



**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,
PROFESIONALISME KERJA, KOMITMEN DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STUDI KASUS
PT SOLID SAPTA GRUP**

SKRIPSI

Oleh :
JESICA TANASYA
20210500045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025



**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,
PROFESIONALISME KERJA, KOMITMEN DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STUDI KASUS
PT SOLID SAPTA GRUP**

SKRIPSI

Oleh :
JESICA TANASYA
20210500045

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma
Tangerang Jenjang Pendidikan Strata 1**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Jesica Tanasya

NIM : 20210500045

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme
Kerja, Komitmen Dan Pengawasan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Solid Septa Grup

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 10 Juli 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Sonny Santosa, S.E., M.M.
NUPTK: 8360762663130273



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK: 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja,
Komitmen Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT
Solid Sapta Grup

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Jessica Tanasya

NIM : 20210500045

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 10 Juli 2025


Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Sonny Santosa, S.E., M.M.
NUPTK: 8360762663130273


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK: 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sonny Santosa S.E., M.M
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Jessica Tanasya
NIM : 20210500045
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja,
Komitmen Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT
Solid Sapta Grup

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 10 Juli 2025

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Sonny Santosa, S.E., M.M.
NUPTK: 8360762663130273

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK: 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Jessica Tanasya
NIM : 20210500045
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja,
Komitmen Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT
Solid Sapta Grup

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 19 Agustus 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NUPTK : 6353749650130093



Penguji I : Heri Satrianto, S.T., M.M.
NUPTK : 5535750651130142



Penguji II : Dr. Limajatini S.E., M.M., BKP., CTC
NUPTK : 5545745646230062



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 10 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Jessica Yanasya

NIM: 20210500045

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20210500045

Nama : Jesica Tanasya

Jurusan : Manajemen

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Budhhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Esklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solid Saptu Grup", serta peringkat yang dibutuhkan (apabila ada).

Dengan Royalti Non-Esklusif ini pihak Universitas Budhhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya tersebut,

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Budhhi Dharma, segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta atas karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 28 Agustus 2025



Jesica Tanasya

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME KERJA, KOMITMEN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLID SAPTA GRUP

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Solid Sapta Grup. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 103 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 25.0. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 15,297 + -0,095 X_1 + 0,038 X_2 + 0,346 X_3 + 0,441 X_4$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan pada variabel pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1), profesionalisme kerja (X_2), komitmen (X_3), pengawasan (X_4) sebesar 1 poin akan meningkatkan kinerja kerja masing – masing sebesar -0,095; 0,038; 0,346; dan 0,441 poin.

Hasil uji hipotesis secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Berdasarkan uji t, variabel pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1) memiliki nilai thitung sebesar 4,740 yang lebih besar daripada ttabel sebesar 2,00488. Variabel Profesionalisme Kerja (X_2) memiliki nilai thitung sebesar 5,263 yang juga lebih besar daripada ttabel sebesar 2,00488. Variabel Komitmen (X_3) memiliki nilai thitung sebesar 11,020 yang lebih besar daripada ttabel sebesar 2,00488. Sementara itu variabel Pengawasan (X_4) memiliki thitung sebesar 11,676 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,00488. Uji simultan dengan analisis F menunjukkan bahwa fhitung sebesar 48,535 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis, pengaruh variabel kualitas sumber daya terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dengan nilai thitung sebesar -1,446 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,00488 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan juga signifikan dengan nilai thitung sebesar $0,557 > ttabel\ 2,00488$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan juga signifikan dengan nilai thitung sebesar $4,620 > ttabel\ 2,00488$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Terakhir, pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan juga signifikan dengan nilai thitung sebesar $5,777 > ttabel\ 2,00488$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja di PT Solid Sapta Grup.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen dan Pengawasan

**THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE QUALITY, WORK
PROFESSIONALISM, COMMITMENT AND SUPERVISION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT SOLID SAPTA GROUP**

ABSTRACT

This study aims to find out how much the influence of human resource quality, work professionalism, commitment and supervision on employee performance at PT Solid Sapta Group. This study uses a quantitative method with a sample of 103 respondents. The analysis technique used was multiple linear regression with the help of SPSS Version 25.0 software. The results of regression analysis produced the equation $Y = 15.297 + -0.095 X1 + 0.038 X2 + 0.346 X3 + 0.441 X4$. This equation shows that every increase or decrease in the variables of the influence of human resource quality (X1), work professionalism (X2), commitment (X3), and supervision (X4) by 1 point will increase their respective work performance by -0.095; 0,038; 0,346; and 0.441 points.

The results of the hypothesis test were partially simultaneous and showed that all independent variables had a significant influence on work performance. Based on the t-test, the variable of the influence of human resource quality (X1) has a tcal value of 4.740 which is greater than the ttable of 2,00488. The Work Professionalism variable (X2) has a tcal value of 5.263 which is also greater than the ttable of 2,00488. The Commitment variable (X3) has a tcal value of 11.020 which is greater than the ttable of 2,00488. Meanwhile, the Pengawasan variable (X4) has a tcount of 11.676 which is larger than the ttable of 2,00488. Simultaneous tests with F analysis showed that the calculation was 48.535 with a significant value of $0.000 < 0.005$. This shows that the variables of human resource quality, work professionalism, commitment and supervision simultaneously have a significant effect on employee performance. Based on the results of the hypothesis analysis, the influence of resource quality variables on employee performance was proven to be significant with a tcal value of -1.446 which was greater than the ttable of 2,00488 and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Based on the results of the hypothesis analysis, the influence of resource quality variables on employee performance was proven to be significant with a tcal value of -1.446 which was greater than the ttable of 2,00488 and a significant value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the influence of work professionalism on employee performance was also significant with a tcal value of 0.557 > ttable of 2,00488 and a significant value of $0.000 < 0.05$. The effect of commitment on employee performance was also significant with a tcal value of 4.620 > ttable of 2,00488 and a significant value of $0.000 < 0.05$. Finally, the effect of supervision on employee performance was also significant with a tcal value of 5.777 > ttable of 2,00488 and a significant value of $0.000 > 0.05$. Thus, it can be concluded that all independent variables in this study have a positive and significant influence on work performance at PT Solid Sapta Group.

Keywords: Quality of Human Resources, Work Professionalism, Commitment and Supervision





KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Mahasa Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi berjudul “**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solid Sapta Grup.**” Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam meraih gelar sarjana pada program studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Limanjatini, S.E.,M.M.,BKP.,CTC Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E.,M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Sonny Santosa, S.E.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Seluruh jajaran dosen dan staff Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
6. Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan dukungan doa dan saran kepada penulis selama penyusunan skripsi.
7. Teman – teman terutama Aan Anisah yang telah memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung.
8. Seluruh responden yakni rekan kerja yang telah mendukung kelancaran penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan yang ada. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang dapat membantu penulis dimasa yang akan datang. Penulis juga ingin memohon maaf sebesar – besarnya jika terdapat kesalahan atau kekurangan dalam penulisan ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat positif sesuai dengan tujuannya. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 10 Juli 2025

Jesica Tanasya



DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKANN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

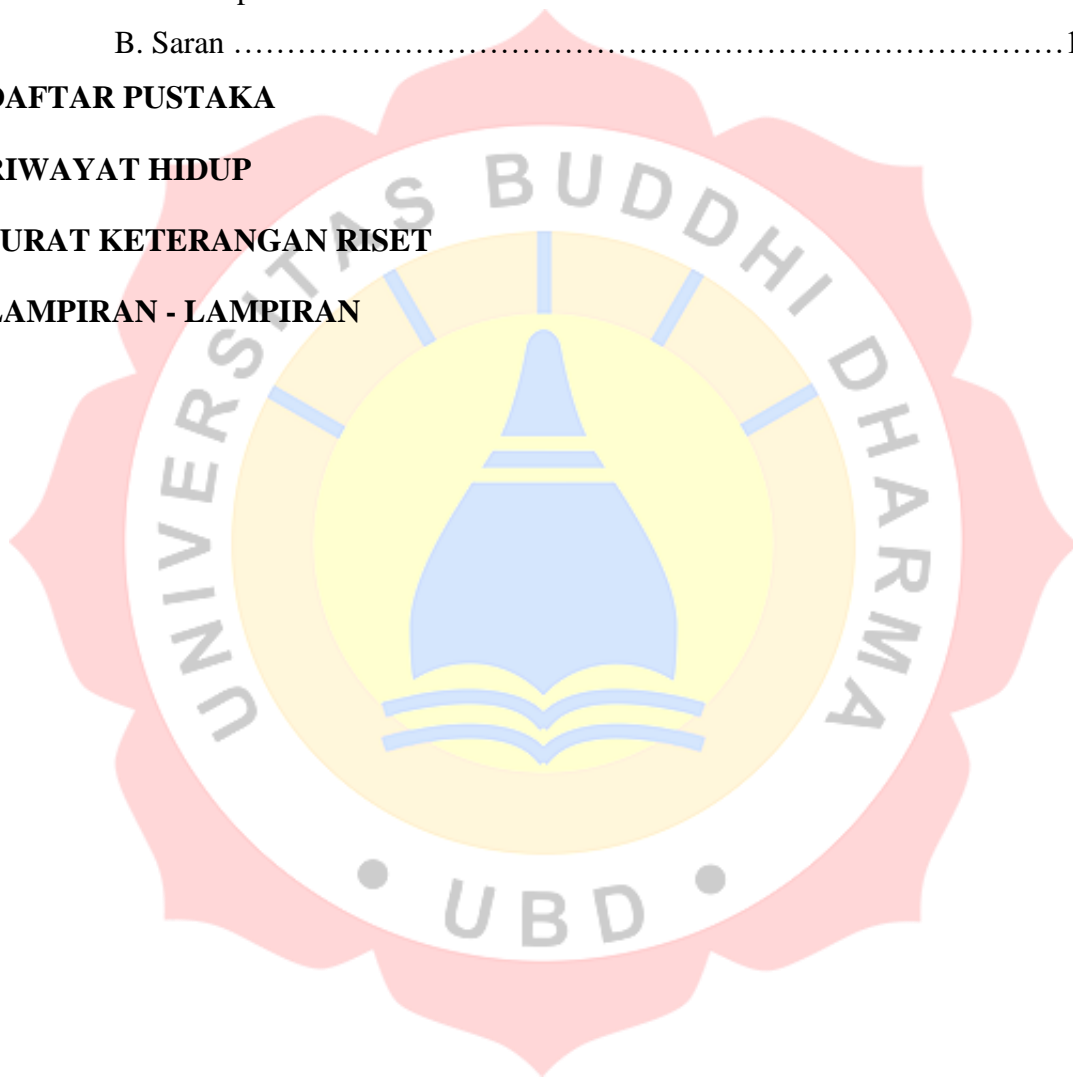
SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori	8
1. Sumber Daya Manusia	8

2. Kualitas Sumber Daya Manusia	10
3. Profesionalisme Kerja	13
4. Komitmen	15
5. Pengawasan	16
6. Kinerja Karyawan	18
B. Hasil Penelitian yang Relevan	20
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Perumusan Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Objek Penelitian	32
C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Operasional Variabel Penelitian	42
G. Teknik Analisis Data	46
1. Uji Frekuensi	46
2. Uji Kualitas Data	47
3. Analisis Statistik Deskriptif	48
4. Uji Asumsi Klasik	49
5. Analisis Linear Berganda	49
6. Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	52
B. Deskripsi Variabel	54
1. Hasil Uji Frekuensi	54
2. Hasil Uji Kualitas Data	93
3. Hasil Uji Statistik Deskriptif	97

4. Hasil Uji Asumsi Klasik	99
5. Hasil Uji Analisi Linier Berganda	102
6. Hasil Uji Hipotesis	104
C. Pembahasan	109
BAB V PENUTUP	110
A. Kesimpulan	110
B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	
RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN RISET	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

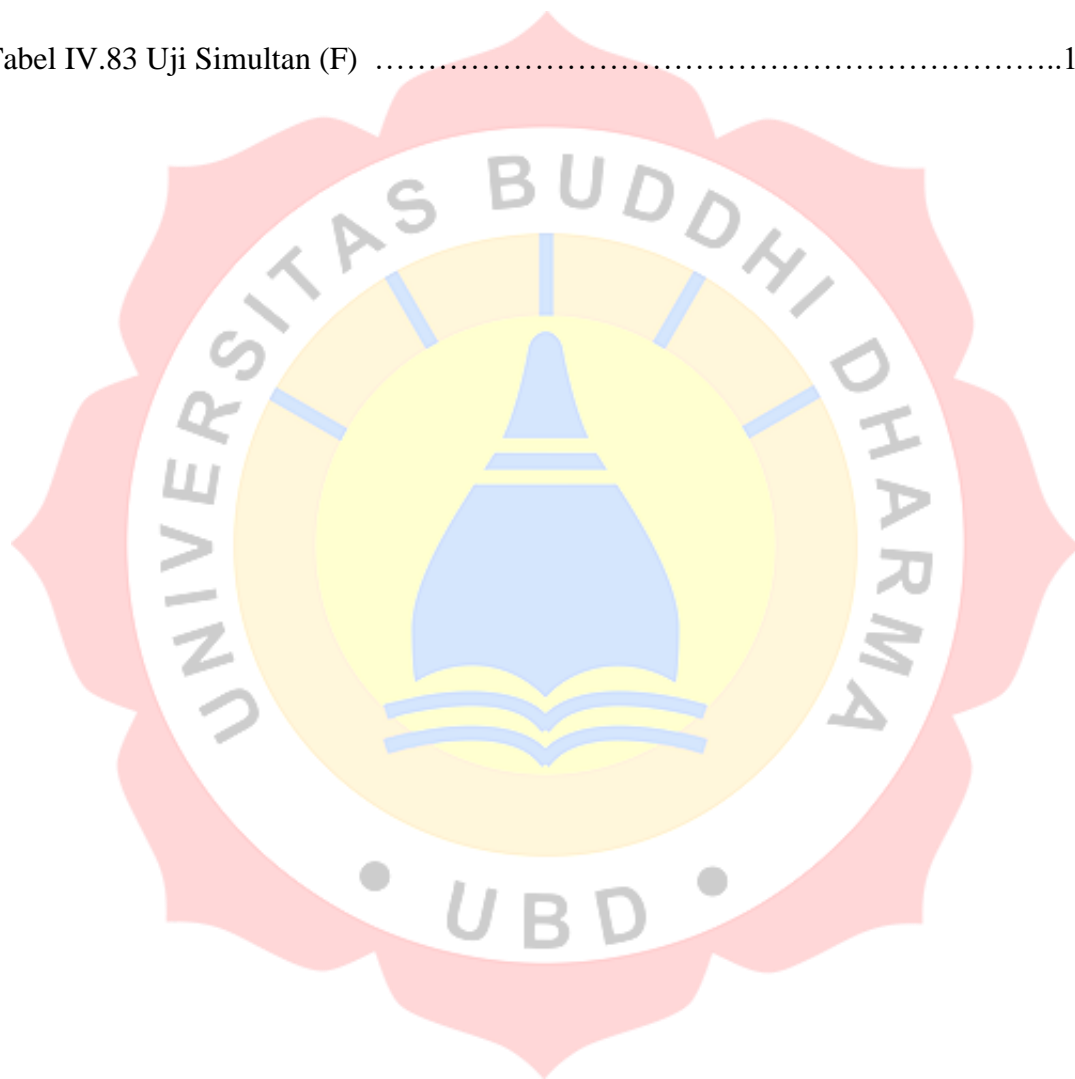
Tabel II.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	20
Tabel II.2 Kerangka Pemikiran	30
Tabel III.1 Struktur Organisasi	34
Tabel III.2 Skala Likert	41
Tabel III.3 Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel IV.2 Usia Responden	53
Tabel IV.3 Pendidikan Terakhir Responden	53
Tabel IV.4 Uji Frekuensi X1	54
Tabel IV.5 Uji Frekuensi X1	55
Tabel IV.6 Uji Frekuensi X1	55
Tabel IV.7 Uji Frekuensi X1	56
Tabel IV.8 Uji Frekuensi X1	57
Tabel IV.9 Uji Frekuensi X1	57
Tabel IV.10 Uji Frekuensi X1	58
Tabel IV.11 Uji Frekuensi X1	59
Tabel IV.12 Uji Frekuensi X1	59
Tabel IV.13 Uji Frekuensi X1	60
Tabel IV.14 Uji Frekuensi X1	61
Tabel IV.15 Uji Frekuensi X1	61

Tabel IV.16 Uji Frekuensi X2	62
Tabel IV.17 Uji Frekuensi X2	63
Tabel IV.18 Uji Frekuensi X2	63
Tabel IV.19 Uji Frekuensi X2	64
Tabel IV.20 Uji Frekuensi X2	65
Tabel IV.21 Uji Frekuensi X2	65
Tabel IV.22 Uji Frekuensi X2	66
Tabel IV.23 Uji Frekuensi X2	67
Tabel IV.24 Uji Frekuensi X2	67
Tabel IV.25 Uji Frekuensi X2	68
Tabel IV.26 Uji Frekuensi X2	69
Tabel IV.27 Uji Frekuensi X2	69
Tabel IV.28 Uji Frekuensi X3	70
Tabel IV.29 Uji Frekuensi X3	71
Tabel IV.30 Uji Frekuensi X3	71
Tabel IV.31 Uji Frekuensi X3	72
Tabel IV.32 Uji Frekuensi X3	73
Tabel IV.33 Uji Frekuensi X3	73
Tabel IV.34 Uji Frekuensi X3	74
Tabel IV.35 Uji Frekuensi X3	75
Tabel IV.36 Uji Frekuensi X3	75

Tabel IV.37 Uji Frekuensi X3	76
Tabel IV.38 Uji Frekuensi X3	77
Tabel IV.39 Uji Frekuensi X3	77
Tabel IV.40 Uji Frekuensi X4	78
Tabel IV.41 Uji Frekuensi X4	79
Tabel IV.42 Uji Frekuensi X4	79
Tabel IV.43 Uji Frekuensi X4	80
Tabel IV.44 Uji Frekuensi X4	81
Tabel IV.45 Uji Frekuensi X4	81
Tabel IV.46 Uji Frekuensi X4	82
Tabel IV.47 Uji Frekuensi X4	83
Tabel IV.48 Uji Frekuensi X4	83
Tabel IV.49 Uji Frekuensi X4	84
Tabel IV.50 Uji Frekuensi X4	85
Tabel IV.51 Uji Frekuensi X4	85
Tabel IV.52 Uji Frekuensi Y1	86
Tabel IV.53 Uji Frekuensi Y1	87
Tabel IV.54 Uji Frekuensi Y1	87
Tabel IV.55 Uji Frekuensi Y1	88
Tabel IV.56 Uji Frekuensi Y1	89
Tabel IV.57 Uji Frekuensi Y1	89

Tabel IV.58 Uji Frekuensi Y1	90
Tabel IV.59 Uji Frekuensi Y1	90
Tabel IV.60 Uji Frekuensi Y1	91
Tabel IV.61 Uji Frekuensi Y1	92
Tabel IV.62 Uji Frekuensi Y1	92
Tabel IV.63 Uji Frekuensi Y1	93
Tabel IV.64 Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	93
Tabel IV.65 Uji Realibilitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	94
Tabel IV.66 Uji Validitas Profesionalisme Kerja (X2)	94
Tabel IV.67 Uji Realibilitas Profesionalisme Kerja (X2)	95
Tabel IV.68 Uji Validitas Komitmen (X3)	95
Tabel IV.69 Uji Realibilitas Komitmen X3)	96
Tabel IV.70 Uji Validitas Pengawasan (X4)	96
Tabel IV.71 Uji Realibilitas Pengawasan (X4)	97
Tabel IV.72 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	97
Tabel IV.73 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y).....	98
Tabel IV.73 Descriptif Statistik	98
Tabel IV.74 Uji Asumsi Klasik	100
Tabel IV.75 Uji Multikolinearitas	101
Tabel IV.76 Uji Heteroskedasitas	102
Tabel IV.77 Uji Analisis Linier Berganda	103

Tabel IV.78 Uji Koefisien Determinasi	105
Tabel IV.79 Uji Parsial Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	105
Tabel IV.80 Uji Parsial Profesionalisme Kerja (X3)	106
Tabel IV.81 Uji Parsial Komitmen (X3)	107
Tabel IV.82 Uji Parsial Pengawasan (X4)	108
Tabel IV.83 Uji Simultan (F)	109



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memang memegang peran penting di dalam aktivitas suatu perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa di andalkan tentu sangat mempengaruhi produktivitas kerja yang nantinya akan dapat membantu kinerja perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya. Di dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang sebaik mungkin, agar dapat memaksimalkan potensi karyawan yang ada dan juga meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kualitas akan menjadi hambatan dalam berlangsungnya operasional perusahaan.

Dengan melakukan penilaian dan evaluasi terhadap sumber daya manusia bisa menjadi salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi tentu tidak mudah, memerlukan beberapa factor untuk mendukungnya seperti kualitas sumber daya manusia yang memadai, profesionalisme kerja, komitmen dan juga pengawasan di setiap kegiatan yang ada di perusahaan.

Setiap orang yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan di sarankan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa memaksimalkan kemampuan, waktu dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidangnya masing – masing. Suatu perusahaan pasti mengharapkan karyawannya bekerja secara aktif dan produktif dengan pengaturan sumber daya manusia secara professional.

Seseorang bisa di katakan professional dengan menunjukkan sikap menghormati aturan, dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.

Beberapa cara karyawan menunjukkan sikap profesional mereka adalah dengan mengikuti jadwal kerja yang ditetapkan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik dan juga memenuhi tenggang waktu yang sudah ditentukan. Profesionalisme juga melibatkan kemampuan seseorang untuk terus belajar dan berkembang dalam bidang pekerjaan.

Karyawan yang profesional harus memiliki komitmen terhadap pekerjaannya di mana itu adalah perusahaan tempat mereka bekerja, Karyawan tersebut berjanji pada dirinya sendiri untuk bekerja dengan semaksimal mungkin agar dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan dirinya kepada suatu perusahaan atau organisasi dan mampu memberikan loyalitas pada perusahaan karena merasa dirinya terlibat dalam operasional perusahaan atau organisasi.

Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan berpotensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individu ataupun dengan kelompok. Karyawan yang berkomitmen tinggi mampu memberikan usaha yang maksimal secara profesional untuk keberhasilan suatu perusahaan. Mereka akan berusaha mencapai tujuan perusahaan dengan tetap menjaga nilai – nilai yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan yang tidak berkomitmen bisa disebabkan dengan salah satu faktor yaitu karena kebijakan manajemen yang kurang tegas, hal tersebut bisa membuat kinerja di perusahaan juga menurun.

Pengawasan adalah proses pengukuran dan pemantauan kinerja untuk memastikan hasil yang diinginkan, memastikan semua kegiatan operasional berjalan dengan sesuai dan dicapai dengan standar yang sudah ditentukan. Apabila terjadi penyimpangan maka perlu dilakukan evaluasi sesuai dengan masalah yang sedang terjadi. Perusahaan bisa mencapai tujuannya apabila semua orang yang berkaitan dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan arahan.

Dengan adanya pengawasan pastinya diharapkan dapat memperkecil kemungkinan hambatan – hambatan yang akan terjadi dan segera mendapatkan

antisipasi atau solusi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan sebaik mungkin. Pengawasan merupakan bagian terakhir dari fungsi manajemen karena dari situ kita dapat mengetahui apakah dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan yang berlangsung ada penyimpangan atau tidak. Fungsi pengawasan sendiri bisa dilakukan di setiap saat, baik dari awal manajemen, selama proses manajemen berlangsung maupun sampai setelah berakhirnya kegiatan perusahaan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan.

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kuantitas maupun kualitas. Menyelesaikan tugas yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok dalam suatu perusahaan dalam waktu yang sudah ditentukan. Kemampuan karyawan bisa dilihat dari hasil kerjanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya.

Dari hasil latar belakang dan studi kasus yang telah diamati terdapat beberapa kekurangan pada perusahaan seperti kualitas sumber daya manusia yang tidak memadai, sikap kurang profesional dalam bekerja, komitmen yang tidak sesuai dengan hasil dan kurangnya pengawasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solid Saptu Grup**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut untuk mempermudah dalam pembahasan penelitian ini, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat membantu mencapai keberhasilan tujuan pada PT Solid Sapta Grup
2. Terdapat sikap ketidak profesionalan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada PT Solid Sapta Grup
3. Tidak semua orang yang bekerja memiliki komitmen yang baik sehingga mempengaruhi kinerja yang ada di perusahaan PT Solid Sapta Grup
4. Masih kurangnya di lakukan pengawasan terhadap kinerja setiap karyawan nya pada PT Solid Sapta Grup
5. Perlunya peningkatan atas perhatian pihak manajemen terkait pengembangan kemampuan dan keterampilan pada karyawan PT Solid Sapta Grup
6. Masih kurangnya etika kerja terhadap tindakan yang tidak mencerminkan standar professional dalam bekerja di PT Solid Sapta Grup
7. Masih kurangnya komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan pada PT Solid Sapta Grup
8. Masih kurangnya profesionalisme kerja terhadap aturan – aturan yang berlaku diperusahaan PT Solid Sapta Grup

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah yang akan di kaji pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh pada PT Solid Sapta Grup ?
2. Apakah Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh pada PT Solid Sapta Grup ?
3. Apakah Komitmen terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh pada PT Solid Sapta Grup ?

4. Apakah Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh pada PT Solid Sapta Grup ?
5. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen dan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solid Sapta Grup ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diambil bagi berbagai pihak yang terkait. Bentuk kegunaan penelitian ini meliputi :

1. Bagi Penulis

Untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih luas tentang kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan pengawasan yang berdampak terhadap kinerja karyawan di perusahaan dan bagaimana dapat menerapkan perusahaan yang baik untuk bisa membentuk kualitas sumber daya manusia yang memiliki komitmen untuk professional dalam bekerja.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini seharusnya dapat menjadi referensi penelitain dan bisa juga untuk membantu pihak – pihak yang nantinya membutuhkan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi motivasi untuk membantu perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengawasan dengan lebih baik lagi agar dapat menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan secara bersama.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika secara garis besar di kelompokkan oleh penulis ke dalam lima bab yang umumnya disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I ini berisi tentang uraian latar belakang masalah yang memicu adanya permasalahan. Dengan adanya latar belakang tersebut di tentukan dengan identifikasi masalah, rumusan masalah yang menjadi bahan acuan dalam hipotesis. Di bab ini juga menjelaskan mengenai tujuan dari penelitian dan manfaat penelitian. Di Akhir bab dijelaskan mengenai sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisikan tentang menjelaskan mengenai penjabaran teori – teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dan menjabarkan tentang kerangka pemikiran dalam penilitan ini serta hipotesis dari permasalahan yang di jelaskan dalam bab I.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab tiga ini berisi menjelaskan tentang objek penelitian, variabel penelitian, definisi opsional variabel, jenis data, metode pengumpulan data, populasi, sampel yang akan di telititi dan metode analisis data yang akan digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan bab 4 ini menguraikan tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dan metode – metode yang digunakan dalam penelitian dan implementasi tentang hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dan menguraikan saran - saran bagi penelitian lainnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses perencanaan yang dilakukan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama. Manajemen sumber daya manusia adalah upaya yang dilakukan untuk mengatur hubungan dan peranan yang ada di perusahaan seperti tenaga kerja yang dimiliki oleh seseorang secara efisien dan efektif serta dapat digunakan dengan semaksimal mungkin sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan

Menurut Sedarmayanti 2017 (dalam Silaswara et al., 2021) Tujuan perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Tentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan di isi semua posisi di perusahaan.
2. Untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja saat ini dan masa depan, dengan car aini, setiap pekerjaan dilakukan.
3. Hindari salah urus dan tumpang tindih internal lakukan tugas.
4. Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi (KIS) untuk tingkatkan efisiensi kerja.
5. Hindari kekurangan staf dan atau staf yang berlebihan.
6. Untuk menjadi kriteria dalam menentukan prosedur penarikan, silahkan pilih pengembangan staf, kompensasi, disiplin dan pemberhentian.

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan bagian internal dari suatu perusahaan yang berupa seseorang yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan dan diperlukan pengembangan pada kemampuannya masing – masing.

Menurut Agus Kusnawan *et al* (2021) :

“Sumber daya manusia merupakan poin utama untuk mencapai keunggulan bersaing yang telah mengarah kepada munculnya bidang manajemen sumber daya manusia. Sumber data manusia harus memiliki komitmen dan integritas yang dapat di pertanggung jawabkan dalam suatu kinerja. Untuk meningkatkan pelayanan yang terbaik diperlukan adanya peningkatan kapasitas sumber daya manusia secara optimal agar dapat mengatasi permasalahan – permasalahan sumber daya manusia”.

Dalam jurnal Benny (2005) terdapat unsur – unsur sumber daya manusia yang meliputi :

1. Kemampuan – kemampuan (capabilities) yang terdiri dari keahlian, potensi, intelegensi, keterampilan, bakat
2. Sikap (attitude)
3. Nilai – nilai (value)
4. Kebutuhan (needs)

Dari unsur – unsur tersebut tentu sangat di pengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan itu sendiri, seperti aturan – aturan dan juga norma – norma masyarakat yang berlaku, tingkat pendidikan dan peluang yang ada. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia bagi kepentingan organisasi maupun perusahaan, maka perlu di lakukan pengembangan SDM dan peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia nya dalam setiap kegiatan operasional di dalam perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga menjadi perhatian untuk setiap orang yang berkaitan di perusahaan tersebut

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang mampu memberikan kualitas dirinya baik secara fisik maupun non fisik yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Ndaraha (1999) (dalam Lestari & Nuryanti, 2022) menyatakan bahwa :

“Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : intelligence, creativity dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga otot dan sebagainya.”

Menurut Faizi *et al* (2022) mengungkapkan bahwa :

“Meningkatkan kualitas SDM merupakan investasi manusia jangka panjang, karena untuk mewujudkannya perlu menempuh jalur pendidikan yang juga tidak secara otomatis menjadikan dirinya berkualitas.”

Dari beberapa definisi tersebut secara keseluruhan, dapat di simpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting di suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang memberikan kemampuannya baik fisik atau non fisik kepada perusahaan untuk mendukung berkembangnya suatu perusahaan.

a. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Adapun indikator – indikator kualitas sumber daya manusia yang digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia menurut Winedar *et al* (2019) diantaranya:

1. Memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi
2. Memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan.
3. Memiliki pengetahuan yang memadai.
4. Memiliki sikap toleransi yang tinggi.

5. Memiliki semangat yang tinggi.
6. Memiliki sikap jujur
7. Memiliki tingkat disiplin yang baik.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Faktor yang dapat mendukung kualitas sumber daya manusia meliputi sebagai berikut :

1. Keterampilan merupakan kunci yang menentukan kemajuan atau keberhasilan meningkatnya kualitas sumber daya manusia. Keterampilan juga menjadi elemen yang penting dimiliki oleh individu karena mempengaruhi hasil dari pekerjaannya. Memiliki keterampilan yang memadai juga dapat membantu dalam memikirkan strategis yang dapat menunjang tingkat keberhasilan tujuan perusahaan.
2. Sikap dan Perilaku, sikap yang baik perlu di latih dan dikembangkan dalam merencanakan masa depan yang ingin di capai. Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan atau goals. Dengan kata lain sikap dan perilaku kita dapat menjadi motivasi untuk bisa meraih goals sesungguhnya.
3. Pengetahuan, tentu berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia karena dilihat dari meningkatnya mutu dan juga kemampuan yang di sertai keterampilan seseorang yang diperoleh dari pengetahuan yang dimiliki individu tersebut. Memiliki penguasaan teknologi dan keterampilan juga sangat dibutuhkan di dunia kerja, dengan begitu dapat membantu dalam peningkatan efektivitas kerja di suatu perusahaan.
4. Hubungan baik, menjaga hubungan antar orang lain juga dapat menjadi peluang dan secara tidak langsung juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung satu sama lain.
5. Teknologi yang maju merupakan hal yang tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Teknologi memiliki hal yang

berkesinambungan dalam berbagai kemampuan yang dimiliki seseorang. Dengan adanya teknologi yang maju dan berkembang dapat berkontribusi dalam mengoptimalkan efisiensi setiap aktivitas operasional di perusahaan.

d. Aspek – Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia

Didalam kualitas sumber daya manusia terdiri dua aspek yaitu aspek fisik dan aspek non fisik.

1. Aspek fisik

Merupakan kondisi yang menyangkut dengan keadaan atau kondisi kerja yang baik dan aman, dimana para pekerja yang terkena masalah Kesehatan kerja dapat diberikan solusi atau kondisi pekerjaan yang berbahaya dan dapat menyebabkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan. Aspek ini juga menuntut pekerja untuk tetap stamina, kekuatan dan karakteristik serupa. Untuk mengukur aspek ini dilihat dari kemampuan fisiknya yaitu dengan memiliki kondisi kesehatan yang baik serta kebugaran secara jasmani.

2. Aspek non fisik

Aspek non fisik ini adalah kemampuan yang tidak termasuk ke dalam golongan kemampuan fisik manusia. Dimana aspek ini meliputi kecerdasan dan mental, aspek ini juga berfokus pada kemampuan dalam berpikir, kreativitas kerja, keterampilan, sikap dan juga mental seseorang. Di dalam kemampuan aspek non fisik ini dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

1) Kemampuan psikologis (mental) : adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan sikap, emosi dan perilaku dalam suatu kondisi tertentu.

2) Kemampuan intelektual (kecerdasan) : adalah kemampuan yang meliputi pendidikan, pelatihan dan keahlian atau keterampilan seseorang. Kemampuan ini didominasi dengan cara berpikir secara rasional dan logika yang memberikan kemampuan seseorang untuk berimajinasi, berhitung, berinovasi dan memiliki daya

keaktivitas yang tinggi. Kecerdasan intelektual ini juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain dalam hal penguasaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kecerdasan intelektual juga mempengaruhi cara karyawan untuk dapat berinovasi dengan menciptakan hal yang baru.

3. Profesionalisme Kerja

a. Pengertian Profesionalisme Kerja

Menurut Bayuaji (2017:15) (dalam Halawa *et al.*, 2022) profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja professional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari Tindakan atau aktivitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan – aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

Profesionalisme ini juga merupakan cerminan dari keterampilan dan kemampuan karyawan yang dapat berjalan dengan efektif apabila didukung dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Profesionalisme karyawan juga dilihat dan di tentukan oleh tingkat kemampuan karyawan dalam perilaku mereka sehari – hari dalam perusahaan.

b. Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Marsinah, Riwukore, Habaora & Susanro (2021) (dalam Riwukore *et al.*, 2022) Indikator Profesionalisme adalah sebagai berikut:

1. Altruisme yaitu berani berkorban, mementingkan orang lain bukan diri sendiri, hal ini ditunjukkan melalui sikap suka membantu, problem solver, membuat keputusan secara tepat dan obyektif.
2. Komitmen terhadap kesempurnaan sikap profesionalnya yaitu efektif dan efisien, memberikan atau mengerjakan yang terbaik.

3. Toleransi yaitu sikap profesionalnya ditunjukkan dengan sikap adaptasi, suka bekerjasama, komunikatif, bijaksana dan meminta tolong jika memang memerlukan.
4. Integritas dan karakter, sikap profesionalnya ditunjukkan melalui sikap jujur, teguh, tidak plin-plan, percaya diri, berjiwa pemimpin yang memberi teladan.
5. Respek kepada semua orang, professional dalam menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain.
6. *Sense of duty*, sikap profesionalnya adalah disiplin dan tepat waktu.

c. Ciri - Ciri Profesionalisme Kerja

Menurut Aisyah dkk (2015:10) (dalam Atika & Mafra, 2020) dimensi profesionalisme kerja ada empat yaitu sebagai berikut :

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang harus dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sikap tidak mudah puas dan putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa atau godaan iman seperti harta, kenikmatan hidup
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

4. Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Menurut Wibowo (2016,431) (dalam Priharti & Marjati, 2022) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen juga suatu hal yang menjadi kesepakatan antara diri sendiri, organisasi atau perusahaan terhadap sesuatu hal yang akan dilakukan. Tidak mudah untuk tetap konsisten pada komitmen yang sudah seseorang buat, maka dari itu perlu motivasi untuk terus berusaha agar tetap fokus dengan tujuan yang jelas dan terukur. Pada umumnya orang yang memiliki berkomitmen cenderung akan memberikan yang terbaik untuk apa yang sudah ia komitmenkan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut David (dalam Puryana & Shidiqy, 2022) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja misalnya :

1. Faktor personal, yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lain – lain.
2. Karakteristik pekerjaan, yang terdiri dari lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesuliotan dalam pekerjaan dan lain – lain.
3. Karakteristik struktur, yang terdiri dari besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan lain – lain.
4. Pengalaman kerja yaitu pengalaman kerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pada organisasi.

c. Indikator Komitmen kerja

Terdapat beberapa imdikator dalam komitmen kerja menurut Sugiono (2011:45) yang dikutip oleh Kurniansyah (2022) yaitu :

1. Kreatif
2. Inovatif
3. Berani mengambil risiko
4. Percaya diri
5. Belajar dari kesalahan
6. Memahami lingkungan

7. Disiplin tinggi
8. Bertanggung jawab

5. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses untuk mengukur dan mengevaluasi pekerjaan yang sudah dilakukan agar sesuai dengan yang diharapkan. Dilakukannya pengawasan juga untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan kebijakan – kebijakan yang sudah ditetapkan. Pengawasan juga menjadi salah satu poin penting untuk membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dan sebagai upaya untuk mengontrol setiap kegiatan di sebuah perusahaan.

Melalui upaya pengawasan ini karyawan jadi dapat diawasi dengan baik sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja yang nantinya akan berpengaruh pada tercapainya kinerja karyawan secara maksimal. Perusahaan berharap dengan adanya pengawasan ini kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Menurut Fathoni (2006:30) dalam jurnal Riwukore *et al* (2022) Priharti & Marjati (2022), Macpal *et al* (2021) mengatakan bahwa “ Yang dimaksud dengan controlling (pengawasan) adalah suatu proses untuk menetapkan aparat atau unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Tujuan Pengawasan

Dengan dilakukannya pengawasan tentu mempunyai banyak tujuan yang ingin dicapai. Salah satunya secara umum pengawasan dimaksudkan sebagai upaya untuk mengamati dan mengontrol kegiatan didalam suatu perusahaan. Berikut beberapa tujuan pengawasan menurut para ahli :

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:67) (dalam Arifin, 2019) manfaat pengawasan adalah :

1. Untuk memberikan ruang reguler bagi supervise guna merenungkan ini dan pekerjaan mereka.
2. Untuk mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja.
3. Untuk menerima informasi dan perspektif lain mengenai pekerjaan seseorang.
4. Untuk menjadi dukungan, baik segi pribadi maupun pekerja.
5. Untuk memastikan bahwa sebagai pribadi ataupun pekerja tidak ditinggalkan tidak perlu membawa kesulitan, masalah dan proyeksi saja.
6. Untuk memiliki ruang guna mengeksplorasi dan mengekspresikan distress, resimulation pribadi, transferensi atau counter – traferensi yang mungkin dibawa oleh pekerjaan
7. Untuk merencanakan dan memanfaatkan sumberdaya pribadi dan professional yang lebih baik.
8. Untuk menjadi pro-aktif bukan re-aktif
9. Untuk memastikan kualitas pekerjaan dan memastikan pekerjaan berjalan dengan baik dengan resiko yang minim.

c. Indikator Pengawasan

Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (2010) (dalam Nasution & Pasaribu, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Akurat nya informasi.
2. Tepat waktu.
3. Obyektif dan menyeluruh.
4. Terpusat pada titik pengawasan strategik.
5. Realistis secara ekonomi.
6. Realistis secara operasional
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
8. Fleksibel.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

10. Dapat diterima oleh anggota organisasi.

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya masing – masing. Terdapat pengertian kinerja karyawan menurut para ahli.

Menurut Hesti Widayanti (2022) (dalam Sari *et al.*, 2024)

“Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang karyawan berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab.”

Dari pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di lakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan dari tugas dan tanggung jawab yang sudah dilakukan yang bertujuan untuk membuahkan hasil yang diinginkan perusahaan.

Berikut ini manfaat dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Dapat menjaga komitmen karyawan untuk terus memperbaiki kinerjanya.
2. Meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.
3. Menjaga kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada.
4. Membantu perusahaan untuk mencapai tujuan secara bersama – sama.
5. Mendapatkan reward atau apresiasi dari perusahaan untuk karyawannya.
6. Menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap tugas yang dikerjakan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) (dalam Glorianismus *et al.*, 2023) berpendapat indikator – indikator yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Atika & Mafra (2020)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim	Berdasarkan hasil dan analisis data yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini Secara parsial kualitas SDMada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kualitas SDM yang baikpada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit

			<p>Asam Tanjung Enim akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial profesionalisme kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan memiliki profesionalisme kerja yang tinggi pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim maka kinerja karyawan akan meningkat. Secara simultan kualitas SDM dan profesionalisme kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap</p>
--	--	--	--

			<p>konerkaryawan pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Dapat disimpulkan bahwa apabila kedua variabel ini dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan juga akan meningkat.</p>
2	Sherliva <i>et al</i> (2024)	<p>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln Persero UP 3 Tanjung Karang Menurut Manajemen Sumber Daya Insani.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diatas, diperoleh kesimpulan Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kualitas SDM karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin profesional seorang</p>

			<p>karyawan, maka semakin besar pula peningkatan kinerja yang dihasilkan. Kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kualitas SDM karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Selain itu, semakin profesional seorang karyawan, semakin besar peningkatan kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, kedua variabel ini sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.</p>
3.	Indriani (2021)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyumas.	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan pada Bab IV maka ditarik kesimpulan. Secara simultan antara variabel Kualitas

		<p>Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin, karena hasil analisis menunjukkan nilai Sig. F didapat nilainya $0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin melalui persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan : $Y = 12.260 + 0.426X_1 +$</p>
--	--	--

		<p> $0.128X_2 + 0.626X_3$ $+ e$. Secara parsial antara variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin, karena hasil analisis menunjukkan nilai Sig. t didapat nilainya $0,009 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. Secara parsial antara variabel Komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai </p>
--	--	---

			<p>Inspektorat Kabupaten Banyuasin, karena hasil analisis menunjukkan nilai Sig. t didapat nilainya $0.292 \geq \alpha = 0,05$. Sehingga H_0 diterima atau Variabel Komitmen secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial antara variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin, karena hasil analisis menunjukkan nilai Sig. t didapat nilainya $0.000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau Variabel M secara parsial</p>
--	--	--	--

			<p>berpengaruh</p> <p>Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. Dari ketiga variabel bebas tersebut, yang paling dominan berpengaruh terhadap naik turunnya Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin adalah Motivasi Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,626 atau 62,6%. Artinya Motivasi Kerja dari pegawai mempunyai pengaruh yang dominan dari variabel-variabel lain terhadap Kinerja Pegawai.</p>
4.	Mas'an <i>et al</i> (2023)	Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengawasan Kepemimpinan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui

		<p>Terhadap Kinerja Karyawan (Study at SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal, Kota Bandung)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi Dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMP Negeri 4 Wilayah Kecamatan Batununggal Kota Bandung, maka dapat diambil kesimpulan</p>
5.	Winedar <i>et al</i> (2019)	<p>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah Secara simultan, kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Hal</p>

		<p>ini dapat diartikan memiliki nilai pengaruh yang berarti karena direspon baik oleh responden. Secara parsial, kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Hal ini dapat diartikan memiliki nilai pengaruh yang berarti karena direspon baik oleh responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner dari analisis data yang dilakukan, maka diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai</p>
--	--	---

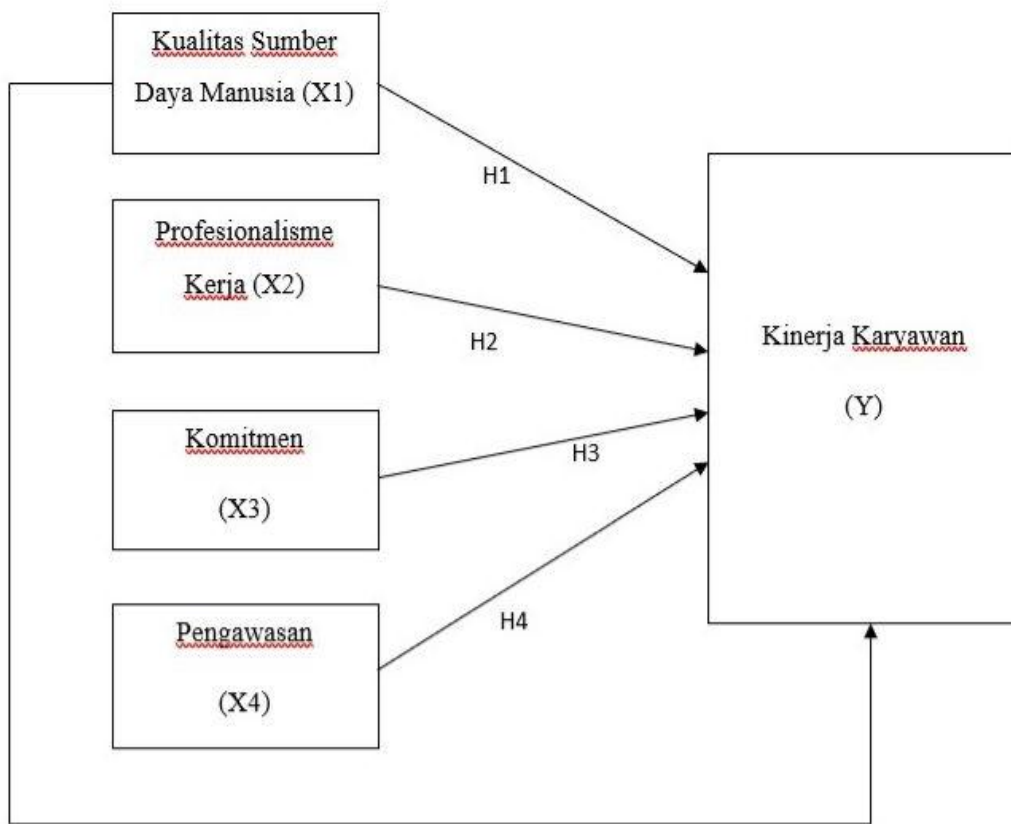
		<p>pengaruh yang signifikan serta dominan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sum enep; berturut - turut berikutnya yaitu budaya organisasi, sedangkan kualitas SDM memiliki</p>
--	--	---

Tabel II.1

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan penjelasan mengenai gejala yang menjadi objek permasalahan dari penelitian. Berdasarkan teori – teori yang telah di ungkapkan bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan pengawasan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode yang di gunakan ialah metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Dimana setiap data di kumpulkan dari setiap responden melalui kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini penulis mengambil 4 variabel; independent (X) yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan pengawasan. Dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.



Tabel II.2

Keterangan X1 = Kualitas Sumber Daya Manusia

X2 = Profesionalisme Kerja

X3 = Komitmen

X4 = Pengawasan

Y = Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diteliti yang setiap rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Sedangkan jawaban yang diberikan harus relevan bukan di dasarkan pada data – data empiris yanf

diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dianggap sebagai jawaban teoritis yang digunakan untuk mengambil keputusan dan dapat diajukan. Berdasarkan hipotesis diatas maka dapat disimpulkan dalam sebagai berikut :

- H1 : Kualitas Sumber Daya Manusia di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Solid Sapta Grup
- H2 : Profesionalisme Kerja di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Solid Sapta Grup
- H3 : Komitmen di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Solid Sapta Grup
- H4 : Pengawasan di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Solid Sapta Grup
- H5 : Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen dan Pengawasan di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Solid Sapta Grup

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dilakukannya penelitian ini digunakan untuk menganalisa penelitian mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan pengawasan terhadap kinerja karyawan yang bertujuan untuk memecahkan masalah, menciptakan kesimpulan, serta mengadakan uji secara teliti dari seluruh kesimpulan yang telah diambil agar dapat menetapkan apakah sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam melakukan penelitian ini penulis memakai jenis penelitian deskriptif merupakan model penelitian membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat sesuai dengan fenomena atau data yang akan di teliti dan metode kuantitatif yang digunakan untuk sistem pengambilan sampel dari populasi yang ada dan juga menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Setiap data yang dikumpulkan melalui karyawan yang mengisi dalam bentuk kuesioner.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang tergantung atau dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Variabel – variabel yang menjadi penelitian yaitu :

1. Variabel independen, variabel independen dalam penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen dan Pengawasan
2. Variabel dependen, variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang akan dijadikan objek adalah seluruh karyawan pada PT Solid Sapta Grup. Perusahaan ini bergerak dibidang teknologi informasi yang ada di

Indonesia yang beralamat di Ruko L'Agicola, Jl. Agicola Blok A39, Curug Sangereng, Kec Kelapa Dua Kabupaten Tangerang Banten 15810. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterlibatan penulis dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai masalah yang akan di hadapi oleh PT Solid Sapta Grup. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan yang ada di perusahaan tersebut telah berhasil dirumuskan dengan baik dan diangkat menjadi judul skripsi yang berjudul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solid Sapta Grup.

a. Sejarah Singkat PT Solid Sapta Grup

PT Solid Sapta Grup merupakan salah satu perusahaan holding yang bergerak di bidang teknologi informasi di Indonesia. Perusahaan PT Solid Sapta Grup didirikan pada tanggal 26 November 2020 dan memiliki izin usaha dari Menteri perdagangan, gubernur, bupati/walikota setempat, dan lembaga online single submission menerbitkan izin usaha dengan nomor induk berusaha 0249010200465.

PT Solid Sapta Grup menawarkan solusi lengkap untuk berbagai bisnis, mulai dari perabot kantor hingga peralatan teknologi lainnya, perusahaan ini juga memiliki tim desain dan tim untuk instalasi sendiri yang menawarkan solusi lengkap, mulai dari perencanaan sampai dengan pelatihan penuh yang akan didukung oleh teknisi kami secara berkelanjutan. Untuk mendukung produk kami perusahaan kami memiliki showroom dengan banyak peralatan terpasang yang menunjukkan banyaknya peralatan yang terpasang yang memamerkan produk dan teknologi yang kami tawarkan.

Perusahaan kami berkomitmen untuk selalu menjadi yang terdepan dalam tren teknologi, dengan tujuan untuk melebihi harapan anda dalam menyediakan solusi

dan layanan yang hemat biaya, berkualitas tinggi dan modern bagi bisnis – bisnis yang ada di Indonesia.

2. Visi dan Misi PT. Solid Sapta Grup

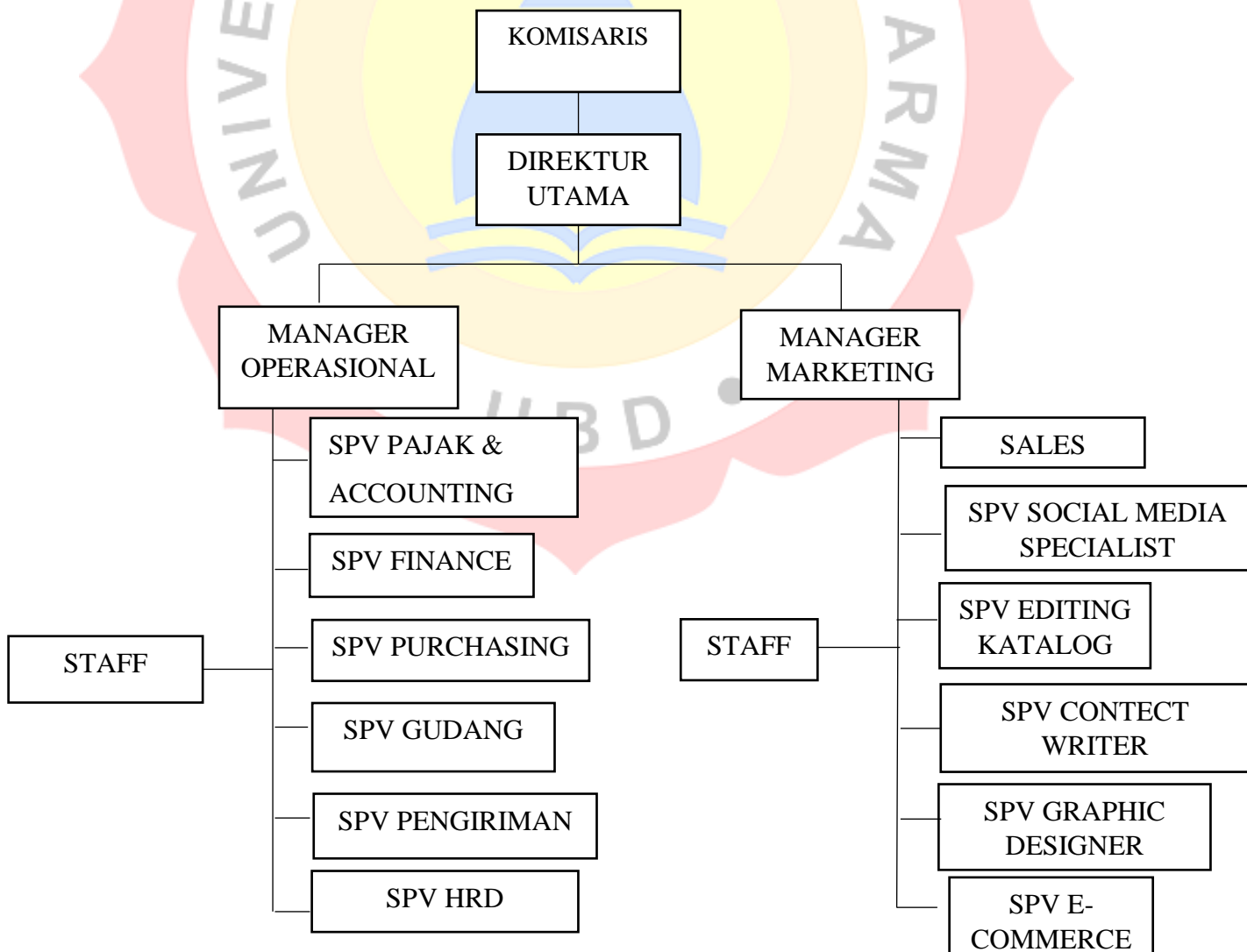
Visi

Untuk berinovasi, mengembangkan dan memberikan solusi yang intelektual baik lokal maupun internasional.

Misi

Untuk menyatukan pemikiran, fasilitas, ide dan teknologi inovatif kami dengan cara memperkaya etika, komunitas dan ekonomi, serta memberikan solusi optimal.

3. Struktur Organisasi



4. Uraian Tugas dan Wewenang

1) Direktur Utama

Seseorang yang bertanggung jawab atas setiap pengambilan keputusan yang ada di suatu perusahaan, baik mengenai strategi, kebijakan dan operasional perusahaan. Direktur juga memiliki wewenang penuh atas pengawasan untuk setiap karyawan yang bekerja dan dapat memahami visi serta misi perusahaan demi mengembangkan rencana strategis yang sesuai.

2) Komisaris

Memiliki hak penuh untuk mendukung, memilih, mengangkat bahkan memberikan penilaian pada kinerja direksi perusahaan yang dipimpinnya. Memastikan bahwa sumber keuangan pada perusahaan berjalan dengan semestinya.

3) Manager Operasional

Memastikan kelancaran keseluruhan operasional perusahaan, bertanggung jawab atas perencanaan dan pengawasan setiap kegiatan perusahaan, menerapkan kebijakan dan prosedur perusahaan, mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik antar bagian terkait seperti finance, hr dan sebagainya.

4) SPV Pajak & Accounting

Memastikan setiap pembayaran pajak dan laporannya tepat waktu, bertanggung jawab kepada bawahannya dengan memberikan bimbingan serta arahan untuk setiap pekerjaannya dan memastikan laporan keuangan selesai tepat waktu dan diperiksa dengan teliti.

5) SPV Finance

Memastikan semua uang yang masuk dan keluar teridentifikasi dengan benar dan valid kelengkapan dokumennya, mengendalikan arus kas masuk dari tagihan maupun sumber lainnya, melakukan semua transaksi pembayaran baik itu pembelian atau pun pajak dll. Melakukan pengajuan pembayaran kepada direktur utama dan membuat budgeting yang akan diajukan ke direktur utama.

6) SPV Purchasing

Melakukan negosiasi harga, menjaga komunikasi dengan pihak eksternal seperti vendor, menghubungi supplier dan vendor untuk mendapatkan penawaran harga terbaik, memastikan barang yang di po (purchase order) sesuai dengan yang diminta user dan membuat purchase order atau form pembelian.

7) SPV Pengiriman

Mengatur arusnya pengiriman barang, memastikan barang yang dikirim sampai dengan selamat dan aman, dann memahami alur pengiriman barang, retur dan complain dari pelanggan karena pengiriman. Melakukan koordinasi dengan pelanggan untuk pengiriman barangnya, menjaga kondisi kendaraan dan memperbaiki kendaraannya apabila ada kendala, memastikan barang yang ingin dikirim sampai tepat waktu dan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentu.

8) SPV Hrd

Bertanggung jawab atas legalitas perusahaan, menghitung gaji serta lembur karyawan, menjadi penengah antara karyawan dengan pihak manajemen, mengelola dan menjaga data karyawan dan berhak untuk mengawasi setiap kinerja karyawan nya.

9) SPV Gudang

Bertanggung jawab atas operasional gudang, melakukan penerimaan barang masuk dan barang keluar, melakukan penyimpanan dan tata letak setiap barang yang ada digudang, menjamin keamanan serta kualitas barang yang disimpan, bertanggungjawab atas pencatatan administrasi persediaan atau stok barang dan melakukan koordinasi dengan bagian yang terkait.

10) Staff

Membantu tugas dan tanggung jawab terhadap masing – masing atasan, mempersiapkan dokumen yang diperlukan atasan, mendukung setiap pekerjaan atasan dan harus bisa menjadi backup untuk setiap tugas atasannya.

11) Manager Marketing

Dapat mengembangkan strategi pemasaran baik dalam menentukan sasaran, menyusun anggaran dan dapat melakukan analisa terhadap tren pasar serta kompetitor. Melakukan evaluasi terhadap performa setiap bagian yang terkait dengan penjualan serta bisa membangun citra merek perusahaan dengan baik.

12) Sales

Melakukan penjualan produk serta memberikan layanan kepada pelanggan, bisa mencapai target penjualan, membangun hubungan baik dengan pelanggan, menganalisis kebutuhan pelanggan dan dapat mengikuti perkembangan pasar serta ekonomi masa kini.

13) Social Media Specialist

Membuat konten menarik mengenai produk yang dipasarkan, mengelola akun media sosial yang ada diberbagai platform, membuat jadwal terkait postingan konten secara konsisten, bekerja sama dengan bagian sales dan lainnya serta menjaga reputasi perusahaan.

14) Editing Katalog

Melakukan pengeditan produk yang ada di katalog, melakukan foto serta video produk dan membuat list produk katalog dan mengupload foto produk.

15) Content Writer

Membuat konten cetak dan digital untuk produk perusahaan dalam rangka memberikan informasi terkait produk yang ditawarkan, berfokus pada konten yang merujuk pada penulisan disetiap konten yang di upload dan dapat mengembangkan ide menarik mengenai konten.

16) Graphic Designer

Mengembangkan ilustrasi logo perusahaan dan produk dengan menggunakan aplikasi, menentukan warna dan gambar yang sesuai untuk setiap design, melakukan kerjasama dengan content writer dan memastikan

grafis dan layout akhir menarik secara visual dan sesuai dengan brand perusahaan.

17) E-Commerce

Memenuhi target penjualan, melakukan update stok barang keluar dan masuk, mengatur kebijakan harga, mengatur daftar produk baru, melakukan pelayanan terbaik kepada pelanggan, membalas chat atau komentar serta kritik dari pelanggan serta memberikan solusi terkait keluhan dari pelanggan.

C. Jenis dan Sumber Data

Metode yang digunakan untuk menganalisa penelitian yang berjudul “pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Solid Sapta Grup yaitu dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang akan menggunakan SPSS versi 25. Metode kuantitatif adalah penelitian yang mengambil data dalam jumlah yang banyak dalam bentuk pengumpulan kuesioner data.

Penulis untuk menganalisa penelitian menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berisi informasi didapatkan secara langsung dari sumbernya, seperti wawancara, kuesioner, survey dan metode lainnya. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang akan diisi oleh responden dari karyawan PT Solid Sapta Grup.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berisi informasi yang sudah dikumpulkan oleh peneliti sebelumnya atau informasi yang dikumpulkan dari catatan yang sudah dibuat oleh sumber lain, seperti buku – buku, referensi jurnal dan sumber lainnya.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unsur – unsur yang ada di dalam objek penelitian. , Unsur yang di maksud berupa manusia, hewan, benda, tumbuhan peristiwa, gejala dan lain sebagainya. Menurut Arikunto (2019) populasi adalah keseluruhan subjek yang akan di teliti atau wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peniti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah Sebagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian.

Dalam penelitian ini populasi terdiri dari karyawan PT Solid Sapta Grup yang berjumlah 103 karyawan. Menurut Sugiyono (2019) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

1. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
2. Bila penelitian akan melakukan analisa dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang di teliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independent + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.

Karena metode analisis penelitian ini menggunakan regresi ganda, maka sesuai dengan saran pada no 3 diatas. Berikut perhitungan secara matematis dalam penentuan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu :

1. Jumlah anggota sampel yang digunakan penelitian sebesar 20 sampel.
2. Jumlah pada variabel dalam penelitian ini adalah 4 (empat) variabel bebas + 1 (satu) variabel terikat. Maka jumlah variabel dalam penelitian ini sebanyak 5 variabel.

Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 103 sampel, dikarenakan jumlah pada PT Solid Sapta Grup hanya berjumlah 103 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau cara pengumpulan yang digunakan oleh peneliti adalah dengan teknik angket. Angket metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang ditulis peneliti untuk diisi oleh responden. Untuk mengisi pertanyaan tersebut peneliti memberikan pilihan kepada responden untuk jawabannya dengan 5 bagian yang pertama itu sangat tidak setuju (STS), kedua tidak setuju (TS), ketiga netral (N), keempat setuju (S) dan yang kelima sangat setuju (ST). Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang dapat menunjang penelitian ini antara lain :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyediakan sejumlah pertanyaan maupun pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk kemudian dijawab. Kuesioner tipe pengumpulan data yang lebih banyak dipilih karena dianggap lebih cepat, efisien dan juga murah, kuesioner ini juga akan lebih berguna untuk peneliti yang ingin mengumpulkan data dalam jumlah yang banyak atau bisa mempermudah peneliti mendapatkan informasi yang tidak bisa didapat secara langsung.

Skala Likert

No	Tanggapan	Skala
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4

5	Sangat Setuju (5)	5
---	-------------------	---

Tabel III.2

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu pertemuan antara peneliti sebagai pewawancara dengan responden sebagai yang diwawancari yang bermaksud untuk bertukar informasi dan pertanyaan untuk responden jawab yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

c. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dimana peneliti mengamati dan melakukan penjelajahan secara menyeluruh untuk dicatat sebagai informasi yang peneliti dapatkan selama melakukan observasi berlangsung.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber informasi dan data yang secara tidak langsung diperoleh dari objek melalui wawancara. Biasanya data ini sudah ada sebelumnya yang didapat melalui buku yang dapat berupa laporan atau pustaka.

F. Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) operasional variabel merupakan salah satu atribut seseorang atau obyek suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian dapat ditarik berbagai macam kesimpulannya.

Berdasarkan obyek penelitian yang digunakan, maka dibawah ini dijelaskan operasional variabel penelitiannya sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kualitas sumber daya manusia (X1), profesionalisme kerja (X2), komitmen (X3) dan pengawasan (X4).

2. Variabel Terikat (Y)

Suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Adapun variabel dan indikator yang disajikan dalam bentuk tabel oleh peneliti untuk memberikan penjelasan sebagai berikut :

OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Sub. Variabel	Indikator	Skala
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	1. Memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi 2. Memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan. 3. Memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan. 4. Memiliki pengetahuan yang memadai. 5. Memiliki sikap toleransi yang tinggi. 6. Memiliki semangat yang tinggi.	1. Menghargai 2. Memiliki kemampuan 3. Mudah mengerti	Ordinal

	<p>7. Memiliki sikap jujur</p> <p>8. Memiliki tingkat disiplin yang baik.</p>		
<p>Sumber : (Winedar <i>et al.</i>, 2019)</p>			
<p>Profesionalisme Kerja (X2)</p>	<p>1. Altruisme yaitu berani berkorban, mementingkan orang lain bukan diri sendiri, hal ini ditunjukkan melalui sikap suka membantu, problem solver, membuat keputusan secara tepat dan obyektif.</p> <p>2. Komitmen terhadap kesempurnaan sikap profesionalnya yaitu efektif dan efisien, memberikan atau mengerjakan yang terbaik.</p> <p>3. Toleransi yaitu sikap profesionalnya ditunjukkan dengan sikap adaptasi, suka bekerjasama, komunikatif, bijaksana dan meminta tolong jika memang memerlukan.</p> <p>4. Integritas dan karakter, sikap profesionalnya ditunjukkan melalui sikap jujur, teguh, tidak plin-plan, percaya diri, berjiwa</p>	<p>1. Saling menghormati</p> <p>2. Memiliki kesadaran yang tinggi</p> <p>3. Displin</p>	<p>Ordinal</p>

	<p>pemimpin yang memberi teladan.</p> <p>5. Respek kepada semua orang, professional dalam menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain.</p> <p>6. <i>Sense of duty</i>, sikap profesionalnya adalah disiplin dan tepat waktu.</p>		
<p>Sumber : Marsinah, Riwukore, Habaora & Susantro, 2021</p>			
<p>Komitmen (X3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreatif 2. Inovatif 3. Berani mengambil risiko 4. Percaya diri 5. Belajar dari kesalahan 6. Memahami lingkungan 7. Disiplin tinggi 8. Bertanggung jawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpikir lancar 2. Kualitas 3. Berani 4. Mandiri 	<p>Ordinal</p>

Sumber : Sugiono (2011:45)			
Pengawasan (X4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akuratnya informasi 2. Tepat waktu 3. Objektif dan menyeluruh 4. Terpusat pada titik pengawasan strategik 5. Realistis secara ekonomi 6. Realistis secara organisasi 7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi 8. Fleksibel 9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional 10. Dapat diterima anggota organisasi lainnya. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Displin 2. Efisiensi 3. Berkomunikasi 	
Sumber :Handoko (2010)			
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandiran 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat aturan 2. Ketelitian 3. Hasil yang dicapai 4. Efisien 	Ordinal

Sumber : Robbins (2016:260)

Tabel III.3

G. Teknik Analisis Data

Merupakan suatu teknik dimana membahas mengenai proses pengolahan pada data dan informasi yang sudah didapatkan selama melakukan penelitian berlangsung untuk mendapatkan hasil dari penelitian tersebut. Berikut beberapa teknik analisis data yang dapat digunakan untuk melakukan perbedaan antara lain :

1. Pengujian Intrumen penelitian adalah proses untuk mengetahui apakah intrumen yang digunakan valid dan reliabel. Jenis uji intrumen terdiri dua diantaranya :

A. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode analisis faktor.

Pertanyaan akan dikatakan valid jika nilai Loading Factor > 0,70. Apabila ada pertanyaan yang tidak valid, maka pertanyaan-pertanyaan yang tidak valid harus diperbaiki, diganti atau bahkan dibuang. Dalam pengambilan khusus uji validitas ini, peneliti membandingkan hasil perhitungan Pearson Product Moment dengan r tabel sebesar 0,700. Dengan persamaannya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_i : Korelasi product moment

n : Jumlah responden

X_i : Nilai pertanyaan/item

Y_i : Skor total responden

B. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronback Alpha $>0,70$, Dengan persamaan sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas

n : Jumlah item pernyataan yang di uji

$\sum \sigma t^2$: Jumlah Varians skor setiap item

σt^2 : Varians total

C. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa

bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Dalam statistic deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membanding rata – rata data sampel atau populasi.

D. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Uji statistik yang digunakan untuk menilai normalitas dalam penelitian ini adalah uji Jarque Bera (JB) dengan histogram-normality test. Dengan tingkat signifikansi 5% indicator yang digunakan untuk pengambilan keputusan bahwa data tersebut terdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai probabilitas lebih besar ($>$) dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
- Apabila nilai probabilitas lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018), Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditermuka adanya korelasi antar variabel bebas (indenpenden). Dalam hal ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas yaitu dengan menggunakan *Vatiance Infaltion Factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0.10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2020).

c. Uji Heteroskeditas

Menurut Ghozali (2018) Uji Heteroskeditas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberatan heteroskeditas dapat dilakukan dengan uji Arch. Uji Arch adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independent (Ghozali, 2020). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai p-value $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskeditas.
2. Jika nilai p-value $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat masalah heteroskeditas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan bahwa, analisis regresi digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila satu atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya).

Rumus Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

X_i : Variabel Bebas ke-i

a : Penduga untuk a (intersep)

b_i : Penduga untuk β_i (koefisien regresi untuk variabel bebas ke-i)

E. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah – Langkah dalam pengujian t yaitu sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis

a. Hipotesis 1 :

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 > 0$$

b. Hipotesis 2 :

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 > 0$$

c. Hipotesis 3 :

$$H_0 : \beta_3 = 0$$

$$H_a : \beta_3 > 0$$

d. Hipotesis 4 :

$$H_0 : \beta_4 = 0$$

$$H_a : \beta_4 > 0$$

2) Menentukan nilai α yaitu sebesar 0,05

3) Melakukan pengujian dan memperoleh nilai Sig t.

4) Pengambilan keputusan dapat dilihat dari tabel coefficients dengan melihat angka pada sig, dimana :

a. Jika nilai Sig < a 0.05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

b. Jika nilai Sig > a 0.05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik f merupakan pengujian hipotesis untuk mengetahui kelayakan model regresi sebagai alat analisis. Kriteria dalam mengambil keputusan dapat dilihat dari tabel annova dengan melihat nilai Sig, yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Sig. < a 0,05 maka menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.
- 2) Jika nilai Sig > a 0,05, maka menunjukam bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

