

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAWA ELANG TANGGUH JAKARTA

Aldi Rohiman Taopik¹⁾ & Faras Zulina Ayunani²⁾

Email : faraszulina@gmail.com

Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

ABSTRAK

Profesionalisme biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu yang menjadi profesinya atau secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu pegawai, kinerja kelompok, kinerja organisasi yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Elang Tangguh di Jakarta.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Teknik Total Sampling* atau secara keseluruhan. Dimana setiap populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, untuk mendapatkan sampel menggunakan rumus Arikunto (2015 : 95) dengan menggunakan total sampel sebanyak 30 orang.

Berdasarkan hasil analisa regresi bahwa ternyata variabel Profesionalisme Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan diperoleh nilai persamaan $Y = 6,384 + 0,718 X$, ada pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diperlukan pembuktian dengan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 6,863 >$ nilai t_{tabel} pada (28) sebesar $= 1,701$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti mempunyai bukti, bahwa Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang sangat signifikan. Jadi hasil analisa terdapat pengaruh positif Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,792 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sangat kuat atau nilai Koefisien determinasinya (KD) sebesar : 62,7%. Jadi tingkat pengaruh sebesar 62,7% dan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor-faktor yang lainnya yang tidak diamati secara keseluruhan oleh penulis.

KEYWORD: profesionalisme kerja dan kinerja

1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan alat komunikasi yang sangat canggih begitu sangat cepat dan sesuai dengan perkembangan jaman yang semakin modern dari abad ke abad sebelumnya, dengan ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi dan, alat komunikasi yang semakin canggih dari berbagai merek yang ada di Indonesia. Dalam melaksanakan pembangunan dewasa ini, kiranya tidak terlepas dari unsur manusia, dimana manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menunjang keberhasilan pembangunan. Hal ini disebabkan faktor manusia yang berfungsi sebagai faktor penggerak dan jalannya aktivitas perusahaan sehari-hari. Dengan demikian posisi manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting bagi segala aktivitas organisasi dalam merencanakan, merumuskan, menetapkan dan melaksanakan berbagai kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Persaingan dalam dunia bisnis dan pasar global semakin ketat dari hari ke hari. Berbagai tantangan membuat perusahaan harus bekerja keras untuk mencapai tujuan utamanya yaitu meraih keuntungan yang sebesar-besarnya, meminimalkan cost dan meminimalisir hambatan untuk meraih tujuan perusahaan. Perusahaan berlomba-lomba mendapatkan market share yang luas, untuk mendapatkan market share yang luas perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaan dengan meningkatkan profesionalisme kerja sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia dalam perusahaan pada hakekatnya adalah pegawai sedangkan faktor-faktor lain seperti alat-alat produksi dan teknologi merupakan hasil karya manusia. Semua itu akan memberi hasil jika pegawai sebagai faktor utama dalam perusahaan dapat memanfaatkan alat-alat produksi dan teknologi tersebut dengan seefektif dan semaksimal mungkin.

Dewasa ini sebagian perusahaan swasta berkeinginan, hasil penilaian kinerja karyawan

dijadikan sebagai alat pendorong untuk memacu profesionalisme kerja pada PT. Jawa Elang Tangguh di Jakarta dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Dengan upaya tersebut di atas diharapkan selain meningkatkan profesionalisme kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, rasa memiliki dan loyal kepada perusahaan. Jika hal ini terjadi maka dapat dikatakan, bahwa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sudah dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Profesionalisme kerja adalah suatu konsep yang mengandung arti kemampuan, peningkatan keahlian, peningkatan disiplin, peningkatan etos kerja, peningkatan daya tahan, daya juang, daya saing dan daya inteligen, sehingga tugas-tugas suatu profesi dapat dilaksanakan dengan optimal, efektif dan produktif, maka dengan demikian pimpinan pada PT. Jawa Elang Tangguh di Jakarta dalam meningkatkan profesionalisme dapat melakukan beberapa program pembinaan, pendidikan, pelatihan yang terencana dan terprogram secara baik dengan tepat sasaran akan memberikan manfaat yang besar dalam memperbaiki profesionalisme kerja. Pada saat ini profesionalisme kerja terlihat masih belum sesuai apa yang di harapkan pimpinan. Profesionalisme kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu seorang pimpinan sangat mengharapkan profesionalisme kerja agar kinerja karyawannya lebih baik.

Kinerja karyawan sangat perlu dilakukan pemantauan hasil kerjanya sebagai salah satu upaya untuk lebih mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar lebih baik. Karena kinerja karyawan sampai saat ini masih terlihat belum optimal atau belum sesuai harapan pimpinan dan masih diperlukan peningkatan secara menyeluruh. Kinerja yang tinggi akan memberi jaminan demi tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seorang pegawai untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kinerja yang diukur atau dinilai secara

keseluruhan. Kinerja merupakan hasil dari suatu usaha, kemampuan, dan sikap seseorang dalam menyelesaikan suatu hal di bidang pekerjaan. Kinerja menggambarkan hasil yang dapat diukur secara obyektif dalam perusahaan. Tingkat kinerja karyawan merupakan suatu ukuran dari output atau hasil kerja dibandingkan dengan input kerja, bahan-bahan, dan peralatan.

Setiap perusahaan khususnya yang bergerak di bidang jasa pengurusan kepabeanan (PPJK), penyewaan depo container dan pengangkutan container akan selalu melakukan peningkatan kinerja karyawannya. Untuk menjadikan PT. Jawa Elang Tangguh di Jakarta yang bergerak di bidang jasa pengurusan kepabeanan (PPJK), penyewaan depo container dan pengangkutan container yang lebih baik dimasa depannya.

1.1 Identifikasi masalah

a. Profesionalisme Kerja pada PT. Jawa Elang Tangguh di Jakarta sampai saat ini secara keseluruhan masih belum sesuai harapan pimpinan masih di perlukan peningkatan yang lebih optimal lagi di masa depan.

b. Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Elang Tangguh di Jakarta sampai saat ini masih belum optimal hasilnya dan belum sesuai harapan pimpinan masih sangat diperlukan peningkatan secara keseluruhan dimasa mendatang yang tidak sedikit tantangan dari produk pesaingnya.

1.2 Rumusan masalah

a. Adakah pengaruh yang signifikan variabel Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Elang Tangguh di Jakarta ?

b. Seberapa besarkah tingkat pengaruh variabel Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Elang Tangguh di Jakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan dari variabel Profesionalisme Kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Elang Tangguh di Jakarta.

b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Elang Tangguh di Jakarta.

c. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang Sarjana manajemen pada jurusan manajemen SDM di STMA IMMI Jakarta.

1.3 manfaat penelitian

a. Manfaat secara praktis

Dapat dijadikan suatu tolok ukur dan sebagai bahan acuan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan suatu kebijaksanaan

b. Manfaat secara teoritis

Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan yang lebih baik

Untuk umum hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

Untuk akademi (stma immi) hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai literatur dan pustaka bagi mahasiswa.

2. Tinjauan teori

Menurut pendapat M. Yani (2016 :1) mengemukakan pengertian manajemen bahwa : “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pengarahan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dimasa yang akan datang.”

Menurut Edwin B. Flippo (2015 : 5) menyatakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya bahwa : “*personal manajemen is the planning, organizing and controlling of the procurement, development, compensation,*

maintenance and separation of human resources to the and that organizational, individual and societal good are accomplished". Terjemahan bebas dalam bahasa Indonesia adalah manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian dan profesionalisme kerja dari pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan, individu dan masyarakat".

Menurut Kunandar (2015 : 46), mengemukakan pengertian profesionalisme adalah : "profesionalisme kerja yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain pengertian karyawan profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kekaryawanan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai karyawan dan dengan kemampuan maksimal. Jadi karyawan yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman dibidangnya".

Ciri-ciri pokok suatu profesionalisme kerja menurut Supriyadi, (2017: 96-97) ada 5 (lima) macam profesi adalah :

"Pertama, pekerjaan itu mempunyai fungsi dan signifikansi sosial karena diperlukan untuk mengabdikan pada masyarakat; kedua, profesi menuntut ketrampilan tertentu yang diperoleh lewat pendidikan dan latihan yang lama dan intensif serta dilakukan dalam lembaga tertentu yang secara sosial dapat dipertanggungjawabkan (accountable); ketiga, profesi didukung oleh suatu disiplin ilmu; keempat, ada kode etik yang menjadi pedoman

perilaku anggotanya beserta sanksi yang jelas dan tegas terhadap pelanggar kode etik; kelima, anggota profesi secara perorangan ataupun kelompok memperoleh imbalan finansial atau materiil".

Menurut Sondang P. Siagian (2009 : 163) indikator profesionalisme adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
- b) Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk layanan manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- c) Sarana dan prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut merupakan alat pembantu atau utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak di capai.
- d) Jumlah SDM adalah suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat di gunakan untuk menyokong suatu organisasi.
- e) Keadaan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur .hal tersebut dapat berupa pengukuran dari alat yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.
- f) Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu dalam bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Menurut Robbins Stephen P., (2017 : 123) mengemukakan pengertian kinerja bahwa : “kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria”.

Balai Pengembangan Kinerja Daerah Sedarmayanti, dalam Husein Umar (2015 : 11), menyatakan ada enam faktor utama yang menentukan Kinerja Karyawan adalah :

- a. Sikap kerja seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergilir (shirlwork), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan.
- c. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan perusahaan dan tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja melalui lingkungan Profesionalisme Kerja mutu (quality control circle) dan panitia peningkatan kinerja.
- d. Manajemen kinerja yaitu; manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistim kerja untuk mencapai peningkatan kinerja.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam usaha, dan berada pada jalur yang

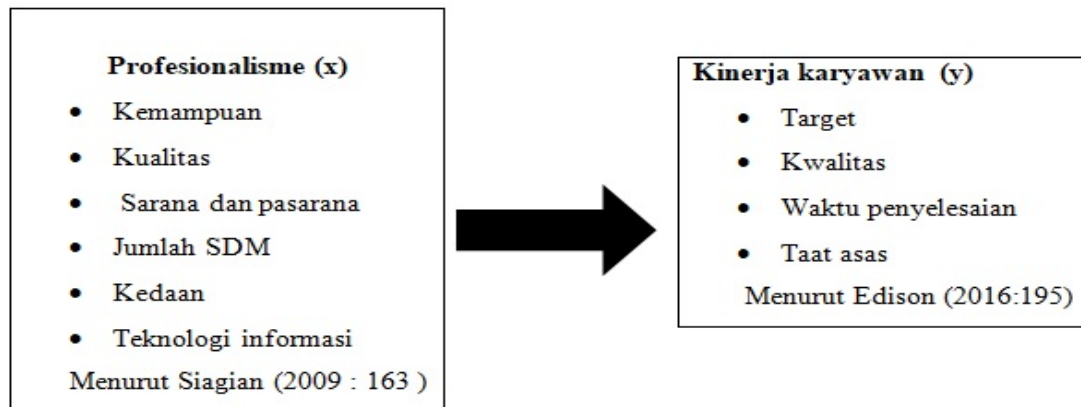
Menurut Edison (2016:195) indikator kinerja terdiri dari :

- a) Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, hasil kerja , atau jumlah uang
- b) Kualitas adalah elemen penting, karna kualitas yang di hasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- c) Waktu penyelesaian yang tepat waktu kapasitas produksi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini merupakan modal untuk mendapatkan kepercayaan pelanggan.

Penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan judul Skripsi Penulis adalah : Pertama berdasarkan hasil penelitian oleh : Yorzi Haryowijoyo Lulus pada tahun 2014, Kedua berdasarkan hasil penelitian: Suhermanto, Telah lulus pada tahun 2017 serta Ketiga hasil penelitian Novi Riyanti Telah lulus pada tahun 2019, hasil penelitiannya sangat berpengaruh signifikan

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini menunjukan skema yang menjelaskan pengaruh antar variabel dalam penelitian sebagai berikut .

Gambar .1
Kerangka pemikiran



Keterangan : X1 = variabel bebas (propesionalisme kerja)

X2 =variabel terikat (kinerja karyawan)

Uji hipotesis, statistik pengambilan keputusan menolak atau menerima hipotesis, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{test} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau t kritis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai $t_{test} < \text{nilai } t_{tabel}$ atau t kritis maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Metode penelitian

Metode yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan metode kuantitatif bertujuan untuk membuat suatu uraian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan antara variabel yang terlibat di dalamnya. Variabel yang di

teliti dalam penelitian ini yaitu , profesiolisme kerja (X) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PPJK PT. Jawa Elang Tangguh yang beralamat di gedung Plaza SUA jalan Prof. Dr. Soepomo No. 27 Jakarta selatan. Alasan penelti melakukan penelitian di PT. Jawa Elang Tangguh karna terdapat penomena yang bekaitan dengan profesinalisme keja dan kinerja karyawan.

Objek peneltian yaitu profesionalisme kerja dan kinerja karyawan pada pt.jawa elang tanguh teknnk pengambilan sempel yaitu dengan menggunakan teknik *Total Sampling* (Secara keseluruhan). Dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.Sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Total Sampling* (Secara keseluruhan) sebanyak 30 orang karyawan yang di jadikan sampel atau 100% dari jumlah populasi yang ada 30 orang yang masih beroperasi. Metode pengumpulan data yang di pakai adalah kuesioner,wawancara dan observasi.

Tabel 1
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	No. Angket
Profesionalisme Kerja (X) Sumber : Atmodiwirio Soebagio, (2016)	Pengetahuan	1) Mengerti ilmu manajemen	1
		2) Memahami tupoksi	2
		3) Kesadaran berorganisasi	3
	Keterampilan	1) Kemampuan dalam bertugas	4
		2) Kemampuan mempengaruhi orang lain	5
		3) Fleksibilitas dalam bekerja	6
	Sikap dan Perilaku	1) Pemahaman antar pribadi	7
		2) Menjalin hubungan dengan rekan kerja	8
		3) Tingkat kemauan mengembangkan diri	9
		4) Kemampuan pribadi	10
Kinerja Karyawan (Y) Sumber : Mangkunegara (2016)	Kualitas	1) Penguasaan Iptek	1
		2) Memahami lingkup pekerjaan	2
		3) Kreativitas	3
	Kuantitas Kerja	1) Hasil kerja	4
		2) Kecepatan	5
	Konsistensi	1) Selalu mengembangkan kemampuan	6
		2) Memiliki kesehatannya baik	7
		3) Mengikuti intruksi	8
	Sikap	1) Instansi dan lembaga lain	9
		2) Memiliki pribadi yang santun	10

Pengujian intrumen penelitian menggunakan uji validasi dan reabilitas, uji normalitas. Teknik analisa data menggunakan analisis koefisiensi korelasi, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. Uji validitas (Validitas isi) penulis akan mengkonsultasikan instrumen dengan faktor-faktor variabel yang bersangkutan. Uji coba secara empirik menggunakan korelasi product moment dengan bantuan fasilitas komputer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 24 for Windows. Adapun rumus korelasi *product moment* menurut Suharsimi Arikunto, (2015 : 146) untuk mencari nilai r_{hitung} atau validitas sebagai berikut :

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

Dimana :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

N = Jumlah Sampel 30 orang.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan

taraf signifikan 5%.

Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 24 for Windows. Adapun rumus Alpha menurut Suharsimi Arikunto, (2015 : 171) untuk mencari nilai reliabilitas sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left[\frac{S_t^2 - \sum p_i q_i}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

k = Jumlah Item dalam Instrumen

p_i = Proporsi banyaknya subyek yang menjawab pad:

$q_i = I - P_i$

s_t^2 = Varians total.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel dengan taraf signifikan 5%.

Hasil dan pembahasan

Dari sampel yang digunakan yaitu berjumlah 30 orang, dengan menggunakan skala likers dan berdasarkan tabel 2 di peroleh bahwa seluruh butir pertanyaan untuk mencari informasi mengenai variabel independen yaitu profesionalisme kerja dinyatakan valid. Hal ini dapat di lihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 2
Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel}
Variabel Profesionalisme Kerja (X) dan
Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Profesionalisme Kerja (X)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,708	0.666	Valid
2	0,749	0.666	Valid
3	0,703	0.666	Valid
4	0,685	0.666	Valid
5	0,764	0.666	Valid
6	0,833	0.666	Valid
7	0,789	0.666	Valid
8	0,909	0.666	Valid
9	0,886	0.666	Valid
10	0,853	0.666	Valid
Pertanyaan	Kinerja Karyawan (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.713	0.666	Valid
2	0.855	0.666	Valid
3	0.898	0.666	Valid
4	0.784	0.666	Valid
5	0.711	0.666	Valid
6	0.669	0.666	Valid
7	0.854	0.666	Valid
8	0.761	0.666	Valid
9	0.712	0.666	Valid
10	0.923	0.666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Profesionalisme Kerja (X) dengan nilai rtabel 0,666, sedangkan nilai Alpha sebesar 0,848 sehingga dapat disimpulkan bahwa rAlpha positif dan lebih besar atau $0,848 > 0,666$ maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Profesionalisme Kerja (X) adalah Reliabel. Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan nilai Alpha 0,895 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,895 > 0,666$ maka instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Reliabel.

Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Reliabilitas masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) terdapat pada tabel uji validitas yang ada,

setuju pertanyaan-pernyataan yang valid maupun yang tidak valid dijelaskan dalam tabel 4 berikut ini :

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Profesionalisme kerja (x)	.944	10
Kinerja karyawan (y)	.895	10

Sumber : Data diolah tahun 2022

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Independen dan Variabel Dependen

Keterangan	Profesionalisme Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Pertanyaan Awal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Pertanyaan Yang Gugur (Tidak Valid)	-	-
Pertanyaan Yang Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Alpha	0,944	0,895

Sumber : Data diolah tahun, 2022

Berdasarkan dari tabel di atas bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X) secara keseluruhan dinyatakan 100% valid, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan 100% valid.

Tabel 5
HASIL ANALISIS *CHI SQUARE*

Test Statistics

	Profesionalisme Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Chi-Square	10.533 ^a	8.000 ^a
Df	18	18
Asymp. Sig.	.913	.979

a. 19 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.6.

Hasil uji normalitas variabel Profesionalisme Kerja (X), diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 10,533 sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 18 adalah sebesar 28,869 (X^2_{tabel} terlampaui). (X^2_{hitung} lebih kecil dari pada X^2_{tabel}). Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil dari pada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Profesionalisme Kerja (X) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan. Pada uji normalitas variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 8,000, sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 18 adalah sebesar 28,869 (X^2_{tabel} terlampaui). Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil daripada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6
Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.614	5.94773	2.066

- a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja (X)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari perhitungan koefisien korelasi pada table (4.30) nilai koefisien korelasi (R) antara variabel independen Profesionalisme Kerja (X) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 0,792 dan R Square sebesar 0,627 atau 62,7%. Karena nilainya tersebut hampir mendekati 1, maka antara variabel Profesionalisme Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh sangat kuat. Dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%.$$

Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,792. Hasil perhitungan

selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$
 $= 0,7922 \times 100\%$

$$= 0,627 \times 100\%$$

$$= 62,7\%$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X) mempunyai pengaruh sebesar 68,6% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 31,4% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya. Berdasarkan tabel 4.30 diperoleh nilai R Square sebesar 0,686 atau 68,6% artinya tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Tabel 7
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.384	3.378		4.259	.000
Profesionalisme Kerja (X)	.718	.105	.792	6.863	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisa regresi linear sederhana diperoleh nilai persamaan regresi linear sederhananya sebagai berikut:

$$Y = 6,384 + 0,718 X$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 6,384 menyatakan bahwa jika variabel

Profesionalisme Kerja (X), adalah nol meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 6,384.

- b. Nilai koefisien regresi Profesionalisme Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,718. Hal ini berarti jika Profesionalisme Kerja (X) meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat

sebesar 0,718 dengan asumsi Profesionalisme Kerja (X) dianggap konstan.

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Nilai	Standard Error	t _{hitung}	t _{tabel}
Profesionalisme Kerja (X)	0,718	0,105	6,863	1,701

Berdasarkan Uji tabel diatas, terbukti bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X) secara nyata mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada tarap nyata. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan. Dengan melihat tabel (4.33) diperoleh tingkat signifikansi dan t_{hitung} sebesar $6,863 > 1,701$ maka tingkat pengaruhnya signifikan H_0 ditolak dan H_a di terima.

Hasil Analisis data di interpretasikan kedalam variabel Profesionalisme Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang sangat signifikan. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,792. Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Profesionalisme Kerja sangat berpengaruh diperoleh hasil perhitungan Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 24 for Windows sebesar 62,7% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 37,3% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diamati oleh penulis

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian merupakan hal inti dari penulisan skripsi ini untuk diketahui hasil analisis korelasi data-data hasil kuesioner secara keseluruhan dari sumber datanya pada PT. Jawa Elang Tangguh di

Jakarta. Pengelolaan data hasil kuesioner menggunakan bobot penilaian sebagai berikut : mulai dari 1 sampai dengan 5 untuk tiap-tiap item jawaban. Setelah diketahui hasilnya analisa data variabel Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh sebesar 0,792 atau pengaruhnya sebesar 62,7% dan sisanya 37,3% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya tidak di amati oleh penulis. Hasil analisa regresi linear sederhana atau nilai persamaan regresi linear sederhananya didapat : $Y = 6,384 + 0,718 X$. Dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta intersep sebesar 6,384 menyatakan bahwa jika variabel Profesionalisme Kerja adalah nol meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 6,384. Nilai koefisien regresi Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,718. Hal ini berarti jika Profesionalisme Kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,718 dengan asumsi Profesionalisme Kerja dianggap konstan.

Sedangkan hasil uji hipotesis variabel Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,863 > t_{0,05 (28)} = 1,701$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti mempunyai bukti, bahwa antara Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang signifikan.

Kesimpulan dan saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan pengaruh profesionalisme dengan kinerja karyawan sangat berpengaruh positif

dan signifikan pada PT.jawa elang tangguh di Jakarta . Artinya apabila semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan pt.jawa elang tannguh di Jakarta.

Berdasarkan hasil analisis dan kasimpulan maka saran yang dapat di berikan yaitu secara praktis bedasarkan hasil penelitian Pada Pt Jawa Elang Tangguh di harapkan secara rutin memberikan pelatihan terhadap karyawan terkait dengan kuwalitas kerja agar kinerja karyawan dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sehingga dengan adanya pelatihan secara rutin diharapkan karyawan memiliki profesionalisme kerja yang baik dan menguasai semua bidang pekerjaan agar suatu saat ketika ada seseorang karyawan tidak dapat masuk maka ada karyawan lain yang dapat mengantikanya sehingga tujuan perusaan akan tercapai. Bagi peneliti sekanjutnya di harapkan agar tidak terpaku pada faktor-faktor yang ada pada penelitian ini yaitu profesionalisme kerja saja namun diharapkan dapat menambahkan faktor-faktor lain yang yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Peningkatan Kinerja Karyawan*, Badan Penerbit Gunung Agung. Jakarta. 2015.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. 2016.
- Arif Yusup Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit CAPS. Yogyakarta, 2016.
- Arikunto, Suharsimi, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", Cetakan Kedua, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2015.
- Berry dan Houston dalam Kasim, *Analisis Kebijakan Negara*. Badan Penerbit Erlangga Jakarta. 2018.
- Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta. 2015.
- Edison, E., Anwar, Y ., & Komariyah, I.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*.Bandung: Alfabeta.
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta. 2015.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta. 2015.
- Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta. 2015.
- Hasibuan Malayu, SP., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta. 2015.
- Heidjrachman Ranupandjojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Jogyakarta, 2015.
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta 2015.
- Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar metodologi penelitian kuantitatif dalam pendidikan*, OG Mandino's, University Of Success. 2016.
- Jhon Soeprihanto, *Peningkatan Kinerja Karyawan*, Badan Penerbit BPFE,. Yogyakarta. 2015

- J. Supranto, *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2015.
- Kunandar, *Prajurit dan Staf Profesional, Impelementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam sertifikasi Prajurit dan Staf*, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta. 2015.
- Mohammad Mahsun, *Manajemen Kinerja*, Penerbit Pustaka Publisher, Jakarta. 2014.
- Mohamad. Nazir, *Metode Penelitian*, Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta. 2015.
- Moeherinto, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2017.
- Namsa, M. Yunus, *Kiprah Baru Profesi Prajurit dan Staf Indonsia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Badan Penerbit Pustaka Mapan Jakarta. 2017.
- Pamudji, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Badan Penerbit Bumi Aksara Jakarta. 2017.
- Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Manajemen*, Badan Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta. 2014.
- Ramadhan, Gapuri. *Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin*. uniska, 2018
- Robbins Stephen P., *Manajemen Personalia, Aplikasi dalam perusahaan*”, Badan Penerbit Djambatan, Jakarta, 2017.
- Santoso Singgih, *SPSS Versi 24 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta. 2016.
- Sonny Harsono, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung. 2015.
- Singarimbun Masri, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Penerbit Gholia Indonesia, Jakarta. 2016.
- Subijanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-dua, Penerbit BPFE, Yogyakarta. 2016,
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Badan Penerbit, CV. Alfabeta, Bandung. 2018.
- Sujana, Nana, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta. 2015.
- Supriyadi, Dedi., *Mengangkat Citra dan Martabat*, Badan Penerbit, Adicita Karya Nusa, Yogyakarta. 2017.
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, BPFE, Yogyakarta. 2015.
- Sutermeister, Robert A., *People And Productivity*, Usa: Mc. Badan Penerbit Graw Hill Inc. 2016.
- Sutrisno Hadi, *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*, Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2015.
- Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Badan Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung. 2015.
- Wijaya, *Statistika Non Parametrik (Aplikasi Program SPSS)*, Cetakan Ketiga, Penerbit Alfabeta, Bandung. 2017,
- Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi*, Badan Penerbit Uhamka Press, Jakarta. 2016.

Yamin, Martinis, *Profesionalisasi dan Implementasi KTSP*, Badan Penerbit Gau Jakarta, 2017.

Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit, Mitra Wacana Media. Jakarta. 2016.

Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta. 2015.