penelitian : menggunakan kuantitatif deskriptif menggunakan regresi linier berganda dengan data primer menggunakan SPSS

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil dan Metode
4	Nomisari Rihana, Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hildon Sumatra, (2020).	X1 : Pengetahuan Kerja X2: Kemampuan Kerja X3 : Pengalaman Kerja Y : Kinerja Karyawan	Peneliti sama-sama meneliti Pengetahuan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja	Pengetahuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian : menggunakan regresi linier berganda dengan data primer menggunakan SPSS.
5	Vira Afrianti, Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia. (2021).	X1 : Budaya Organisasi X2 : Kepemimpinan X3 : Pengambilan Keputusan X4: Profesionalisme Kerja Y : Kinerja Karyawan	Peneliti sama-sama meneliti Profesionalisme Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Kualitas SDM dan Pengetahuan Kerja	Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian : menggunakan metode regresi linier berganda dengan pengolahan data primer menggunakan SPSS.

Sumber : Hasil Kajian Penulis, 2023

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah bentuk konseptual dari teori yang saling berkaitan dari berbagai macam faktor yang diidentifikasi suatu masalah yang penting (Sugiyono, 2018).

1. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas Sumber Daya Manusia haruslah dilibatkan dalam konteks kinerja yang profesional karena memudahkan untuk mengembangkan konsep pada saat bekerja (Abdullah, 2014). Penelitian ini dibuktikan oleh Aisyah et al (2017), kualitas SDM terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penyelesaian dari setiap pekerjaan yang diberikan (Hartono & Sutopo 2018). Penelitian ini dibuktikan oleh Sihombing (2020), yang mengatakan bahwa pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan pengetahuan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi (Anwar, 2018). Penelitian ini dibuktikan oleh Aisyah et al (2019), bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan adanya profesionalisme kerja yang efektif dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

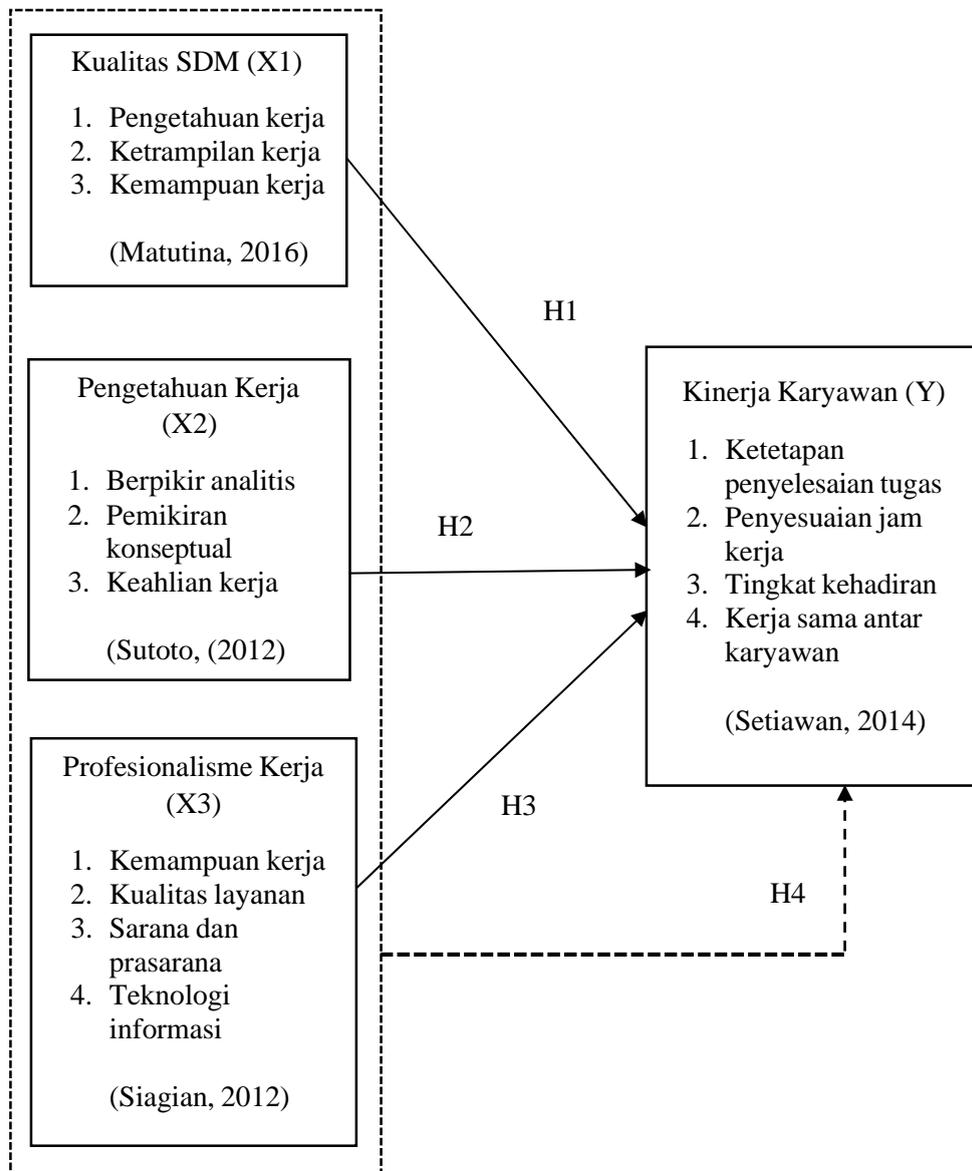
4. Pengaruh Kualitas SDM, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menerangkan bahwa hipotesis diterima yaitu kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Aisyah et al (2019), menyatakan bahwa hasil penelitian tentang kualitas SDM dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Sedangkan menurut Sihombing (2020), yang menyatakan bahwa pengaruh

pengetahuankerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan pengetahuan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

D. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019), kerangka konseptual adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan yang lainnya dari masalah yang inginditeliti, kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian. Kualitas SDM (X3), Pengetahuan Kerja (X2), Profesionalisme Kerja (X3) merupakan variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sehingga dibuatlah kerangka konseptual penelitian pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————→ Pengaruh Persial

- - - - - → Pengaruh Simultan

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Hipotesis berarti dugaan sementara yang masih harus diuji kebenarannya dan perlu diuji untuk dibuktikan secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Kualitas SDM diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.

H2 : Pengetahuan Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.

H4 : Profesionalisme Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk

H4 : Kualitas SDM, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja secara bersama-sama diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2018), segala sesuatu yang apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Menurut Sugiyono (2018), variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen) yang disimbolkan dengan simbol (X). Kemudian variabel terikat (dependen) menurut Sugiyono (2018), variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas yang di simbolkan (Y). Penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu Kualitas SDM (X1), Pengetahuan Kerja (X2), Profesionalisme Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

a) **Kualitas SDM (X1)**

Kualitas SDM menurut Suharto (2012), adalah kemampuan karyawan menjalankan proses pemeriksaan dari kemahiran atau ketrampilan, latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki setiap individu.

b) **Pengetahuan Kerja (X2)**

Pengetahuan kerja menurut Sutrisno (2014), adalah kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan

identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

c) Profesionalisme kerja (X3)

Profesionalisme kerja menurut Siagian (2015), adalah keandalankaryawan dalam melaksanakan tugas dengan mutu yang tinggi dan dengan prosedur yang mudah di pahami.

d) Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan menurut Sudaryo (2018), adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan.

2. Definisi Operasional Variabel

Meurut Sugiyono (2018), operasional variabel adalah nilai dariobyek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1	Kualitas SDM(X1)	Kualitas SDM adalah pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan kerja adalah kemampuan karyawan yang mengetahui material komponen tentang bahan bangunan 2. Ketrampilan kerja adalah penguasa dalam membuat material seperti berbagai macam batu bata, genteng, kayu reng, dll 3. Kemampuan kerja adalah ketrampilan karyawan seperti mengetahui berbagai macam jenis bahan bangunan yang dibutuhkan pelanggan karyawan seperti mengetahui berbagai macam jenis bahan bangunan yang dibutuhkan pelanggan

No	Nama Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
2	Pengetahuankerja (X2)	Pengetahuan kerja adalah seorang karyawan yang memiliki wawasan luas dan kemampuan khusus yang dapat menyelesaikan sebuah pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpikir analitis adalah kemampuan memahami situasi masalah dengan menguraikan masalah dari yang kecil 2. Pemikiran konseptual adalah kemampuan memahami situasi masalah dengan menggunakan logika 3. Keahlian kerja adalah pengetahuan dan kemampuan kerjakaryawan yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. Seperti beberapa karyawan yang ahli dibidangnya masing-masing. Contohnya ahli dibidang pembuatan batu bata, kayu reng, besi, genteng, dll
3	Profesionalisme Kerja (X3)	Profesionalisme kerja adalah kemampuan karyawan yang bisa diandalkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. konsumen. Seperti karyawan harus melayani pelanggan yang membutuhkan material/alat bahan bangunan seperti paku, cat, semen, lem, dll. 2. Sarana dan prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam proses kegiatan. Contohnya cetakan batu bata dalam proses pembuatan batu bata, mesin gergaji dalam pembuatan kayu, mesin laser besi dalam pembuatan besi, dll. 3. Teknologi informasi adalah Teknologi informasi adalah alat yang akan membantu pada saat bekerja dan dapat memberikan sebuah informasi yang penting seperti ponsel dan komputer.
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawa adalah hasil kerja yang dicapai karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketetapan penyelesaian tugas adalah pengelolaan waktu dalam bekerja. 2. Kesesuaian jam kerja adalah peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk atau pulang kerja. 3. Tingkat kehadiran adalah tidak hadirnya karyawan dalam masuk kerja 4. Kerja sama antar karyawan adalah kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif adalah penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kausalitas, menurut Sugiyono (2018), penelitian kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi ada variabel independen X (mempengaruhi) yaitu kualitas SDM, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja dan variabel dependen Y (dipengaruhi) yaitu kinerja karyawan.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk, Jl. Willis, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk. Alasan peneliti memilih tempat penelitian disana karena Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk merupakan Toko Bangunan yang terbesar di Kecamatan Loceret dan berdiri lama sejak tahun 1997.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarnya surat ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 3 bulan mulai bulan April 2023 sampai bulan Juli 2023.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lerstari Nganjuk sejumlah 40 karyawan yang terdiri dari 8 bagian gudang, 10 bagian produksi, 10 pengiriman, 2 administrasi dan 10 pramuniaga/pelayanan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan pengambilan sampel menurut Arikunto (2016), apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 populasi/responden.

E. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Menurut Sugiyono (2018), pengembangan instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati secara spesifik, semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner yang ditanggapi oleh responden dengan menggunakan skala *likert*. Berikut ini skala *likert* yang telah ditetapkan oleh peneliti menurut (Sugiyono, (2017) pada tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2
Skala *Likert*

No.	Tanggapan	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2017)

Pengembangan instrumen dapat memiliki keterkaitan dengan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Contoh tabel kisi-kisi kuesioner dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kisi-kisi Kuesioner

No.	Variabel	Indikator	Kuesioner	JumlahPertanyaan
1	Kinerja Karyawan(Y)	1. Ketetapan penyelesaian tugas (Y1.1)	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. 2. Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalutepat waktu.	2
		2. Kesesuaianjam kerja (Y1.2)	1. Saya selalu tepat waktu saatberangkat bekerja. 2. Saya menggunakanwaktu sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu.	2
		3. Tingkat kehadiran (Y1.3)	1. Saya tidak pernah absen bekerja tanpaalasan. 2. Saya selaluhadir tepat waktu saat bekerja.	2
		4. kerja sama antar karyawan (Y1.4)	1. Saya selalu menjaga komunikasi dengan karyawan lain tentang masalah pekerjaan. 2. Saya mampubekerja sama dalam menjalankantugas dengan karyawan lain	2
2	Kualitas SDM (X1)	1. Pengetahuan kerja (X1.1)	1. Saya menguasaibidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini. 2. Pengetahuankerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	2
		2. Ketrampilan dalam bekerja (X1.2)	1. Saya selalu berpikir kreatif pada saat membuat bahanbangunan yang dibutuhkan. 2. Saya melaksanakan pekerjaan dengan ulet dan teliti.	2
		3. Kemampuan dalam bekerja (X1.3)	1. Saya mampu menjalankan pekerjaan dengan sangatbaik. 2. Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan baik.	2
3	Pengetahuan kerja (X2)	1. Berpikiranalistis / kritis (X2.1)	1. Saya selalu percaya diri dalam menyampaikan ide/gagasan. 2. Saya memilikikemampuan menghasilkan ide baru.	2

No.	Variabel	Indikator	Kuesioner	JumlahPertanyaan
		2. Pemikiran konseptual/ Fakta (X2.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jika merasa adasesuatu yang sulit untuk dijelaskan, saya cenderung mendiskusikan dengan rekankerja saya. 2. Saya selalu mengabaikan sesuatu yangtidak penting pada saatbekerja. 	2
		3. Keahliankerja (X2.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu membantu jikaada rekan kerja kesulitan dengan pekerjaanya. 2. Saya mampu memahami pekerjaan yangdiberikan oleh atasan. 	2
4	Profesionalisme kerja (X3)	1. Kemampuan kerja (X3.1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pekerjaanyang saya tangani selalu memenuhi target yang ditetapkan. 2. Saya sangatmenguasai bidang yang saya kerjakan saat ini. 	2
		2. Kualitas layanan(X3.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu bersikap ramahdan sopan kepada pelanggan. 2. Saya selalu membantu pelanggan padasaat kesusahan hendak memilihbahan/alat bangunan yang dibutuhkan. 	2
		3. Sarana dan prasarana (X3.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas yangdiberikan olehperusahaan sesuai denganyang diharapkan. 2. Saya sangat merasa terpenuhi olehsarana dan prasarana saat bekerja. 	2
		4. Teknolo-gi informa-si (X3.4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam melaksankan pekerjaan sayadidukung olehteknologi yang perusahaan sediakan. 2. Saya selalu menggunakan sosial media untuk mempromosikan dan memberi informasi tentang. alat/bahan bangunan 	2

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), uji validitas adalah persamaan informasi yang didapat dari seorang peneliti, dengan informasi yang dihasilkan langsung yang dimana yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) dalam memastikan tingkat ketetapan suatu alat ukur. Untuk mengukur validitas dapat diketahui dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan dengan total skor variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika r dihitung $> r$ tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r dihitung $> r$ tabel dan tidak bernilai positif, maka variabel tersebut tidak valid.

Kriteria seperti diatas dilakukan dengan taraf signifikansi 5%, apabila koefisien korelasi r dihitung bernilai positif atau lebih besar dari r tabel, maka butir pertanyaan valid.

Untuk mengetahui hasil uji validitas, peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi SPSS *for windows* versi 25. Maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan seperti tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kualitas SDM	X1.1	0,852	0,263	Valid
	X1.2	0,829	0,263	Valid
	X1.3	0,833	0,263	Valid
	X1.4	0,892	0,263	Valid
	X1.5	0,884	0,263	Valid
	X1.6	0,807	0,263	Valid
Pengetahuan Kerja	X2.1	0,783	0,263	Valid
	X2.2	0,779	0,253	Valid
	X2.3	0,841	0,263	Valid
	X2.4	0,758	0,263	Valid
	X2.5	0,829	0,263	Valid
	X2.6	0,856	0,263	Valid
Profesionalisme Kerja	X3.1	0,853	0,263	Valid
	X3.2	0,746	0,263	Valid
	X3.3	0,749	0,263	Valid
	X3.4	0,768	0,263	Valid
	X3.5	0,745	0,263	Valid
	X3.6	0,812	0,263	Valid
	X3.7	0,707	0,263	Valid
	X3.8	0,673	0,263	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,710	0,263	Valid
	Y1.2	0,701	0,263	Valid
	Y1.3	0,714	0,263	Valid
	Y1.4	0,869	0,263	Valid
	Y1.5	0,755	0,263	Valid
	Y1.6	0,816	0,263	Valid
	Y1.7	0,897	0,263	Valid
	Y1.8	0,759	0,263	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2023, menggunakan SPSS ver. 25

b. Uji Rehabilitas

Uji rehabilitas digunakan untuk memahami suatu kuesioner yang merupakan indikator pada masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2018), uji rehabilitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat keandalannya dapat menghasilkan hasil yang konsisten. Pengujian rehabilitas instrumen dalam

penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, metode ini digunakan untuk menghitung reabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Adapun uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha*, $> 0,6$ maka instrumen memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain pernyataan reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha*, $< 0,6$ maka instrumen memiliki reabilitas yang buruk atau dengan kata lain pernyataan tersebut tidak reliabel.

Untuk mengetahui valid dan reliabelnya instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi SPSS *for windows* versi 25. Maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan seperti tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cromboch's Alpha
Kinerja Karyawan	0,822
Kualitas SDM	0,814
Pengetahuan Kerja	0,859
Profesionalisme Kerja	0,877

Sumber : Data Primer diolah 2023, menggunakan SPSS ver. 25

Berdasarkan tabel 3.5 diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cromboch's alpha* lebih besar dari pada *standart* reliabilitas 0,60. Dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kualitas SDM, pengetahuan kerja, profesionalisme kerja dan kinerja karyawan semua dinyatakan baik sebagai alat ukur variabel.

F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2018), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung oleh pengisian kuesioner kepada responden.

Menurut Sugiyono (2018), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan buku, jurnal, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan). Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data-data yang valid dalam penelitian.

Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

a) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan menurut Sugiyono (2018), adalah kajian teoritis, serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dengan ini peneliti

menggunakan studi kepustakaan berupa buku, jurnal ilmiah yang terkait dengan materi apa yang diteliti.

b) Observasi

Menurut Sugiyono (2018), observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.

c) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018), wawancara adalah pertemuan dua orang yang bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tersebut. Agar dapat mengetahui informasi tentang masalah pada variabel penelitian, maka dilakukan wawancara/tanya jawab kepada salah satu admin dan karyawan Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.

d) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018), angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan kuesioner lalu disebarikan kepada 40 karyawan Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.

Dengan mengajukan daftar pertanyaan/pernyataan mengenai suatu hal yang berhubungan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

e) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018), dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, dokumen, arsip, tulisan angka dan gambar yang berupalaporan, serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumen yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mengambil dokumen berbentuk gambar, angket (kuesioner), dan catatan harian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan seluruh data dari responden atau sumber lainnya yang sudah terkumpul Sugiyono (2018).

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah cara menganalisis data dengan mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, dengan maksud membuat kesimpulan yang bersifat umum Sugiyono (2018). Untuk memberikan deskripsi mengenai variabel yang diteliti, maka digunakan frekuensi dan prosentasi jawaban responden dari item-item pernyataan dalam kuesioner, yang dilakukan dengan menggunakan rumus dari Sugiyono (2018), sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Sumber : (Sugiyono 2018)

Keterangan :

F : Frekuensi yang dicari presentasinya

N : Jumlah frekuensi

P : Angka presentase

Setelah itu, untuk menentukan besarnya interval kelas, maka digunakan rumus Struges dalam (Sugiyono, 2018) yaitu :

$$CI = \frac{Range}{C}$$

Sumber : (Sugiyono 2018)

Keterangan :

CI : Interval kelas

Range : Selisih antara data terbesar dan terkecil

C : Banyaknya kelas

Untuk kriteria skor variabel dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 3.6
Kriteria Skor Variabel

Rata – Rata Skor	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2018)

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018), uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta

kosnsisten dan memiliki ketetapan dalam estimasi. Dalam evaluasi ekonometri digunakan :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018), terdapat dua cara dalam memilikidistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisis Grafik

Untuk melihat normalitas residual dengan melihat grafik histogram yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih banyak digunakan adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti gari diagonalnya.

2) Analisis Statistik

Uji statistik yang digunakan adalah uji Kolmogorov- Smirnov Test, apabila probabilitas sig > 0,05 maka residual terdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka residual tidak terdistribusi secara normal (Ghozali 2018).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel

independen tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada dan tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF), yaitu nilai *tolerance* $\leq 0,10$ sedangkan $VIF \geq 0,10$ atau sama dengan $VIF \leq 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ Tolerance$).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2018). Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas akan digunakan uji glejser yaitu meregresi masing-masing variabel dependen. Metode regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikan variabel bebasnya terhadap absoluteresidual statistik diatas $\alpha = 0,05$.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Menurut Sugiyono (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh antara satu variabel dependen atau variabel independen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif dan negatif.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (kualitas SDM), X2 (pengetahuan kerja), X3 (profesionalisme kerja) dan Y (kinerja karyawan). Persamaan

regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Sumber : Sugiyono (2018)

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kualitas SDM

X2 : Pengetahuan Kerja

X3 : Profesionalisme Kerja

β_1 : Koefisien Kualitas SDM

β_2 : Koefisien Pengetahuan Kerja

β_3 : Koefisien Profesionalisme Kerja

e : Tingkat Kesalahan/Pengaruh Faktor Lain

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2018), koefisien determinasi dengan simbol r^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Definisi berikutnya menyebutkan bahwa r^2 merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum r^2 digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model. Analisis determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel kualitas SDM (X1), pengetahuan kerja (X2), profesionalisme kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Rumus untuk menghitung koefisien

determinasi r^2 yang telah dirumuskan sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2018)

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi

R2 : Koefisien korelasi ganda

100 : Nilai yang menyatakan dalam presentase

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2018), uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) secara individual dengan variabel dependen (Y). Untuk menghitung uji signifikansi antara variabel X dan variabel Y, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2018)

Keterangan :

t : Nilai hitung yang dicari

r : Koefisien korelasi

r^2 : Koefisien determinasi

n : Banyak sampel

untuk dasar dalam pengambilan keputusan uji t parsial adalah sebagai berikut :

- a. Jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} > 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} < 0,05$ maka H_0 ditolak

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan menurut Sugiyono (2018), adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan simultan antara variabel dapat digunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

- R^2 : Koefisien korelasi berganda yang telah ditentukan
 k : Jumlah variabel independen
 n : jumlah anggota sampel
 F : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}
 $(n-k-1)$: Derajat kebebasan

Untuk mengetahui signifikansi korelasi kualitas SDM (X_1), pengetahuan kerja (X_2), profesionalisme kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) setelah menggunakan F_{hitung} langkah selanjutnya adalah dibandingkan dengan F_{tabel} dan dasar pengambilan keputusan dalam uji f berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} sebagai berikut :

- a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($\text{Sig} > 0,05$), maka dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan.
- b. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ ($\text{Sig} < 0,05$), maka dikatakan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Sejarah Singkat Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk

Toko Bangunan Mentari Lestari merupakan salah satu usaha yang bergerak dibidang kebutuhan bahan material bangunan. Toko BangunanMentari Lestari bertempat di Desa Godean, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk. Pada tahun 1997, bapak Heri Minarto berinisiatif untuk mendirikan sebuah usaha yang bergerak dibidang bahan-bahan material bangunan yang diberi nama “ Toko Bangunan Mentari LestariNganjuk “. Alasan pemilik mendirikan usaha ini karena daerah tersebutbelum ada satupun yang mendirikan toko bahan bangunan, selain itu letaknya yang strategis berada di pinggir jalan raya Loceret – Nganjuk. Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk memiliki sebanyak 40 karyawan yang bekerja dibidang yang berbeda-beda, yang terdiri dari 8bagian gudang, 10 bagian produksi, 10 bagian pengiriman, 2 bagian administrasi dan 10 bagian pramuniaga/pelayanan.

2. Visi Dan Misi

a. Visi

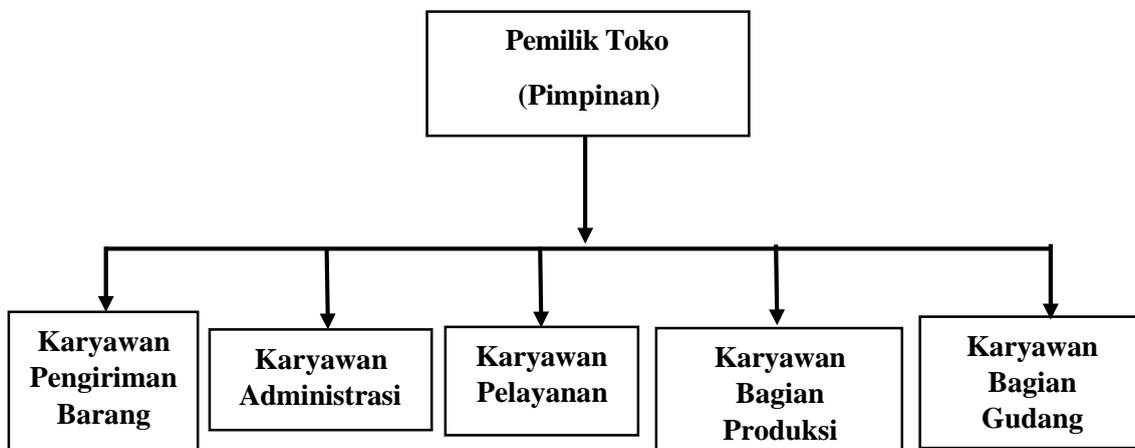
Memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen, serta memberikan produk, alat- alat dan bahan material bangunan berkualitas tinggi sesuai yang diharapkan konsumen.

b. Misi

Sebagai penyedia bahan material bangunan yang lengkap yang berkualitas, bermutu, dan harga terjangkau.

3. Struktur Organisasi Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk

Berikut ini merupakan struktur organisasi dari Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk

Sumber : Toko Bangunan Mentari Lestari 2023

Beberapa tugas dan fungsi masing – masing bagian dalam usaha Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk sebagai berikut :

1. Pemilik Toko/Pimpinan
 - a. Menentukan kebijakan dalam usaha toko bahan material bangunan.
 - b. Mengkoordinir segala aktivitas usahanya.
 - c. Bertanggung jawab dalam kelancaran usahanya.
 - d. Memilih dan menerima karyawan baru.

2. Bagian Administrasi
 - a. Melakukan penerimaan dan pengeluaran uang toko bahanmaterial bangunan dan melaporkannya kepada pimpinan.
 - b. Mengelola transaksi penjualan.
 - c. Membuat laporan penjualan.
3. Bagian Pelayanan/Pramuniaga
 - a. Melayani pelanggan.
 - b. Membantu pelanggan saat sedang kesusahan memilihbarang.
4. Bagian Pengiriman Barang
 - a. Mengantar barang bahan bangunan yang telah di pesan ketempat tinggal pelanggan
5. Bagian Gudang
 - a. Menerima dan mengeluarkan barang
 - b. Mengawasi dan mencatat keluar masuknya barang
 - c. Melaporkan data barang yang habis di gudang
 - d. Menghitung jumlah barang masuk dan keluar pada gudang
6. Bagian Produksi
 - a. Membuat beberapa jenis batu bata
 - b. Membuat reng kayu
 - c. Membuat genteng rumah

4. Karakteristik Responden

Dalam memperoleh data dari responden disusun daftar pernyataan secara tertulis, dimana daftar pernyataan tersebut selanjutnya disebarakan kepada

responden. Dari penyebaran kuesioner diperoleh beberapa gambaran mengenai karakteristik responden. Berikut ini penjelasan gambaran responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik yang dimaksud meliputi :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang pertama adalah usia. Data tentang karakteristik responden berdasarkan usia dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Berikut ini profil responden berdasarkan usia pada gambar 4.1 yaitu :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan dari tabel 4.1 diketahui bahwa karyawan responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 10 orang (25%), karyawan dengan usia 26-35 tahun sebanyak 15 orang (37,5), karyawan dengan usia 36-45 tahun sebanyak 7 orang (17,5), sedangkan karyawan dengan usia 46-55 tahun sebanyak 8 orang (20%). dari data yang diketahui bahwa usia 26-35 merupakan responden dengan jumlah yang tertinggi yaitu 15 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang kedua adalah jenis kelamin. Pada bagian ini akan memberikan gambaran umum mengenai keadaan responden

ditinjau dari jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Presentase (%)
Laki-laki	28	70%
Perempuan	12	30%
Total	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.2 karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis laki-laki sebanyak 28 orang dan perempuan sebanyak 12 orang, dengan perbandingan presentase 70% dan 30%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden yang ketiga adalah pendidikan terakhir. Tingkat pendidikan suatu kondisi jenjang pendidikan yang dimiliki seseorang melalui pendidikan formal. Berikut ini hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 yaitu :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

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

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.3 diketahui bahwa, karyawan responden SD sebanyak 8 orang (20%), karyawan dengan

tamatan SMP sebanyak 15 orang (37,5%), sedangkan karyawan dengan tamatan SMA sebanyak 17 orang (42,5%). Dengan demikian karyawan yang paling mendominasi yaitu tamatan tingkat SMA.

B. Deskripsi Data Variabel

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel kualitas SDM, pengetahuan kerja, pengetahuan kerja dan kinerja karyawan. berbagai tanggapan responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

1. Deskripsi Data Variabel Kualitas SDM (X1)

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel kualitas SDM, dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
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 diolah 2023, menggunakan SPSS ver.25

Berdasarkan pada tabel 4.4 maka dapat di deskripsikan bahwa jawaban responden terhadap kualitas SDM, pada item soal (X1.1) yang meliputi pernyataan “Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakansaat ini”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 17 responden dengan prosentase 42,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada

Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk telah menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini.

Pada item soal (X1.2) yang meliputi pernyataan “Pengetahuan kerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 21 responden dengan prosentase 52,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk memiliki pengetahuan kerja yang cukup baik.

Pada item soal (X1.3) yang meliputi pernyataan “Saya selalu berpikir kreatif pada saat membuat bahan bangunan yang dibutuhkan”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 15 responden dengan prosentase 37,5%. Dari keseluruhan responden menjawab sangat setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk sangat kreatif pada saat membuat bahan material bangunan seperti membuat berbagai macam jenis batu bata, genteng, dll.

Pada item soal (X1.4) yang meliputi pernyataan “ Saya melaksanakan pekerjaan dengan ulet dan teliti”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 23 responden dengan prosentase 57,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti.

Pada item soal (X1.5) yang meliputi pernyataan “Saya mampu menjalankan pekerjaan dengan sangat baik”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 18 responden dengan prosentase 45,0%. Dari keseluruhan

responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk dalam menjalankan pekerjaan/tugasnya dengan baik.

Pada item soal (X1.6) yang meliputi pernyataan “saya selalu melaksanakan tugas dengan cepat dan baik”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 13 responden dengan prosentase 32,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk selalu cepat ketika melayani pelanggan ingin membeli bahan material bangunan.

2. Deskripsi Data Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel pengetahuan kerja, dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5
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 diolah 2023, menggunakan SPSS ver. 25

Berdasarkan pada tabel 4.5, maka dapat di deskripsikan bahwa jawaban responden terhadap pengetahuan kerja, pada item soal (X2.1) yang meliputi pernyataan “Saya selalu merasa percaya diri dalam menyampaikan ide/gagasan”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 25 responden dengan prosentase 62,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya

karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk percaya diri dalam menyampaikan pendapat atau ide baru pada saat bekerja.

Pada item soal (X2.2) yang meliputi pernyataan “ Saya memiliki kemampuan menghasilkan ide baru”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 24 responden dengan prosentase 60,0%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk mampu menghasilkan sebuah ide baru untuk kemajuan toko bahan material bangunan.

Pada item soal (X2.3) yang meliputi pernyataan ”Suatu hal yang sulit untuk dijelaskan, saya cenderung mendiskusikan dengan rekan kerja saya“, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 17 responden dengan prosentase 42,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk sangat kompak dan terbuka saat sedang bekerja dan saling tolong menolong dengan rekan kerja lainnya.

Pada item soal (X2.4) yang meliputi pernyataan “Saya selalu mengabaikan sesuatu yang tidak penting pada saat bekerja”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 17 responden dengan prosentase 42,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk bekerja sangat baik dan fokus terhadapapa yang sedang dikerjakannya.

Pada item soal (X2.5) yang meliputi pernyataan “Saya selalu membantu jika ada rekan kerja yang sedang kesulitan dalam pekerjaanya”,diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 18 responden dengan prosentase 45,0%. Dari

keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk pada saat bekerja karyawan sering membantu satu sama lain jika sedang kesulitan dalam pekerjaannya.

Pada item soal (X2.6) yang meliputi pernyataan “Saya mampu memahami pekerjaannya yang diberikan oleh atasan”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 17 responden dengan prosentase 42,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk bekerja sangat baik dan mudah memahami tugas yang diberikan oleh atasannya.

3. Deskripsi Data Variabel Profesionalisme Kerja (X3)

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel pengetahuan kerja, dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Data Variabel Profesionalisme Kerja (X3)

No.	Item	Sangat TidakSetuju		TidakSetuju		Ragu-ragu		Setuju		SangatSetuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1.	X1.1	1	2,5%	3	7,5%	8	20,0%	23	57,5%	5	12,5%	40	100%
2.	X1.2	0	0,0%	2	12,5%	4	10,0%	25	62,5%	6	15,0%	40	100%
3.	X1.3	1	2,5%	6	15,0%	5	12,5%	20	50,0%	8	20,0%	40	100%
4.	X1.4	0	0,0%	2	5,0%	10	25,0%	18	45,0%	10	25,0%	40	100%
5.	X1.5	0	0,0%	2	12,5%	9	22,5%	22	55,0%	4	10,0%	40	100%
6.	X1.6	1	2,5%	2	5,0%	10	25,0%	23	57,5%	4	10,0%	40	100%
7.	X1.7	0	0,0%	2	5,0%	9	22,5%	20	50,0%	7	17,5%	40	100%
8.	X1.8	1	2,5%	7	17,5%	5	12,5%	21	52,5%	6	15,0%	40	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023, menggunakan SPSS ver. 25

Berdasarkan pada tabel 4.6, maka dapat di deskripsikan bahwa jawaban responden terhadap profesionalisme kerja, pada item soal (X3.1) yang meliputi

pernyataan “Hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang ditetapkan”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 23 responden dengan prosentase 57,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk bekerja dengan baik dan selalu mematuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item soal (X3.2) yang meliputi pernyataan “Saya sangat menguasai bidang yang saya kerjakan saat ini”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 25 responden dengan prosentase 62,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk menguasai bidang pekerjaan yang ditekuni saat ini.

Pada item soal (X3.3) yang meliputi pernyataan “Saya selalu bersikap ramah dan sopan kepada pelanggan”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 20 responden dengan prosentase 50,0%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk pada saat bekerja selalu bersikap ramah dan sopan kepada pelanggan yang hendak membeli bahan material bangunan.

Pada item soal (X3.4) yang meliputi pernyataan “Saya selalu membantu pelanggan pada saat kesusahan yang hendak memilih bahan/alat bangunan yang dibutuhkan”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 18 responden dengan prosentase 45,0%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk pada saat bekerja selalu mengutamakan kenyamanan pelanggan yang hendak membeli bahan material bangunan.

Pada item soal (X3.5) yang meliputi pernyataan “fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 22 responden dengan prosentase 50.0%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk merasa nyaman dan terpenuhi dengan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Pada item soal (X3.6) yang meliputi pernyataan “Saya merasa terpenuhi oleh sarana dan prasarana saat bekerja”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 23 responden dengan prosentase 57.5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk cukup terpenuhi atas sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Pada item soal (X3.7) yang meliputi pernyataan “Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh teknologi yang perusahaan sediakan”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 20 responden dengan prosentase 50,0%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk pada saat melaksanakan pekerjaan merasa terpenuhi dengan adanya teknologi yang disediakan oleh perusahaan.

Pada item soal (X3.8) yang meliputi pernyataan “Saya selalu menggunakan sosial media untuk mempromosikan dan memberi informasi mengenai alat/bahan bangunan”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 21 responden dengan prosentase 52,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk banyak

menggunakan sosial media seperti whatsapp dan facebook untuk memberitahukan/mempromosikanyang berhubungan dengan bahan material bangunan yang sudah *ready* di toko.

4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	SangatTidak Setuju		TidakSetuju		Ragu-ragu		Setuju		SangatSetuju		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 diolah 2023, menggunakan SPSS ver. 25

Berdasarkan pada tabel 4.7, maka dapat di deskripsikan bahwa jawaban responden terhadap kinerja karyawan, pada item soal (Y.1) yang meliputi pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 22 responden dengan prosentase 55,0%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk bekerja dengan baik dan cepat karena mengejar target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item soal (Y.2) yang meliputi pernyataan “Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 24 responden dengan prosentase 60.0%. Dari keseluruhan

responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk sangat menghargai waktu ketika bekerja, seperti mengambil barang yang akan dibeli oleh pelanggan dengan tepat waktu, sehingga pelanggan merasa puas atas kinerja dari karyawan tersebut. Karena pelanggan tidak menunggu waktu yang lama.

Pada item soal (Y.1.3) yang meliputi pernyataan “Saya selalu tepat waktu saat berangkat bekerja”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 17 responden dengan prosentase 42.5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk pada saat berangkat bekerja selalu tepat waktu.

Pada item soal (Y.1.4) yang meliputi pernyataan “Saya menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 14 responden dengan prosentase 42,5%. Dari keseluruhan responden menjawab sangat setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk sangat menghargai waktu ketika bekerja agar pekerjaan cepat selesai, sehingga karyawan bisa istirahat atau menyelesaikan pekerjaan yang lainnya.

Pada item soal (Y.1.5) yang meliputi pernyataan “Saya tidak pernah absen kerja tanpa alasan”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 21 responden dengan prosentase 52,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk ketika masuk kerja atau tidak masuknya kerja tidak pernah bolos atau absen tanpa alasan yang tidak jelas.

Pada item soal (Y.1.6) yang meliputi pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu ketika bekerja”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 17 responden dengan prosentase 42,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk sangat menjaga tingkat kehadiran ketika sedang masuk bekerja.

Pada item soal (Y.1.7) yang meliputi pernyataan “Saya selalu menjaga komunikasi dengan karyawan lain tentang masalah pekerjaan”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 18 responden dengan prosentase 45,0%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk sering berkomunikasi dengan karyawan lain dengan penyampaian yang jelas dan sopan.

Pada item soal (Y.1.8) yang meliputi pernyataan “Saya mampu bekerja sama dalam menjalankan tugas dengan karyawan lain”, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu 17 responden dengan prosentase 42,5%. Dari keseluruhan responden menjawab setuju, artinya karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk sangat baik dalam menjalankan tugas pekerjaannya sendiri ataupun bekerja sama dengan karyawan lain.

C. Analisis Data

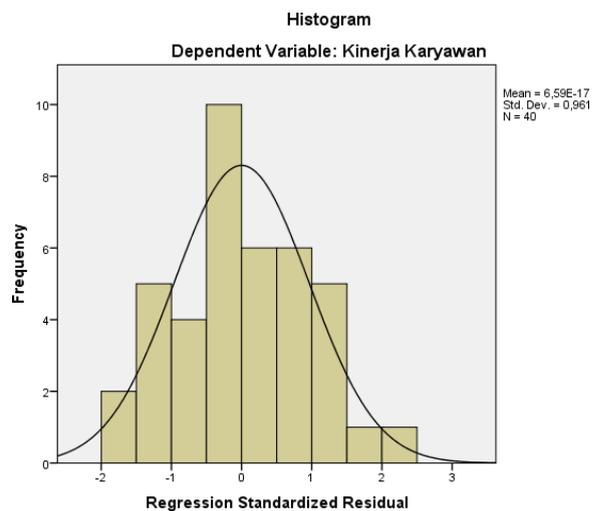
1. Uji Asumsi Klasik

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam menggunakan regresi linier berganda perlu dilakukan

pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

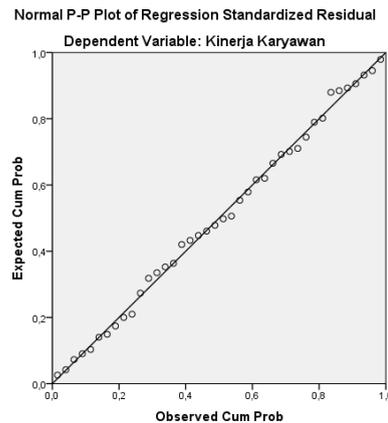
Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik, berikut ini hasil uji grafik histogram dan *grafik normal probability plot* yang digunakan pada penelitian ini yang dijelaskan pada gambar 4.2 yaitu :



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber : Data Primer diolah 2023, menggunakan SPSS ver. 25

Berdasarkan grafik 4.2 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak tepat ditengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas Normal Probabilty Plot

Sumber : Data Primer diolah 2023, menggunakan SPSS ver. 25

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut memenuhi dasar pengembalian keputusan, bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini mengartikan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal. Sehingga model regresi tersebut layak digunakan dalam melakukan pengujian selanjutnya.

b. Uji Multikolienaritas

Pengujian multikolienaritas dilakukan untuk mengetahui apakah didalam model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel. Berikut ini hasil uji multikolienaritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF ditunjukkan pada tabel 4.8 yaitu :

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolienaritas

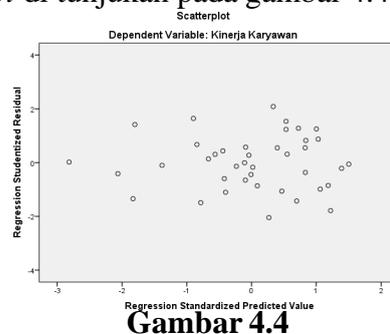
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kualitas SDM	.683	1.464
Pengetahuan Kerja	.375	2.670
Profesionalisme Kerja	.324	3.082

Sumber : Output SPSS dari Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.8 pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolienaritas. Dapat dilihat bahwa variabel kualitas SDM, pengetahuan kerja, 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 ; 3.082 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolienaritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan grafik *Scatterplot* di tunjukan pada gambar 4.4 yaitu :



Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS dari Data Primer diolah 2023

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu kualitas SDM, pengetahuan kerja, dan profesionalisme kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pengolahan data dengan program SPSS 25 memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2023, menggunakan SPSS ver. 25

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu $Y = 1,551 + 0,347 X_1 + 0,588 X_2 + 0,265 X_3 + e$ persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) $a = 1,551$: artinya apabila variabel kualitas SDM (X_1), pengetahuan kerja (X_2), dan profesionalisme kerja (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1,551.
- 2) $\beta_1 = 0,347$: artinya apabila variabel kualitas SDM (X_1), pengetahuan kerja (X_2), dan profesionalisme kerja (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,347 satuan.

- 3) $\beta_2 = 0,588$: artinya apabila variabel kualitas SDM (X1), pengetahuan kerja (X2), dan profesionalisme kerja (X3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,588 satuan.
- 4) $\beta_3 = 0,625$: artinya apabila variabel kualitas SDM (X1), pengetahuan kerja (X2), dan profesionalisme kerja (X3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,625 satuan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 25 pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
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 diolah 2023, menggunakan SPSS ver. 25

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 diperoleh nilai Adjusted R^2 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.

D. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Berikut hasil pengujian secara parsial pada penelitian ini menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dijelaskan pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficient^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, menggunakan SPSS ver. 25

a. Pengujian hipotesis 1

Uji hipotesis kualitas SDM (X1) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,394 bernilai positif dengan hasil signifikansi $0,022 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis pengetahuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh t hitung sebesar 2,432 bernilai positif dengan hasil signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pengetahuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

c. Pengujian Hipotesis 3

Uji hipotesis profesionalisme kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh t hitung sebesar 2,450 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar 0,016 < 0,05. Hal ini menunjukkan profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji f yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dijelaskan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

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

Sumber : Data Primer diolah 2023, menggunakan SPSS ver. 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi 25 pada tabel 4.12 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.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis regresi linier dapat dilihat pada tabel 4.9 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 4.4 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. Kualitas SDM yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan angka indeks pada item pertanyaan tersebut yang dikategorikan 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 4.11 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 et al (2019), yang diperoleh dengan hasil kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan melalui analisis regresi linier dapat dilihat pada tabel 4.9 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 4.5 dengan item pernyataan “Saya selalu merasa percaya diri dalam menyampaikan ide/gagasan” menunjukkan nilai terbesar yaitu 62,5% dengan responden 25 orang dan dikategorikan ke dalam 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. Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk mengharuskan setiap karyawan memiliki kemampuan pengetahuan kerja seperti dapat mengetahui alat-alat bahan material bangunan. Pengetahuan yang baik akan menjadi tanggung jawab pada saat bekerja.

Hasil pengujian hipotesis pada SPSS versi 25 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,432 dengan signifikansi sebesar 0,020. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik pengetahuan kerja, maka akan

semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Sihombing (2020), yang diperoleh dengan hasil pengetahuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis regresi linier dapat dilihat pada tabel 4.9 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 4.6 dengan item pernyataan “Saya sangat menguasai bidang yang saya kerjakan saat ini” menunjukkan nilai terbesar yaitu 62,5% dengan responden 25 orang dan dikategorikan ke dalam 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. Profesionalisme kerja dapat memberikan rasa tanggung jawab kepada karyawan, agar setiap menjalankan pekerjaan selalu memenuhi standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis pada SPSS versi 25 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,450 dengan signifikansi sebesar 0,016. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini

diterima, yang berarti bahwa semakin baik profesionalisme kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Aisyah et al (2019), yang diperoleh dengan hasil profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kualitas SDM, Pengetahuan Kerja, Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi 25 dalam tabel 4.12 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 menjelaskankinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 38,8%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. 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 :

1. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.
2. Pengetahuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.
3. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.
4. 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.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan/Industri

Kualitas SDM, pengetahuan kerja, dan profesionalisme kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka pimpinan Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk harus tetap mempertahankan kualitas SDM, pengetahuan kerja dan profesionalisme kerja yang telah berjaladengan baik dan bahkan harus ditingkankan menjadi lebih baik lagi.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih adapengaruh dari variabel lain diluar variabel pada penelitian ini yakni sebesar 38,8% , maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian selanjutnya dan diharapkan untuk menambah variabel lainnya yang kemungkinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat mengembangkan serta menyempurnakan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, Vira. 2021. "Pengaruh Daya Organisasi Perilaku Kepemimpinan Pengambilan Keputusan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang." *Strategic: Journal of Management Sciences* 1(2): 70.
- Aisyah, Merisa Fajar, Wiji Utami, Sunardi Sunardi, and Sudarsih Sudarsih. 2017. "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember." *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* 4(1): 131.
- Atika, Kina, and Nisa' Ulul Mafra. 2020. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17(4): 355.
- Farozji, Moch, Bambang Agus Sumantri, and Suhardi. 2022. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Kediri." *Simposium Manajemen dan Bisnis*: 85–93.
- Gibson, Andana, and Friska. (2012). "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Bandung : Alfa
- Hartono, Arief, and Sutoto. 2018. "Pengaruh Pengetahuan Sikap dan Kondisi Lingkungan." *Jurnal Dinamika Vokasional Teknik Mesin* 3(2).
- Julianto, Pebi. 2018. "Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh." *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)* 1(1): 71–90.
- Kurniawati, Bambang Agus Sumantri, and Suhardi. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Kediri." *Simposium Manajemen dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri*: 791–98.
- Laoh, Chres F. P, Bernhard Tewel, and Sem G Oroh. 2016. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(04): 786–93.
- Leuhery, Ferdy. 2018. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku." *Jurnal SOSOQ* 6(2): 118–33.
- Muliaty. 2021. "Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda." *Jurnal Administrasi Bisnis*

(JAB) 11(2): 69–76.

Padang, Nomisari Riahna Karina, and Sarimonang Sihombing. 2020. “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 20(September): 151–62.

Pitri, Tedi. 2020. “Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana.” *Jurnal Ekonomedia* 9(2): 37–56.

Prastiwi, Ni Luh Putu Eka Yudi, Luh Kartika Ningsih, and Ketut Putrini Putrini. 2022. “Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 7(1): 78–88.

Setiawan. (2014). “Pengukuran Kualitas Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Jember” *Jurnal Manajemen Bisnis*.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Siagian, G. Ramadhan. (2018). “ Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Sipil Kota Banjarmasin”.

Sumantri, B A, R Kurniawan, and W Luthfia. 2021. “Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di" Jago Bahasa" Pare.” <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/792>.

Sutrisno, Edy.(2014). “Manajemen Sumber Daya Manusia” Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

<https://wartakota.tribunews.com/2023/02/06/pemulihan-pandemi-covid-19-kebutuhan-bahan-bangunan-di-sektor-properti-dan-konstruksi-meningkat>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

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

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh kualitas SDM, pengetahuan kerja profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan anda, kami memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi anda untuk mengisi kuesioner yang ada, saya mengucapkan terima kasih.

A. Data Peneliti

Nama Peneliti : Binti Anis Nurlatifah
NPM : 19.1.02.02.0180
Dosen Pembimbing I : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
NIDN : 0730088001
Dosen Pembimbing II : Suhardi, M.Pd.
NIDN : 0701105804

B. Identitas Responden

Nama :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan

C. Petunjuk Umum

Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara mencentang pada kolom yang disediakan. Dengan ketentuan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju = Skor 1 Tidak Setuju = Skor 2

Ragu-Ragu = Skor 3

Setuju = Skor 4

Sangat Setuju = Skor 5

KUALITAS SDM (X1)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Pengetahuan Kerja					
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
2	Pengetahuan kerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
	Katrampilan Dalam Bekerja					
1	Saya selalu berpikir kreatif pada saat membuat bahan bangunan yang dibutuhkan.					
2	Saya melaksanakan pekerjaan dengan ulet dan teliti.					
	Kemampuan Dalam Bekerja					
1	Saya mampu menjalankan pekerjaan dengan sangat baik.					
2	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan baik.					

PENGETAHUAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Berpikir Analistis/Kritis					
1	Saya selalu percaya diri dalam menyampaikan ide/gagasan					
2	Saya memiliki kemampuan menghasilkan ide baru.					

	Berpikir Konseptual/Fakta					
1	sesuatu yang sulit untuk dijelaskan, saya cenderung mendiskusikan dengan rekan kerja saya.					
2	Saya selalu mengabaikan sesuatu yang tidak penting pada saat bekerja.					
	Keahlian Kerja					
1	Saya selalu membantu jika ada rekan kerja kesulitan dengan pekerjaannya.					
2	Saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					

PROFESIONALISME KERJA (X3)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Kemampuan Kerja					
1	Hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang ditetapkan.					
2	Saya sangat menguasai bidang yang saya kerjakan saat ini.					
	Kualitas Layanan					
1	Saya selalu bersikap ramah dan sopan kepada pelanggan.					
2	Saya selalu membantu pelanggan pada saat kesusahan hendak memilih bahan/alat bangunan yang dibutuhkan.					
	Sarana Dan Prasarana					
1	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.					
2	Saya sangat merasa terpenuhi oleh sarana dan prasarana saat bekerja.					
	Teknologi Informasi					
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh teknologi yang perusahaan sediakan.					
2	Saya selalu menggunakan sosial media untuk mempromosikan dan memberi informasi tentang alat/bahan bangunan.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Ketetapan Penyelesaian Tugas					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
2	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu.					
	Kesesuaian Jam Kerja					
1	Saya selalu tepat waktu saat berangkat bekerja.					
2	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu.					
	Tingkat Kehadiran					
1	Saya tidak pernah absen bekerja tanpa alasan.					
2	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
	Kerja Sama Antar Karyawan					
1	Saya selalu menjaga komunikasi dengan karyawan lain tentang masalah pekerjaan.					
2	Saya mampu bekerja sama dalam menjalankan tugas dengan karyawan lain.					

Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Penelitian

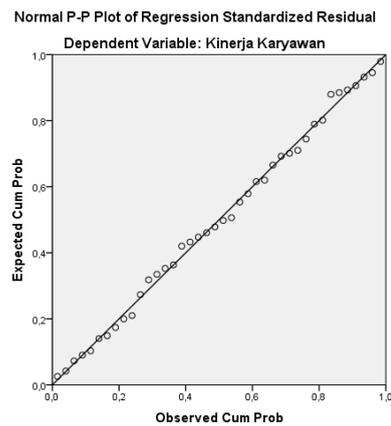
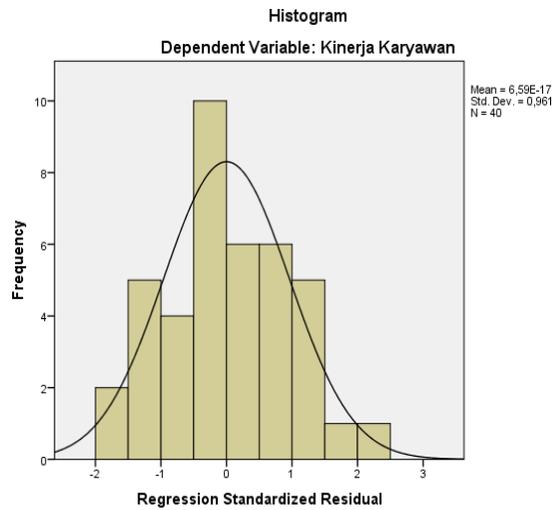
Kualitas SDM (X1)							
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	4	4	3	3	2	2	18
2	5	4	5	5	5	5	29
3	5	5	5	5	5	5	30
4	2	2	3	1	2	2	12
5	5	5	5	5	5	5	30
6	3	2	1	2	3	3	14
7	3	3	4	4	4	3	21
8	5	4	5	5	5	5	29
9	4	4	5	4	4	4	25
10	4	4	5	3	3	4	23
11	5	4	4	4	4	4	25
12	5	3	4	4	4	3	23
13	5	5	4	5	5	4	28
14	5	5	5	5	5	3	28
15	5	5	5	4	5	5	29
16	2	3	3	2	1	3	14
17	3	4	3	4	4	4	22
18	3	4	4	4	3	2	20
19	4	4	4	4	4	4	24
20	3	3	3	4	4	3	20
21	4	3	3	3	3	4	20
22	4	4	5	5	5	5	28
23	4	4	3	4	4	2	21
24	4	4	4	4	4	3	23
25	4	4	2	4	4	4	22
26	3	4	3	4	3	3	20
27	4	5	5	4	4	5	27
28	3	4	3	3	3	4	20
29	4	4	5	5	5	5	28
30	4	5	4	4	4	4	25
31	3	3	2	4	4	4	20
32	4	4	4	3	3	4	22
33	5	5	5	4	4	5	28
34	4	5	5	4	5	5	28
35	4	4	4	4	4	5	25
36	4	4	4	4	4	3	23
37	4	4	5	4	5	5	27
38	3	3	2	3	3	3	17
39	5	5	5	4	4	4	27
40	5	4	4	4	4	3	24

Pengetahuan Kerja (X2)							
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	4	4	3	3	3	2	19
2	3	3	4	4	3	3	20
3	4	4	4	5	5	5	27
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	3	3	3	21
6	2	3	3	3	2	2	15
7	4	4	4	4	3	4	23
8	4	4	4	4	5	5	26
9	4	4	5	4	4	4	25
10	4	4	3	3	3	3	20
11	5	5	5	4	4	4	27
12	5	5	5	5	3	3	26
13	4	4	5	5	5	5	28
14	5	5	5	5	4	4	28
15	5	5	5	5	4	5	29
16	2	3	3	4	3	3	18
17	5	5	5	5	4	4	28
18	3	3	3	3	2	2	16
19	3	4	4	4	3	3	21
20	4	3	3	3	4	4	21
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	5	3	4	4	24
23	4	4	4	4	2	2	20
24	4	4	4	5	3	3	23
25	4	4	5	4	4	4	25
26	4	4	4	5	3	3	23
27	4	4	4	4	5	5	26
28	3	3	3	4	4	4	21
29	4	4	4	5	4	4	25
30	4	4	5	5	5	5	28
31	4	3	3	3	4	4	21
32	4	4	4	3	4	4	23
33	4	4	4	4	3	3	22
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	5	5	5	5	28
36	5	4	4	4	4	4	25
37	4	5	5	5	4	4	27
38	3	3	3	4	3	2	18
39	5	5	5	5	4	4	28
40	4	4	4	4	4	3	23

Profesionalisme Kerja (X3)									
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total
1	3	4	4	3	2	3	3	2	24
2	4	4	2	4	3	4	4	4	29
3	5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	3	4	4	3	4	4	4	4	30
5	2	2	2	3	3	3	3	2	20
6	1	2	1	2	2	1	2	3	14
7	4	4	4	4	2	3	4	2	27
8	3	2	2	4	4	4	5	5	29
9	4	5	5	4	4	4	4	4	34
10	4	4	3	4	3	3	4	4	29
11	3	2	2	4	4	4	4	4	27
12	4	4	4	4	4	4	5	4	33
13	4	4	4	3	4	4	4	4	31
14	4	4	4	4	3	3	5	5	32
15	5	5	4	4	4	4	4	4	34
16	2	2	2	2	3	3	3	3	20
17	5	5	5	5	4	4	4	4	36
18	3	3	3	3	2	2	3	2	21
19	3	4	4	4	4	4	4	4	31
20	4	3	3	3	4	4	3	2	26
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	3	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	2	2	3	3	26
24	4	4	4	5	3	3	3	4	30
25	4	4	5	4	4	4	2	2	29
26	4	4	4	4	5	3	3	3	29
27	4	4	4	4	5	5	4	4	34
28	3	3	3	4	4	4	4	4	29
29	4	4	4	5	4	4	4	4	33
30	4	4	5	5	5	5	5	5	38
31	4	3	3	3	4	4	3	3	27
32	4	4	4	3	4	4	5	5	33
33	4	4	4	4	3	3	5	5	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	5	5	5	5	2	2	32
36	5	4	4	4	4	4	4	4	33
37	4	5	5	5	4	4	4	4	35
38	2	4	2	3	3	3	2	1	20
39	5	5	5	5	4	4	4	4	36
40	3	4	4	5	4	4	4	4	32

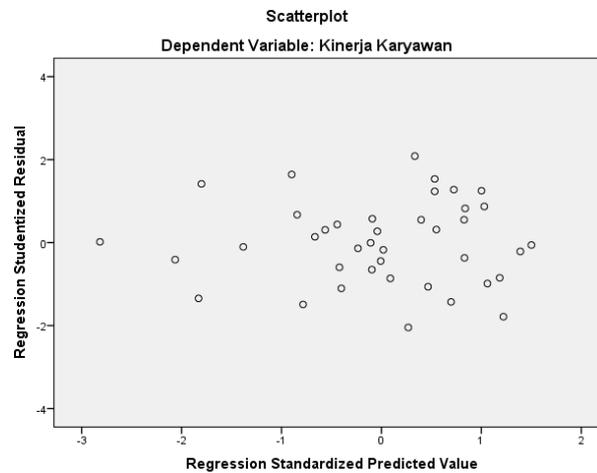
Kinerja Karyawan (Y)									
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
1	4	4	2	3	4	3	3	2	25
2	4	4	3	4	3	3	4	4	29
3	5	4	5	5	4	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	3	3	3	3	4	28
6	1	3	3	2	3	3	2	2	19
7	4	4	4	4	4	4	4	3	31
8	4	3	4	4	4	4	3	4	30
9	4	4	4	5	4	4	5	5	35
10	4	4	3	4	3	4	4	4	30
11	4	4	3	5	5	5	5	4	35
12	3	4	3	5	4	4	4	3	30
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	3	4	5	5	5	3	33
15	4	4	5	5	5	4	5	5	37
16	2	2	3	3	3	2	3	3	21
17	5	4	4	5	4	4	4	4	34
18	2	2	3	4	4	4	4	5	28
19	4	2	5	3	4	3	4	5	30
20	4	4	3	4	4	4	4	3	30
21	4	4	4	5	4	4	4	4	33
22	5	5	5	5	4	5	4	5	38
23	4	4	4	4	4	5	4	4	33
24	2	4	4	4	4	5	4	4	31
25	3	3	4	5	4	4	4	4	31
26	2	3	4	3	3	4	3	4	26
27	5	5	4	5	5	5	5	4	38
28	2	4	4	3	4	4	4	4	29
29	4	5	5	5	5	5	5	5	39
30	4	4	4	5	4	5	4	4	34
31	1	2	3	3	4	4	3	3	23
32	3	4	4	3	4	4	4	4	30
33	4	4	4	2	3	2	3	4	26
34	4	5	5	5	5	5	5	5	39
35	4	4	4	5	5	5	5	5	37
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	5	5	5	5	5	5	5	39
38	3	3	2	3	2	2	2	2	19
39	5	4	2	4	5	4	5	2	31
40	4	4	3	4	4	3	4	3	29

Uji Normalitas dan Multikolenieritas



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

Uji Heterokedstisitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	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

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

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

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

Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian



Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi PGRI Kediri
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT (LPPM)
 Alamat: Kampus 1 Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp.(0354) 771576, Fax. 771576
 Website: <http://p2m.unpkediri.ac.id>, Email: lemit@unpkediri.ac.id; lemit.unpkediri@gmail.com

Nomor : 23146.07/LPPM.UN PGRI Kd/IV/2023 18 April 2023
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Ijin Melakukan Penelitian

Kepada Yth. PIMPINAN HRD TOKO BANGUNAN MENTARI LESTARI NGANJUK
 di : JALAN WILLIS, KECAMATAN LOCERET, KABUPATEN NGANJUK

Dengan ini kami hadapkan mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri:

NAMA : BINTI ANIS NURLATIFAH
 NPM : 19.1.02.02.0180
 FAK - PRODI : FEB-Manajemen
 Maksud : Ijin melakukan penelitian untuk penulisan Skripsi
 JUDUL :

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

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuannya untuk memberi ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan guna mendapatkan data-data penelitian pada lembaga yang bapak/ibu/sdr. pimpin sebagai bahan penulisan Skripsi Program Sarjana (S1).



Tembusan :
 1. Kaprodi
 2. Dosen Pembimbing 1 dan 2

Dr. Risky Aswi Ramadhani, M.Kom
 NIDN. 0708049001



Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Universitas Nusantara PGRI Kediri



Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

TOKO BANGUNAN MENTARI LESTARI NGANJUK

Kepada :

Yth. Ketua Sekretaris/LPPM
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Di Tempat

Sehubungan dengan adanya Surat Ijin Penelitian kepada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk dari mahasiswa dengan identitas :

Nama : Binti Anis Nurlatifah

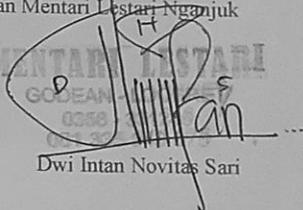
NPM : 19.1.02.02.0180

FAK-PRODI : Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Manajemen

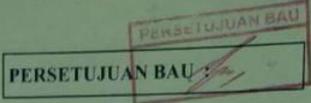
Kami dari Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk memberikan ijin kepada mahasiswa untuk melakukan penelitian dan pengambilan data untuk penulisan Skripsi guna mendapatkan gelar Sarjana (S1). Demikian surat ini dibuat untuk digunakan semestinya.

Nganjuk, 1 Juli 2023

Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk


Dwi Intan Novitas Sari

Lampiran 5. Keterangan Kemajuan Pembimbingan Penulisan Skripsi

BERITA ACARA KEMAJUAN PEMBIMBINGAN PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH

1. NAMA MAHASISWA : BINTI ANIS NURLATIFAH
 NPM : 19.1.02.02.0180
 Fak/Jur/Prodi : FEB / MANAJEMEN
 Alamat Rumah : Ds. BATEMBAT, KEC. PACE, KAB. NGANJUK
 Alamat email : BIBIANCS95@GMAIL.COM
 No. Telp. / HP : 0819 0691 2989

2. DOSEN PEMBIMBING I : BAMBANG AGUS SUMANTRI, S.IP., M. M.
 Alamat Rumah : DSN. WONOREJO DS. SEMANDING KEC. PAGU
 Alamat email : BAMBANGAS@UNPKEDIRI.AC.ID
 No. Telp. / HP : 0852 3568 4083

3. DOSEN PEMBIMBING II : SUHARDI, M. Pd
 Alamat Rumah : _____
 Alamat email : _____
 No. Telp. / HP : 0812 3923 591

4. JUDUL KTI : _____
PENGARUH KUALITAS SDM, PENGETAHUAN KERJA, PROFESIONALISME KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO BANGUNAN MENTARI
LESTARI NGANJUK

Catatan :

1. Periode Bimbingan (Sesuai SK Rektor) : _____
2. Jadwal Bimbingan : _____

	Hari	Pukul	Tempat / Ruang
Pembimbing I	Senin	11.00 - 12.00	Prodi Manajemen
	Selasa	11.00 - 12.00	Prodi Manajemen
	Jumat	13.00 - 14.00	Prodi Manajemen
Pembimbing II			

3. Kemajuan Bimbingan : _____

Pembimbing I

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1	13/04/23	BAB I	Manfaat Teoritis	
2	17/04/23	BAB II	mengimpulkan definisi, penulisan label, kerangka definisi srukturan	
3	17/04/23	BAB III	Definisi Operasional	
4	18/04/23	Kuesioner	kuesioner penambahan identitas responden	
5	08/05/23	BAB III	perbaiki kisi-kisi kuesioner	
6	15/05/23	ACC	BAB I, II, III dan kuesioner	
7	05/06/23	BAB IV	Revisi Definisi Pengelasan Penulisan gambar	
8	09/06/23	BAB IV	Pembahasan lebih banyak	
9	12/06/23	BAB IV	ACC	
10	14/06/23	BAB I	saran diperbaiki disertakan alasan	
11	16/06/23	BAB I	ACC	

Pembimbing II

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1.	18/4/2023	JUDUL	NO	
2	19/4/2023	BAB I	NO - ada pada penelitian penulisan	
3	16/5/2023	BAB II	definisi beberapa penulisan	
4	23/5/2023	BAB III	ada Revisi penulisan	
5	15/5/2023	BAB III	NO	
6	20/6/2023	BAB IV	perbaikan sumber data tabel, diagram, corep	
7	26/6/2023	BAB IV	NO	
8	27/6/2023	BAB V	NO = NO Artikel - ada yg di perbaiki pengesahan NO	

Mengetahui
KaprosdiRESTIN MELINA, M.M.
NIDN 0921058605Kediri, 26 Juni 2023
Mahasiswa Ybs,BINTI ANIS NURLATI FAH
NPM 19.1.02.02.0100