

**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

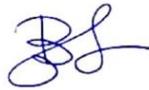
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

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

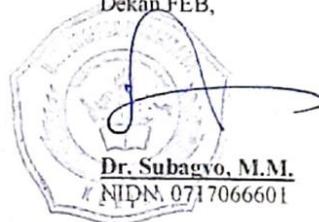
**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

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

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
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
<b>BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
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, pengetahuankerja 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.

## 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 Tewal, 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-bahan-bangunan-di-sektor-properti-dan-konstruksi-meningkat>