

**Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Profesionalitas Kerja Karyawan di PT Kanzu Permai Abadi
Kabupaten Semarang**

Eko Triwanto, Dyah Palupiningtyas

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan, Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Sentral Industri Asap Indah Wonosari Bonang Demak. Untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Sentral Industri Asap Indah Wonosari Bonang Demak. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan di Sentral Industri Asap Indah Wonosari Bonang Demak. Untuk mengetahui Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentral Industri Asap Indah Wonosari Bonang Demak

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, menekankan analisisnya pada data-data numerical yang diolah dengan metode statistika dengan membuat angket pada responden. Data yang digunakan ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Alat dalam penelitian ini adalah metode pustaka, metode kuisisioner yang kemudian diolah. Jumlah sampel dalam penelitian merupakan responden sebanyak 58 orang.

Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis yang diajukan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan, hal ini juga didukung dengan persamaan regresi $Y = -2,876 + 0,377 X_1 + 0,658 X_2$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan (X_1) terhadap tingkat kinerja karyawan (Y). Begitupula kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan, Kesimpulannya, Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi karyawan pada Sentral Industri Asap Indah Wonosari Bonang Demak.

Kata Kunci: kemampuan, kompensasi, kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on the performance of employees at the Central Smoke Industry, Wonosari Bonang Demak. For the effect of compensation on employee performance at the Indah Wonosari Bonang Industrial Smoke Center, Demak. To find out the variables that have the most influence on employee performance at the Indah Smoke Industry Center Wonosari Bonang Demak

The research method used is a quantitative method, emphasizing the analysis on numerical data which is processed by statistical methods by making questionnaires to the respondents. There are two types of data used, namely primary data and secondary data. The tools in this research are the library method, the questionnaire method which is then processed. The number of samples in the study were 58 respondents.

Based on the results of the study, the hypothesis proposed either partially or simultaneously has a positive and significant effect, this is also supported by the regression equation $Y = -2.876 + 0.377 X1 + 0.658 X2$, which means that there is a positive and significant effect of ability (X1) on the level of employee performance. (Y). Likewise compensation (X2) on employee performance. In conclusion, the most influential variable on employee performance is employee compensation at the Indah Wonosari Bonang Industrial Smoke Center, Demak.

Keywords: ability, compensation, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Disadari bahwa sebagaimana karyawan belum menunjukkan profesionalitas baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi karyawan, seperti: kegiatan dalam merencanakan, melaksanakan kegiatan kerja, melaksanakan penilaian, melaksanakan pemantauan, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil karyawan yang profesionalitasnya masih rendah, antara lain: karyawan bekerja secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Karyawan masih menggunakan persiapan bekerja dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan diskripsi pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan kerja yang telah dipersiapkan dan pada proses kerja karyawan.

Fenomena tersebut teramati pada waktu pelaksanaan kepengawasan di PT Kansa. Ditemui karyawan yang bekerja hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal di luar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode kerja, penggunaan media, sistem pekerjaan yang kurang difahami, bekerja tanpa persiapan bekerja yang terencana dan terprogram sehingga profesionalitasnya berkurang.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang penuh tanggungjawab dan semangat pada umumnya merupakan suatu kewajiban bagi karyawan dalam perusahaan. Oleh sebab itu, seorang karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat berdisiplin dan di lingkungan kerja yang tinggi sehingga profesionalitasnya mampu meningkatkan profesionalitas dan tujuan perusahaan. Semangat kerja bagi karyawan perusahaan diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar kualitasnya sebagai sumber daya utama dalam perusahaan tersebut nampak. Kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kemajuan suatu perusahaan. Dalam upaya peningkatan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia diperlukan suatu perencanaan dan strategi yang matang dengan aktivitas-aktivitas yang terencana dan terorganisir serta profesional sehingga segala sesuatunya dapat berjalan dengan lancar sesuai kompetensi karyawan dalam bidangnya dalam lingkungan kerja yang tepat.

Profesionalitas kerja karyawan perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena profesionalitas memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, profesionalitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi yang

mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, kompetensi, lingkungan kerja dan bidang lainnya. Dengan meningkatkan profesionalitas secara tidak langsung akan memberikan peningkatan kompetensi kepada para karyawan dan peningkatan kompetensinya, selain itu juga akan mendorong lingkungan kerja kepada para karyawan untuk meningkatkan profesionalitas menjadi lebih baik.

Profesionalitas karyawan dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok. Berhasil tidaknya tujuan dalam perusahaan tergantung bagaimana proses profesionalitas itu dilaksanakan. Pengukuran profesionalitas karyawan perusahaan sangat penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan profesionalitas perusahaan tersebut agar lebih baik lagi di masa yang datang. Pada PT Kanzu Permai Abadi posisi profesionalitas karyawan menjadi sangat vital sebagai ujung tombak perusahaan untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang handal agar perusahaan bisa terus berjalan. Sehingga sudah sewajarnya profesionalitas karyawan menjadi perhatian utama, baik terkait kompetensi maupun lingkungan kerja mereka.

PT Kanzu Permai Abadi yang bergerak dalam bidang property sebagai perusahaan penyedia perumahan sangat memperhatikan kompetensi karyawannya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Adanya fenomena ketidak stabilan kondisi ekonomi suatu daerah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalitas karyawan. Profesionalitas kerja karyawan yang didukung kompetensi dan lingkungan kerjanya, terealisasi dalam pembangunan rumah yang berlokasi proyek di kabupaten Semarang tersebut, seperti dapat dilihat pada tabel 1.1, ternyata perusahaan belum bisa memenuhi target pasar, sedangkan kebutuhan penduduk akan rumah sederhana masih cukup tinggi. Hal ini perlu menjadi perhatian pihak perusahaan, apakah karyawan sudah benar benar profesional, memiliki kompetensi memadai untuk bekerja seperti melakukan penjualan, secara internal lingkungan pekerjaan juga dipandang turut andil untuk mewujudkan target perusahaan, karena lingkungan kerja yang mendukung profesionalitas sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja.

Tabel 1.1.
Target dan realisasi kerja karyawan di
PT Kanzu Permai Abadi (kanpa)

Tahun	Target	Realisasi
2018	50	20
2019	50	25
2020	70	35

Sumber: PT Kanzu Permai Abadi

Kebutuhan rumah sangat dibutuhkan oleh konsumen khususnya di daerah kabupaten Semarang. Peluang usaha tersebut nampaknya menjadi acuan pengembang perumahan di daerah Ungaran, seperti PT. Kanzu Permai Abadi untuk meluncurkan beberapa unit rumah untuk meringankan target penjualan. Dalam kurun waktu tidak sampai 3 bulan produk rumah mereka terjual, bahkan permintaan bertambah. Hal ini menjadikan pengembang menambah produk mereka sesuai dengan permintaan masyarakat. Karyawan yang profesional harus memiliki kompetensi yang memadai dapat memberikan komunikasi luar berkenaan dengan pemasaran guna mendukung operasional perusahaan dalam

jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Selain itu, pemasaran suatu produk yang dihasilkan pengembang merupakan sumber informasi yang dibutuhkan masyarakat luas, ataupun bagian lain pengembang terkait untuk mendukung operasional perusahaan secara global.

Profesionalitas karyawan ternyata juga terkait dengan kompetensi dan lingkungan kerja karyawan tersebut yang membutuhkan kemampuan teori maupun praktek yang berguna untuk mendukung kelancaran bagi pelaku atau karyawan bagian penjualan maupun pihak penerima informasi penjualan tersebut. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pemasaran adalah komitmen sumber daya manusia (karyawan bagian penjualan) maupun komitmen pendanaan yang diperlukan sebagai strategi jangka panjang. Masa kekinian memandang dimensi pemasaran berdasarkan hubungan pengaruh, saling mempengaruhi, tergantung dari saling ketergantungan antara perusahaan dengan lingkungan internal maupun eksternalnya. Dalam hal ini penulis tertarik meneliti terkait lingkungan internal perusahaan dalam hal pemasaran seperti tentang sumber daya manusiannya yang melakukan kegiatan pemasaran atau bagian penjualan.

Ternyata pihak pengembang yaitu PT Kanzu Permai Abadi melalui bagian penjualannya telah melakukan berbagai cara untuk mempromosikan produk rumah dari tipe kecil sampai mewah di beberapa pameran perumahan yang ada di kota-kota besar. Pada kenyataannya masih adanya permasalahan seperti, masih terdapat pekerjaan yang sering tertunda sehingga terjadi tingkat penurunan pada kompetensi kerja karyawan. Tingkat kehadiran karyawan yang kurang dan sering tidak memenuhi minimal kehadiran sehingga dianggap kurang profesional. Kemudian target penjualan diketahui terus menurun realisasinya dari waktu ke waktu sementara pembangunan terus berlangsung, lingkungan kerja karyawan menurun dan kurang bersemangat. Masih adanya karyawan yang sering mengeluh adanya lingkungan kerja yang kurang mendukung mereka dalam bekerja. Berbagai cara yang mendukung profesionalitas karyawan perusahaan dilakukan untuk menunjang target penjualan dan meningkatkan profesionalitas karyawan, dengan penggarapan pangsa pasar efektif dan efisien. Namun ternyata belum maksimal sesuai target sehingga perlu dilihat kembali apakah komitmen pemasaran yang salah satunya terkait SDM sudah sesuai dengan harapan yang ditentukan seperti kompetensi karyawan dalam bekerja maupun lingkungan kerja karyawan mendukung profesionalitas dalam bekerja mendukung kebijakan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dikaji adalah: (1) Bagaimanakah pengaruh kompetensi karyawan terhadap profesionalitas karyawan di PT Kanzu Permai Abadi Kabupaten Semarang ? (2) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap profesionalitas karyawan di PT Kanzu Permai Abadi Kabupaten Semarang? (3) Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja karyawan secara bersama-sama terhadap profesionalitas karyawan di PT Kanzu Permai Abadi Kabupaten Semarang? (4) Variabel manakah yang paling berpengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja karyawan di PT Kanzu Permai Abadi Kabupaten Semarang?

TINJAUAN PUSTAKA

Profesionalitas Karyawan

Profesionalitas merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan didalam sebuah organisasi karena profesionalitas ialah sifatsifat (kemampuan, kemahiran dan cara pelaksanaan sesuatu) sebagaimana yang sewajarnya terdapat dan dilakukan oleh seorang profesional. Sehingga jika perusahaan memiliki karyawan yang profesional dan berkemampuan tinggi, secara tidak langsung akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Istilah profesionalitas berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode, dan berlaku untuk semua karyawan mulai dari tingkat atas sampai bawah.

Indikator Profesionalitas

Indikator profesionalitas adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan.
2. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai.
3. Efisiensi diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, tenaga dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan.
4. Tanggung jawab berarti kesanggupan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik- baiknya.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan.

Indikator Kompetensi

Komponen utama dalam dimensi dan indikator kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.
2. Keterampilan
Skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.
3. Perilaku
Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Indy dan Handoyo, 2013).

Indikator Lingkungan Kerja

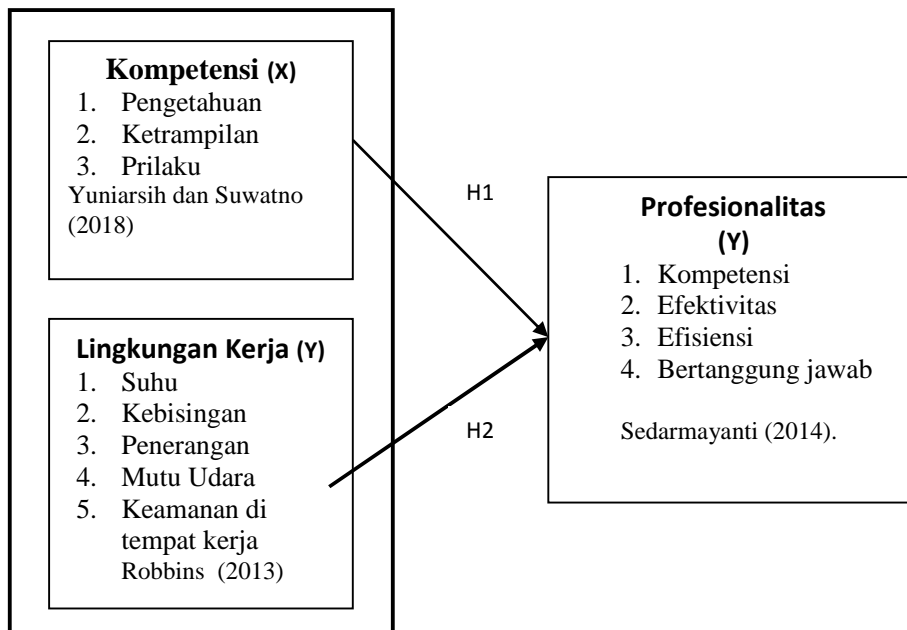
Menurut Robbins (2013) dimensi dan indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :

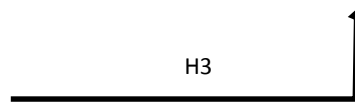
1. Suhu Udara
Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar.
2. Kebisingan
Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
3. Penerangan
Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
4. Mutu Udara
Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.
5. Keamanan di tempat kerja.
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Dalam perusahaan diperlukan adanya profesionalitas yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, supaya profesionalitas karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja.

Gambar Kerangka Pemikiran





Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan perumusan masalah yang penulis kemukakan di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas karyawan (Y)

H2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas karyawan (Y)

H3: Kompetensi (X1) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas karyawan

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Bidang penelitian yang diambil adalah penelitian tentang manajemen sumberdaya manusia perusahaan. Objek penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap profesionalitas karyawan perusahaan yaitu PT Kanzu Permai Abadi di kabupaten Semarang.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Semarang. Perusahaan ini adalah perusahaan perusahaan ini bergerak dibidang jasa properti. Perusahaan ini terletak di Jalan Pattimura Raya, Komplek Masjid Baitut Taqwa, Mapangan Lerep, Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang Jawa Tengah 50518. Penelitian dilakukan selama kurang lebih 3 bulan mulai dari bulan Maret sampai dengan Mei 2021.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yaitu, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika, metode kuantitatif, faktual dan akurat dengan membuat angket kepada responden (Community Officer) yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan variable penelitian yang digunakan.

Desain Penelitian.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian regresi dan korelasi yang merupakan garis trend dari suatu kegiatan atau variabel yang terdiri dari 2 (dua) faktor atau lebih. Korelasi yaitu untuk mengetahui ada tidaknya

hubungan antara variabel Y (dependen) dengan variabel X (independen) dalam suatu kegiatan tertentu. Regresi yaitu mempelajari hubungan atau pengaruh antara variabel sehingga dari hubungan yang ada dapat ditaksir nilai variabel yang satu jika variabel lainnya diketahui. Korelasi yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel Y (*dependen*) dengan variabel X (*independen*) dalam suatu kegiatan tertentu. Regresi yaitu mempelajari hubungan atau pengaruh antara variabel sehingga dari hubungan yang ada dapat ditaksir nilai variabel yang satu jika variabel lainnya. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel X (kompetensi dan lingkungan kerja) dan variabel Y (profesionalitas karyawan) di PT Kanzu Permai Abadi (Kanpa).

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana kedua data ini diperoleh langsung dari responden. Pertama penelitian pustaka yaitu penelitian yang dilakukan diperusahaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan. Kemudian penelitian lapangan yang bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara observasi lapangan. Selain itu diadakan pula wawancara, observasi dan kuesioner. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan, seperti sistem personalia dan pengaruhnya terhadap peningkatan profesionalitas karyawan. Data kuantitatif yaitu data yang berupa laporan-laporan secara tertulis, seperti; besarnya gaji karyawan. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah : Data Primer ialah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini. Data Sekunder ialah data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua individu atau unit-unit yang menjadi target penelitian. Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Tujuan diadakannya populasi ialah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi, (Husaini Usman, 2019). Menurut Sugiyono (2013) mengatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berjumlah 175 orang. Arikunto (2016), mengemukakan "apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sementara dalam penelitian ini lebih dari 100, melihat jumlah populasi sebanyak 175 orang karyawan, oleh karena penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling). Menurut Arikunto (2018) . Jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih. Dalam penelitian ini

diketahui terdapat populasi 175 orang karyawan sehingga Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut : Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

α = Toleransi ketelitian % (penelitian ini menggunakan toleransi sebesar 5%)

Penelitian ini menggunakan batas kesalahan yang ditolerir sebesar 5% dikarenakan penelitian bersifat homogen, yaitu diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada. Hasil perhitungan diketahui sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= N / 1 + N (e)^2 \\ &= 175 / 1 + 175 (0,05)^2 \\ &= 175 / 1.437 \\ &= 121,73 \text{ Responden. Dibulatkan menjadi 122 responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang diambil adalah 122 responden.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel indenpenden adalah kompetensi karyawan dan lingkungan kerja karyawan. Kompetensi kerja dapat dilihat dari persepsi karyawan diwakili oleh indicator-indikator sebagai berikut dibawah ini. Definisi oprasional adalah penentuan sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Tabel Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional		Pengukuran
		Dimensi	Indikator	
Profesonlaitas (Y)	Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi,waktu yang tepat,cermat,dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan	Kompetensi	Keterampilan.	5 point Skala Likert SS =5 S = 4 CS = 3 TS = 2 STS=1
			Pengetahuan.	
		Efektivitas	Kuantitas kerja.	
			Kualitas kerja. Waktu.	
Efisiensi	Biaya Waktu.			

	(Siagian.2014).	Bertanggung jawab	Menyelesaikan tugas dengan baik. Tepat waktu. Berani dan ikhlas memikul risiko.	
Kompetensi (X1)	Didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2011).	Pengetahuan	Pengalaman kerja pegawai Prestasi kerja yang dimiliki Ketenangan saat bekerja	5 point Skala Likert SS =5 S = 4 CS = 3 TS = 2 STS=1
		Prilaku	Inisiatif Percaya diri	
		Ketrampilan	Persepsi pengendalian diri tanggung jawab kolektif tanggung jawab individu	
Lingkungan Kerja (X2)	Sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Indy Dan Handoyo, 2013).	Suhu	pengaturan suhu yang sesuai, temperature yang nyaman dan sesuai komdisi normal tubuh	5 point Skala Likert SS =5 S = 4 CS = 3 TS = 2 STS=1
		Kebisingan	kriteria pekerjaan konsentrasi yang dibutuhkan	
		Penerangan	Tingkat intensitas lampu Usia pegawai.	

		Mutu Udara	kualitas pencemaran udara dan kesehatan karyawan
		Keamanan tempat kerja	memanfaatkan indikator, tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi diskripsi hasil penelitian, uji instrumen penelitian, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan pembahasan. Hasil penelitian ini berdasarkan pengolahan data angket yang diperoleh dari sampel penelitian yang merupakan profesionalitas karyawan di PT Kanzu Permai Abadi yang diambil sampel 65 orang karyawan.

Diskripsi Hasil dan Objek Penelitian

Hasil penelitian yang telah diperoleh peneliti dideskripsikan secara rinci untuk masing-masing variabel. Pembahasan variabel dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif, maksudnya data yang diolah berbentuk angka atau skor yang kemudian ditafsirkan secara kualitatif. Berikut akan dijelaskan secara rinci mengenai deskripsi data hasil penelitian untuk masing-masing variabel. Penelitian dilakukan di

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk memberikan gambaran tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan kerja kerja dan kompetensi kerja terhadap keputusan pengunjung di PT Kanzu Permai Abadi. Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis deskripsi variabel penelitian dilakukan sebagai berikut:

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas Kuesioner Kompetensi kerja (X1)

Tabel Analisis Validitas Variabel Kompetensi kerja

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.
A1	0,717	0.300	Valid
A2	0,697	0.300	Valid
A3	0,792	0.300	Valid
A4	0,723	0.300	Valid
A5	0,741	0.300	Valid
A6	0,666	0.300	Valid
A7	0,737	0.300	Valid
A8	0,783	0.300	Valid
A9	0,787	0.300	Valid
A10	0,824	0.300	Valid

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan kriteria nilai signifikansi, kuesioner kompetensi kerja terdiri dari 10 item nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,300), Artinya bahwa kuesioner kompetensi kerja berdasarkan kriteria r_{tabel} , dapat dinyatakan valid.

Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (x2)

Tabel Analisis Validitas Variabel Lingkungan kerja

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
A1	0,716	0.300	Valid
A2	0,781	0.300	Valid
A3	0,770	0.300	Valid
A4	0,773	0.300	Valid
A5	0,796	0.300	Valid
A6	0,831	0.300	Valid
A7	0,807	0.300	Valid
A8	0,816	0.300	Valid
A9	0,733	0.300	Valid
A10	0,823	0.300	Valid

Sumber: olah data 2021

Berdasarkan tabel diatas maka untuk variabel X_2 yaitu kompetensi kerja angketnya valid, karena $r_{hitung} > 0,300$ sehingga tidak ada bukti soal yang gugur dan siap dilakukan penelitian.

Uji Validitas Kuesioner Profesionalitas karyawan (Y)

Tabel Analisis Validitas Variabel Profesionalitas karyawan

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
A1	0,667	0.300	Valid
A2	0,784	0.300	Valid
A3	0,805	0.300	Valid
A4	0,788	0.300	Valid
A5	0,764	0.300	Valid
A6	0,701	0.300	Valid
A7	0,751	0.300	Valid
A8	0,780	0.300	Valid
A9	0,800	0.300	Valid
A10	0,802	0.300	Valid

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan rincian tabel diatas, dari 10 soal item untuk variabel Y yaitu Profesionalitas karyawan menunjukkan bahwa semua butir soal valid dikarenakan $r_{hitung} > 0,300$, sehingga angket bisa diteruskan ke penelitian yang berikutnya.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan program *SPSS 25.00 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,499	3,000		2,166	,032
1 Kompetensi	,430	,086	,404	5,022	,000
Lingkungan Kerja	,410	,085	,390	4,843	,000

a. Dependent Variable: Personalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil regresi berganda tersebut diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,499 + 0,430 X_1 + 0,410 X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

Konstanta = **6,499**, jika variabel Lingkungan kerja kerja, kompetensi kerja dianggap tetap atau sama dengan nol, maka variabel profesionalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar **6,499**. Koefisien Kompetensi (X_1) = **0,430**, jika variabel kompetensi kerja mengalami kenaikan, sedangkan kompetensi kerja, dan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka profesionalitas karyawan akan meningkat sebesar **0,430**. Koefisien kompetensi kerja (X_2) = **0,410**, jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan, sedangkan kompetensi kerja, dan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka profesionalitas karyawan akan meningkat sebesar **0,410**.

Uji Model

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2114,054	2	1057,027	60,404	,000 ^b
Residual	2082,405	119	17,499		
Total	4196,459	121			

a. Dependent Variable: Personalitas

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi. Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel anova diatas. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F sebesar 60,404 dengan nilai sig. (p) sebesar 0,000 sehingga $p < 0,05$ menunjukkan terdapat pengaruh positif secara simultan antara kompetensi kerja Lingkungan kerja kerja dan lingkungan kerja terhadap profesionalitas karyawan di PT Kanzu Permai Abadi, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka H_3 yang menyatakan diterima

Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel Koefisien Determinasi Ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	,710 ^a	,504	,495	4,183
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Personalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian determinasi ganda diperoleh nilai $R^2 = 0,504$ atau 50,4% ini berarti variabel bebas lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap profesionalitas karyawan PT Kanzu Permai Abadi sebesar 50,4% dan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel lingkungan kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama terhadap profesionalitas karyawan pada PT Kanzu Permai Abadi cendrawasih dilakukan dengan menggunakan uji-t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,499	3,000		2,166	,032
1 Kompetensi	,430	,086	,404	5,022	,000
Lingkungan Kerja	,410	,085	,390	4,843	,000

a. Dependent Variable: Personalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.7 dapat interpretasikan sebagai berikut:

- 1) Pengujian hipotesis pertama (H_1) diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 0,430 dengan sig. (p) = 0,000 sehingga $p < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja terhadap profesionalitas karyawan perusahaan, diterima
- 2) Pengujian hipotesis kedua (H_2) diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,410 dengan sig. (p) = 0,000 sehingga $p < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap profesionalitas karyawan perusahaan, diterima.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi kerja terhadap profesionalitas karyawan di PT Kanzu Permai Abadi

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi kerja terhadap profesionalitas karyawan PT Kanzu Permai Abadi dengan ($t_{hitung} = 5,022$ dan $p < 0,05$). Berarti semakin tinggi Kompetensi kerja maka semakin tinggi pula profesionalitas karyawan perusahaan, sebaliknya semakin rendah kompetensi maka semakin rendah pula profesionalitas karyawan

perusahaan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalitas karyawan perusahaan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Darwis (2008) melakukan penelitian yang berjudul analisis faktor faktor yang mempengaruhi kekompetensian karyawan PT. Riau Graimdo Pekanbaru. Dari analisa diperoleh temuan bahwa faktor kompensasi, pengawasan dan Waktu Baku secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kekompetensian kerja karyawan di PT. Riau Graimdo Pekanbaru.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap profesionalitas karyawan di PT Kanzu Permai Abadi

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap profesionalitas karyawan di PT Kanzu Permai Abadi (t hitung = 4,834 dan $p < 0,05$). Berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula profesionalitas karyawan di PT Kanzu Permai Abadi, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah pula profesionalitas karyawan di PT Kanzu Permai Abadi. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalitas karyawan Perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni (2017), Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi yang telah diolah dan dihitung berdasarkan data yaitu sebesar 95% masuk dalam kriteria pengaruh yang sangattinggi. Sehingga penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat tinggi daripengaruh kompetensi kerja terhadap profesionalitas karyawan Lingkup Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Hal ini menunjukan Kompetensi kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan Profesionalitas karyawan. Sedangkan sisanya 5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kompetensi kerja dan lingkungan terhadap profesionalitas karyawan di PT Kanzu Permai Abadi

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama terhadap profesionalitas karyawan di PT Kanzu Permai Abadi ($F = 60,404$ dan $p < 0,05$). Hasil pengujian determinasi ganda diperoleh nilai $R^2 = 0,504$ atau 50,4% ini berarti variabel bebas kompetensi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalitas karyawan PT Kanzu Permai Abadi sebesar 50,4% dan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Seperti dalam penelitian Wahdan, (2018) hasil penelitian, dapat diketahui bahwa secara simultan kompetensi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap profesionalitas karyawan. Dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi menyatakan bahwa kompetensi kerja dan lingkungan kerja pengaruh sebesar 74,6% terhadap profesionalitas karyawan.

Variabel paling berpengaruh terhadap profesionalitas karyawan di PT

Kanzu Permai Abadi

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja terhadap profesionalitas karyawan dengan (t hitung = 5,002 dan $p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap profesionalitas karyawan (t hitung = 3,372 dan $p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap profesionalitas karyawan PT Kanzu Permai Abadi dengan (t hitung = 4,843 dan $p < 0,05$). Dari hasil t hitung, profesionalitas kerja (t hitung = 5,002) lebih besar dari lingkungan kerja sehingga variable kompetensi kerja merupakan variable paling berpengaruh.

PENUTUP

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi kerja terhadap profesionalitas karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap profesionalitas karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan, kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap profesionalitas karyawan. Kemudian variabel yang paling berpengaruh terhadap profesionalitas karyawan adalah lingkungan kerja di PT Kanzu Permai Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto. 2011. Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Algifari. 2017. Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi. Yogyakarta Bumi Aksara
- Amstrong, Mischael, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Baccal, Robert. 2015. *Performance Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Budi Rajab. 2014. Profesionalisme Dalam Peralihan Peradaban. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- John Withmore, 2017. Coaching For Performance: Seni Mengarahkan Untuk mendongkrak profesionalitas, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson & Ivancevich & Donnely. 2014. Perusahaan dan manajemen. Perilaku, struktur, proses. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan, Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Kumoro, Wahyudi, Purwanto, Erwan Agus. 2015. Aggaran Berbasis Profesionalitas, Konsep & Aplikasinya. Yogyakarta : MAP UGM
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2015 Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai profesionalitas karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2014. Reformasi Administrasi Public. Reformasi Birokrasi Indonesia. Dan kepemimpinan masa depan Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sondang P Siagian. 2014. Administrasi Pembangunan. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang Siagian P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Shadily, Hasan. 2011. Sosiologi Untuk Masyarakat Indonesia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Bilson. 2013. Penilaian Profesionalitas dalam Manajemen Perusahaan. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susilo Martoyo. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPPT
- Schuler. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Taliziduhu ndraha, 2012. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Titman, Sheridan J., Arthur J. Keown, dan John D. Martin. 2014. Financial Management: Principles and Applications. Edisi ke-12. USA: Pearson Education