

TINGKAT PRODUKTIVITAS KARYAWAN, PROFESIONALISME KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Jesslyn Tanri¹, Sanly Dewi², Eric Andriyo³, Jimmy S⁴
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}
kristiginting@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat produktivitas karyawan, profesionalisme kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Surya Tara Jaya. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Surya Tara Jaya sebanyak 55 orang. Metode statistik menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, dengan pengujian hipotesis uji statistik t. Hasil penelitian menunjukkan, a) variabel produktivitas karyawan mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-2,227 < -2,008$ dan signifikan $0,030 > 0,05$; b) variabel profesionalisme kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,38 > 2,008$ dan signifikan $0,00 < 0,05$; c) variabel kompensasi mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,87 < 2,008$ dan signifikan $0,389 > 0,05$. Simpulan, produktivitas karyawan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Surya Tara Jaya. Profesionalisme kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Surya Tara Jaya. Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Surya Tara Jaya. Produktivitas karyawan, profesionalisme kerja, dan kompensasi berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perusahaan PT. Surya Tara Jaya.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Produktivitas Karyawan, Profesionalisme Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of employee productivity levels, work professionalism, and compensation on employee performance at PT. Surya Tara Jaya. This research method is descriptive quantitative. The sampling method uses saturated sampling technique. The sample of this research is all employees of PT. Surya Tara Jaya as many as 55 people. Statistical method using Multiple Linear Regression Analysis, by testing the hypothesis test statistic t. The results showed, a) the employee productivity variable has a value of $t_{count} < t_{table}$, namely $-2.227 < -2.008$ and a significant $0.030 > 0.05$; b) the variable of work professionalism has a value of $t_{count} > t_{table}$, namely $4.38 > 2.008$ and a significant value of $0.00 < 0.05$; c) the compensation variable has a $t_{count} < t_{table}$, namely $0.87 < 2.008$ and a significant $0.389 > 0.05$. In conclusion, employee productivity has a partial and significant effect on employee performance at PT. Surya Tara Jaya. Work professionalism has a partial and significant effect on the performance of employees at PT. Surya Tara Jaya. Compensation has no effect and is not partially significant on the performance of employees at PT. Surya Tara Jaya. Employee productivity, work professionalism, and compensation have a significant and simultaneous effect on employee performance at PT. Surya Tara Jaya.

Keywords: *Employee Performance, Compensation, Employee Productivity, Work Professionalism*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Meningkatkan kinerja karyawan yang terampil dan handal sangat diperlukan perusahaan. Dalam hal ini PT. Surya Tara Jaya perlu memperhatikan aspek pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawannya yaitu seperti tingkat produktivitas karyawan, profesionalisme kerja dan kompensasi. Sedangkan masalah yang terjadi di perusahaan adalah tingkat absensi karyawan yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Data Absensi PT. Surya Tara Jaya Tahun 2020

No	BULAN	T. Telat (L)	T. Ijin (I)	T. Sakit (S)	T. Absen (A)
1	Januari	26	0	0	0
2	Februari	9	3	1	3
3	Maret	11	2	3	1
4	April	9	1	0	0
5	Mei	7	0	0	0
6	Juni	6	0	5	1
7	Juli	10	1	1	1
8	Agustus	25	5	0	3
9	September	10	6	0	4
10	Oktober	24	5	2	0
11	November	27	1	4	0
12	Desember	23	8	5	6

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020

Pada Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa PT. Surya Tara Jaya menunjukkan tingkat absensi karyawan, dimana hal ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan, hal ini di duga berdasarkan beberapa aspek seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, profesionalisme akan bekerja sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan menurun maka perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja karyawan juga sangat erat hubungannya dengan profesionalisme kerja karyawan, karena karyawan yang profesional dalam pekerjaannya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus dilakukannya. Namun permasalahan yang terjadi pada PT. Surya Tara Jaya, masih adanya jumlah pekerjaan yang tidak selesai, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.
Data Jumlah Pekerjaan PT. Surya Tara Jaya Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pekerjaan	Jumlah Pekerjaan Selesai	Jumlah Pekerjaan Tidak Selesai
Januari	15	15	0
Februari	19	18	1
Maret	21	19	2
April	23	23	0
Mei	27	25	2
Juni	33	33	0
Juli	30	27	3
Agustus	29	25	4
September	35	30	5
Oktober	37	31	6
November	40	31	9
Desember	55	46	9

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Pada Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa ada sejumlah pekerjaan yang tidak selesai dilakukan para karyawan PT. Surya Tara Jaya, hal ini menunjukkan masih kurangnya produktivitas karyawan dan profesionalisme kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa dan fasilitas yang diberikan kepada perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Surya Tara Jaya, yaitu kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.
Data Fasilitas PT. Surya Tara Jaya

No	Jenis Barang
1	Printer
2	Kursi dan Meja
3	Finger Print
4	Wifi
5	AC

6	Mobil
7	Sepeda Motor
8	Proyektor
9	Ruang istirahat
10	Toilet
11	Papan Tulis
12	Komputer

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Pada Tabel 3. di atas, menunjukkan bahwa kurangnya fasilitas kantor yang disediakan perusahaan sehingga hal ini diduga dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan pada PT. Surya Tara Jaya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat produktivitas karyawan, profesionalisme kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Surya Tara Jaya.

KAJIAN TEORI

Produktivitas

Menurut Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Profesionalisme Kerja

Menurut Maister (1998), mengatakan bahwa profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Kompensasi

Menurut Hamali (2016), menyatakan kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

METODE PENELITIAN

Tempat pelaksanaan penelitian adalah PT. Surya Tara Jaya yang berlokasi di Gg. Bakung No.5 A-B, Tegal Sari I, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara 20224. Penelitian ini dimulai sejak bulan Maret 2021 sampai dengan bulan September 2022. Pendekatan pada penelitian ini berdasarkan pengukuran dan analisis data merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan di bagian manajemen sumber daya manusia yang berjumlah sebanyak 55 orang.

Peneliti menggunakan *Sampling* Jenuh, dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 55 orang. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer. Dimana sumber data primer yang di dapat peneliti langsung diperoleh dari narasumber. Definisi operasional untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Produktivitas Karyawan (X1)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Sumber : Sutrisno	1.. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5.Mutu 6.Efisiensi Sumber : Sutrisno	<i>Likert</i>
Profesionalisme Kerja (X2)	Profesional adalah orang-orang diandalkan dan dipercaya mereka ahli, terampil, punya	1.Kemampuan 2.Kualitas 3.Sarana dan prasarana 4.Jumlah SDM	<i>Likert</i>

	pengetahuan, bertanggung tekun, penuh disiplin, dan dalam menjalankan pekerjaannya. Sumber: David H. Maister	5. Teknologi informasi 6. Keandalan Sumber : Sondang P. Siagian	
Kompensasi (X3)	Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sumber: Hamali	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas Sumber: Hasibuan	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sumber: Sutrisno	1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama Antar Karyawan 5. Kepuasan kerja Sumber: Setiawan	<i>Likert</i>

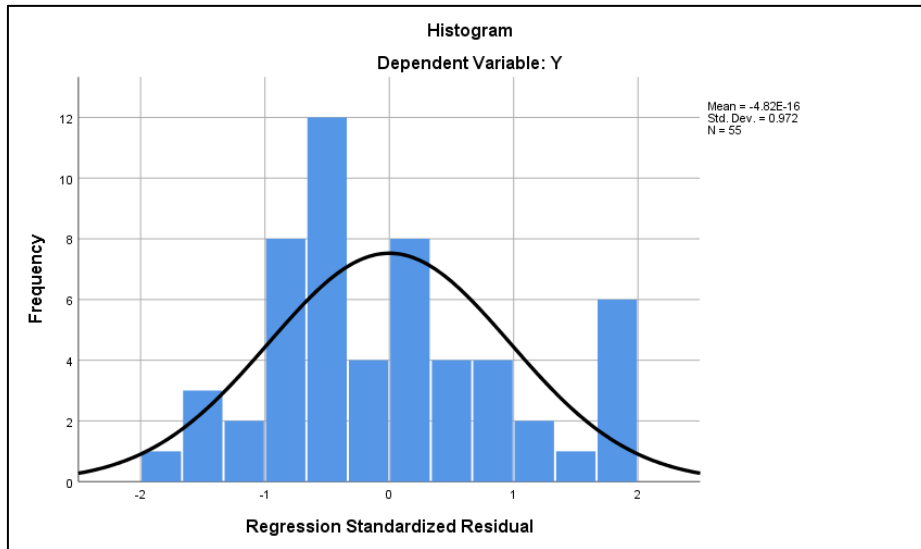
Analisis data yaitu, uji signifikansi koefisien korelasi, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Normalitas

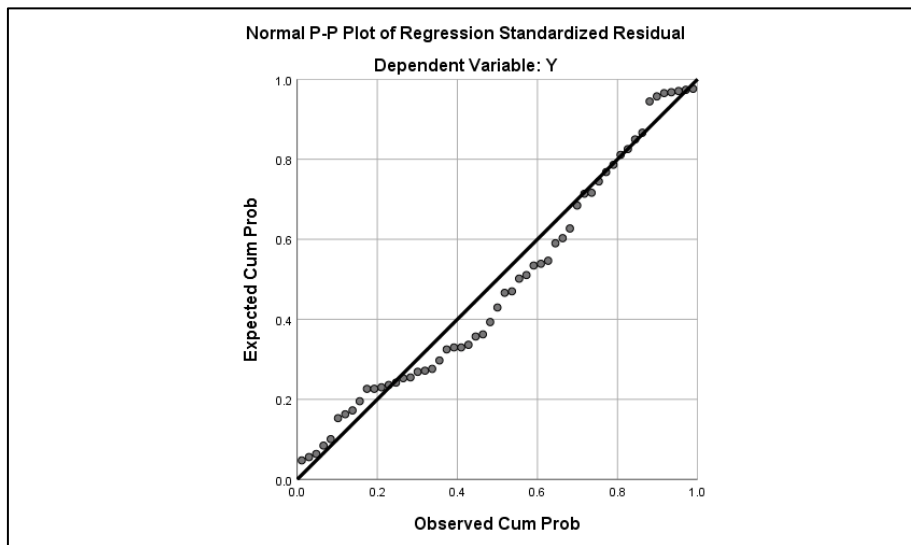
Analisis Grafik

Hasil uji normalitas ditunjukkan pada analisis grafik ditunjukkan pada Gambar 1:



Gambar 1. Histogram Kurva Normal

Berdasarkan kriteria pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.



Gambar 2. Grafik P-Plot

Kriteria pengujian yaitu, a) data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal; b) data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

Tabel 5.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61330306
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.077
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tabel 5. menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh dalam pengujian normalitas dengan menggunakan *kolmogorov smirnov* sebesar $0,72 > 0,05$ Dapat disimpulkan bahwa menunjukkan data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

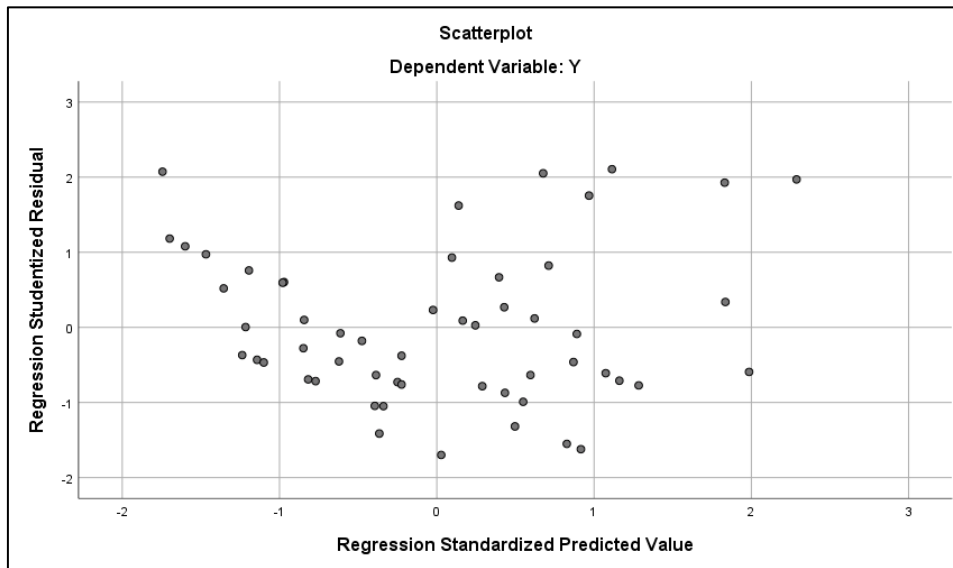
Tabel 6.
Pengujian Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	X1	0.96	1.041
	X2	0.831	1.203
	X3	0.837	1.195
a. Dependent Variable: Y			

Tabel 6. menunjukkan bahwa hasil pengujian multikolinieritas yaitu, a) variabel bebas produktivitas karyawan memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,96 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,041 < 10$; b) variabel bebas profesionalisme kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,831 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,203 < 10$; c) variabel bebas kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,837 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,195 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil grafik scatterplot terdapat pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Hasil grafik scatterplots pada gambar 3, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak Data tersebar diatas dan dibawah garis 0 pada sumbu Y yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain dengan scatterplots, pengujian juga dilakukan dengan uji statistik agar lebih dapat menjamin keakuratan hasil yaitu dengan Uji Glejser. Hasil Uji Glejser terlihat pada tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7.
Uji Glejser**

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.950	1.597		1.221	.228
1 X1	-.055	.030	-.248	-1.817	.075
X2	.055	.036	.220	1.500	.140
X3	-.023	.032	-.109	-.742	.462

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan pada tabel 7, hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dan menggunakan uji absolute residual (ABS) diperoleh nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen tidak lebih besar dari tingkat kepercayaan (α) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ada gejala

heteroskedastisitas artinya varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap (homoskedastisitas).

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	20.511	5.508		3.724	0	
1	X1	-0.232	0.104	-0.252	-2.227	0.030
	X2	0.55	0.126	0.533	4.38	0.000
	X3	0.095	0.109	0.105	0.87	0.389

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 8 diatas, diperoleh hasil regresi $Y = 20,511 - 0,232X_1 + 0,550X_2 + 0,095X_3$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai Y akan menjadi konstanta 20,511 bila nilai variabel X_1 , X_2 X_3 bernilai nol. Bila nilai variabel X_1 yang dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai Y akan berkurang sebesar 0,232. Sedangkan bila nilai variabel X_2 yang dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,550. Sedangkan bila nilai variabel X_3 yang dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai Y akan bertambah sebesar -0,095.

Tabel 9.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.610 ^a	.372	.335	2.68907	1.793

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 9 diketahui nilai R sebesar 0,372 hal ini menunjukkan variabel independen memiliki hubungan yang kuat sebesar 37,2% dengan variabel dependen. Hal ini berarti 37,2% keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen dan sisanya 62,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun hasil pengolahan data Uji T melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 10.
Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.511	5.508		3.724	0
1 X1	-0.232	0.104	-0.252	-2.227	0.030
X2	0.55	0.126	0.533	4.38	0.000
X3	0.095	0.109	0.105	0.87	0.389

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 10 hasil pengujian statistik secara parsial yaitu, a) variabel produktivitas karyawan mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar -2,227 dengan nilai signifikan 0,030 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,008 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-2,227 < -2,008$ dan signifikan $0,030 > 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel *Produktivitas karyawan* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* pada perusahaan PT. Surya Tara Jaya; b) variabel profesionalisme kerja mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 4,38 dengan nilai signifikan 0,00 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,008 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,38 > 2,008$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel *Profesionalisme Kerja* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* pada perusahaan PT. Surya Tara Jaya; c) variabel kompensasi mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 0,87 dengan nilai signifikan 0,389 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,008 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,87 < 2,008$ dan signifikan $0,389 > 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak dengan artinya variabel *Kompensasi* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* pada perusahaan PT. Surya Tara Jaya .

Uji F

Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 11.
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	218.742	3	72.914	10.083	.000 ^b
Residual	368.785	51	7.231		
Total	587.527	54			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel 11 diatas, bisa dilihat hasil F hitung adalah sebesar 10,083 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan Ftabel adalah sebesar 2,79 dengan signifikan 0,05 maka kesimpulannya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,083 > 2,79$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Produktivitas Karyawan, Profesionalisme Kerja, dan Kompensasi berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan perusahaan PT. Surya Tara Jaya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Produktivitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Produktivitas Karyawan berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Surya Tara Jaya. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Surya Tara Jaya. Hal ini berarti dikarenakan semakin baik kualitas yang dimiliki suatu karyawan akan berdampak positif terhadap kinerjanya dalam perusahaan. Jadi perusahaan harus terus meningkatkan produktivitas karyawannya. Hasil serupa ditemukan pada penelitian oleh Amalya et al., (2021), produktivitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik produktivitas karyawan yang ada dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat dan memiliki dampak yang besar.

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Surya Tara Jaya. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh

profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Surya Tara Jaya. Hal ini berarti semakin profesionalnya suatu karyawan akan berdampak baik terhadap kinerjanya dalam perusahaan. Untuk itu perusahaan harus terus mengajarkan karyawannya untuk bersikap profesional dalam bekerja. Semakin profesionalnya seorang karyawan dalam perusahaan maka karyawan itu akan terus bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tugas yang diberikan perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil serupa ditemukan pada penelitian oleh Iswanto (2017), profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Surya Tara Jaya.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa simpulan yaitu, a) produktivitas karyawan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Surya Tara Jaya; b) profesionalisme kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Surya Tara Jaya; c) kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Surya Tara Jaya; d) produktivitas karyawan, profesionalisme kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Surya Tara Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalya, S. R., Basalamah, M. S. A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT . PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Center of Economic Students Journal*, 4(1), 62–67. <https://doi.org/10.56750/cesj.v4i2.179>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Iswanto, J. (2017). Kompetensi, Profesionalisme Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 184-191. <http://dx.doi.org/10.46730/jiana.v15i1.3880>
- Maister, D. H. (1998). *True Profesionalisme*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group