

PENGARUH PENGETAHUAN KERJA DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO BANGUNAN SAE ANDI

Hendri Dunan¹, Tantri Kusuma Wardhani²

^{1,2} Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Email: Hendri.Dunan@UBL.ac.id, Tantriwardhani1@gmail.com

Corresponding Author : Tantriwardhani1@gmail.com

Abstrak: Penurunan kinerja karyawan di Toko bangunan SAE ANDI terjadi karena kurangnya pemahaman karyawan tentang bahan bangunan dan peralatan kerja, serta keterlambatan dalam kedatangan kerja yang berdampak pada produktivitas dan pelayanan pelanggan. Dari kondisi tersebut riset dilakukan guna mengukur pengaruh pengetahuan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan secara individu maupun bersama-sama. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, menggunakan data primer yang diperoleh melalui pengedaran kuesioner. Populasi pada riset ini mencakup seluruh karyawan SAE ANDI. Keseluruhan sampel sebanyak 30 orang. Pengolahan data memanfaatkan software SPSS 31 dengan metode regresi linear. Hasilnya menunjukkan bahwa pengetahuan kerja dan profesionalisme kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan kerja serta profesionalisme kerja dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Bangunan SAE ANDI.

Kata Kunci: Pengetahuan Kerja; Profesionalisme Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract: *The decline in employee performance at SAE ANDI Building Store occurred due to the lack of employee understanding of building materials and work equipment, as well as delays in arrivals at work. From these conditions, research was conducted to measure the influence of knowledge and professionalism on employee performance both individually and collectively. The method used was a quantitative approach, using primary data obtained through questionnaire distribution. The population in this research included all SAE ANDI employees. The total sample was 30 people. Data processing uses SPSS 31 Software with a linear regression method. The results showed that work knowledge and work professionalism had a significant and positive effect on employee performance, both individually and collectively. These findings indicate that increasing job knowledge and work professionalism can be an important strategy to improve employee performance at SAE ANDI Building Materials Store.*

Keywords: Work Knowledge; Work Professionalism; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada sektor perdagangan ritel seperti toko bangunan, peran karyawan sangat dibutuhkan karena mereka menjadi garda terdepan untuk melayani pelanggan dan menjalankan proses penjualan. Kinerja bisa dikatakan output dari aktivitas kerja yang diselesaikan sendiri atau tim sesuai dengan tugas, tanggungjawab, kemampuan, serta pengamalan yang dimilikinya (Dunan & Angelo, 2023). Bisa dikatakan, kinerja merupakan bentuk nyata dari kompetensi, dedikasi, dan sikap kerja yang ditunjukkan karyawan dalam ruang lingkupnya.

Satu diantara aspek penting yang memiliki pengaruh pada kinerja karyawan adalah pengetahuan kerja yang dimiliki. Pengetahuan kerja yang baik memungkinkan karyawan memahami tugas-tugasnya secara mendalam, menangani masalah dengan efisien, serta memberikan solusi yang tepat dalam kegiatan operasional (Puspita, 2018). Dalam konteks kerja, pengetahuan ini meliputi pemahaman mengenai prosedur kerja, penggunaan alat dan teknologi, serta kebijakan peraturan yang berlaku di suatu perusahaan. Pengetahuan kerja tidak harus didapatkan melalui pendidikan formal, tetapi bisa juga dari pelatihan, pengalaman kerja, dan pembelajaran keberlanjutan.

Sikap professional yang ditunjukkan dalam bekerja turut menentukan baik buruknya kinerja seorang karyawan. Profesionalisme kerja merujuk ke sikap atau perilaku kerja yang mencerminkan disiplin, tanggung jawab, etika, kemampuan bekerja sama. Seseorang karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, integritas, serta kecakapan dalam menjalin kolaborasi yang optimal bersama anggota tim (Badrianto & Gusramlan, 2023). Profesionalisme berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pembentukan perilaku kerja yang konsisten, terukur, dan berorientasi hasil. Karyawan yang professional harus mampu menjalankan pekerjaan secara objektif dan tidak mencampurkan urusan pribadi dengan kepentingan di tempat kerja. Kurangnya profesionalisme dapat menimbulkan masalah contohnya keterlambatan kerja, rendahnya produktivitas, dan bahkan konflik internal dengan karyawan lainnya.

Menurut Puspita (2018) pengetahuan kerja yang baik berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal. Kendati demikian, temuan berbeda disampaikan (Harnia et al., 2022), bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Berbeda halnya dengan (Heri Ahmad Suyudi, 2020) mengemukakan bahwa pengaruh pengetahuan kerja memberikan dampak negatif terhadap kinerja. Selain itu, (Badrianto & Gusramlan, 2023) profesionalisme dapat memberikan kontribusi dalam menunjang kinerja karyawan, adapun menurut (Damayanti et al., 2023) dan (Muliaty, 2021) sama-sama menyatakan jika profesionalisme tidak berpengaruh signifikan.

SAE ANDI adalah toko bangunan yang melayani kebutuhan masyarakat akan berbagai jenis material konstruksi dan memiliki karyawan tetap sebanyak 30 orang

serta karyawan tidak tetap sebanyak 10 orang. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan pelanggan dan persaingan bisnis yang sama, toko bangunan SAE ANDI menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional. Menurut pemilik toko karyawan yang bekerja disana sebagian masih belum memahami jenis bahan maupun alat yang dibutuhkan oleh pelanggan. Selain itu terdapat pula karyawan yang belum disiplin dalam hal waktu kedatangan kerja. Permasalahan ini berpotensi mengganggu alur pelayanan dan menurunkan kepuasan pelanggan sehingga berdampak pada usaha tersebut.

Hasil penyebaran kuesioner awal kepada 10 karyawan di toko, dapat ditemukan bahwa masih ada beberapa masalah terkait kinerja karyawan, pengetahuan kerja, dan profesionalisme kerja. Pada indikator kinerja karyawan, 3 orang karyawan menyatakan netral, 4 orang karyawan menyatakan setuju, dan 3 orang karyawan masih belum menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini menunjukkan perlu peningkatan kedisiplinan waktu. Pada aspek pengetahuan kerja, 3 orang karyawan mengaku belum mengetahui seluruh barang yang dijual di toko, dan 3 lainnya masih ragu dalam memahami fungsi masing-masing barang. Sementara dalam hal profesionalisme kerja 6 orang karyawan menyatakan netral, dan 1 orang karyawan masih belum datang bekerja tepat waktu. Temuan ini memperkuat urgensi perlunya peningkatan wawasan kerja dan professional, untuk mendorong optimalisasi kinerja karyawan di SAE ANDI.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan kerja dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan SAE ANDI. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang banyak dilakukan pada sektor industri besar dan jasa, kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap sektor ritel bahan bangunan lokal dengan pengujian simultan antara pengetahuan kerja dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Sejauh mana individu mampu menjalankan tugas dan tanggungjawab sesuai standar organisasi tercermin dari kinerja karyawan. Kinerja adalah kombinasi pengetahuan kerja, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki individu dalam menjalankan perannya (Sari & Suhardi, 2022). Ketiga unsur tersebut berperan penting dalam menentukan seberapa efektif dan efisien individu dalam menjalankan pekerjaan. Penilaian pada kinerja karyawan mencakup tidak hanya pencapaian hasil akhir pekerja, namun juga dari pemahaman terhadap tugas dan bagaimana tugas tersebut diselesaikan (Puspita, 2018). Menekankan bahwa kinerja karyawan

berkaitan erat dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam aktivitas kerja sehari-hari (Syamsul et al., 2021). Meskipun pengalaman kerja tidak selalu memberikan pengaruh langsung, tapi pengetahuan yang terus berkembang dapat mendorong peningkatan aktivitas. Menurut (Sugiyono, 2020), terdapat sejumlah aspek utama yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu jumlah hasil kerja, mutu pekerjaan, pemahaman terhadap pekerjaan, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas.

Menurut (Sugiyono, 2020) yang mengutip pendapat Robbins, penilaian kinerja karyawan dapat didasarkan pada lima indikator utama:

- 1) Kualitas kerja, menggambarkan tingkat keberhasilan hasil kerja karyawan berdasarkan kapasitas serta keahlian yang dimiliki.
- 2) Kuantitas kerja, mengacu pada jumlah tugas yang mampu diselesaikan selama waktu yang telah ditentukan.
- 3) Ketepatan waktu, karyawan mampu menyelesaikantanggung jawab kerjanya sesuai jadwal tanpa mengalami penundaan.
- 4) Efektifitas, seberapa baik karyawan menggunakan sumber daya seperti uang, tenaga, dan bahan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- 5) Komitmen, keseriusan karyawan dalam menjalankan tugas dan perannya di perusahaan.

Pengetahuan Kerja

Istilah *pengetahuan* secara linguistik dikaitkan dengan kata “*tahu*” yang diartikan sebagai pemahaman yang diperoleh melalui pengalaman langsung, pengamatan, atau pengenalan terhadap sesuatu. Pengetahuan kerja diartikan sebagai pemahaman dan penguasaan individu terhadap tugas, tanggung jawab, serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya (Sari & Suhardi, 2022). Dengan memiliki pemahaman yang baik, karyawan dapat menjalankan pekerjaan secara lebih terarah dan sesuai. Kemampuan untuk memahami serta melaksanakan tugas secara efektif dan efisien merupakan bagian penting dari pengetahuan kerja hal ini memungkinkan karyawan untuk mengambil keputusan yang tepat, menghindari kesalahan kerja, serta meningkatkan kontribusinya terhadap pencapaian perusahaan (Puspita, 2018). Pengetahuan tidak hanya terbatas pada penguasaan informasi teknis, tetapi juga mencakup kemampuan menerapkan dalam praktik kerja (Syamsul et al., 2021). Kemampuan ini sangat penting agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan, menyelesaikan permasalahan secara mandiri, dan mencapai hasil kerja yang optimal. Adapun indikator pengetahuan kerja menurut (Setyorini et al., 2021).

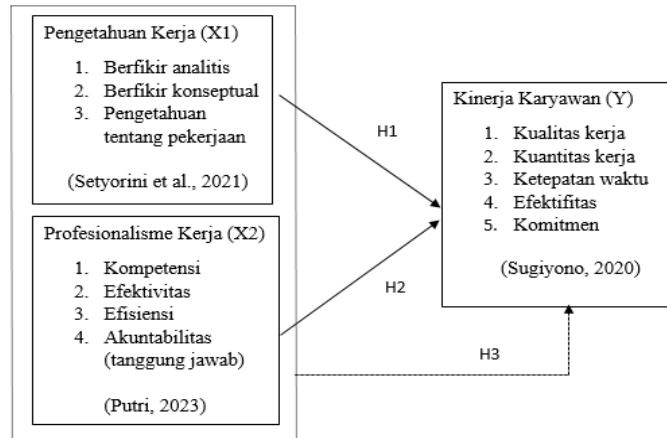
- 1) Berfikir analitis merujuk pada kemampuan dalam memecah permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih spesifik untuk memahami dampaknya secara mendalam.
- 2) Berfikir konseptual melibatkan kemampuan menyatukan berbagai elemen dari suatu masalah untuk membentuk pemahaman yang utuh dan menyeluruh.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan mencakup wawasan yang dimiliki oleh karyawan terkait tugas dan tanggung jawab yang dijalannya.

Profesionalisme Kerja

Profesionalisme mencerminkan keahlian dalam bidang tertentu, misalnya seorang manajer yang mengklaim dirinya professional harus mampu menunjukkan keunggulan kompetensinya dalam bidang tersebut (Eriko et al., 2015). Profesionalisme tidak hanya dilihat dari keterampilan teknis, tetapi juga dari sikap yang menunjukkan komitemen yang tinggi terhadap kualitas dan kuantitas dalam setiap tugas yang diberikan, seorang individu tidak semata-mata mengejar hasil akhir, disertai evaluasi pada tahapan yang dijalankan, dengan menekankan efisiensi waktu, ketepatan tindakan, dan mutu pekerjaan yang dihasilkan (Michaelson et al., 2014). Menurut Sedarmayanti dalam (Putri, 2023), indikator profesionalisme kerja meliputi:

- 1) Kompetensi merujuk pada kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan keahlian dan wawasan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan profesi.
- 2) Efektifitas mencerminkan sejauh mana sasaran yang ditentukan, seperti jumlah kuantitas, kualitas, dan waktu yang dicapai secara optimal.
- 3) Efisiensi adalah ukuran yang membandingkan antara sumber daya yang digunakan (tenaga, waktu, biaya) dengan hasil yang diperoleh.
- 4) Akuntabilitas (tanggung jawab) berarti kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan secara tepat waktu dan penuh tanggung jawab, serta siap menghadapi konsekuensi dari keputusan yang diambil.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Pengetahuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bangunan SAE ANDI

H2 : Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bangunan SAE ANDI

H3 : Pengetahuan kerja dan Profesionalisme kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bangunan SAE ANDI

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk memperoleh data yang relevan, riset ini mengandalkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Riset ini berlokasi di Toko Bangunan SAE ANDI, Jl. Sidomulyo, Kecamatan Sidomulyo, Kabupaten Lampung Selatan. Kegiatan penelitian direncanakan berlangsung mulai awal Juni 2025 hingga akhir Juni. Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh karyawan Toko Bangunan SAE ANDI sejumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh. Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan teknik kuesioner menggunakan skala likert yang mencakup 5 kategori dari 1 (STS) sampai 5 (SS), dilengkapi dengan hasil observasi, wawancara, serta data sekunder dari studi sebelumnya. Teknik menganalisis datanya yakni uji linear berganda, meliputi uji alat, uji data, serta uji penerimaan hipotesis yang dikelola pada aplikasi IBM SPSS version 31.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19088202
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.135
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.126
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.118
	99% Confidence Interval	Lower Bound .110 Upper Bound .127

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

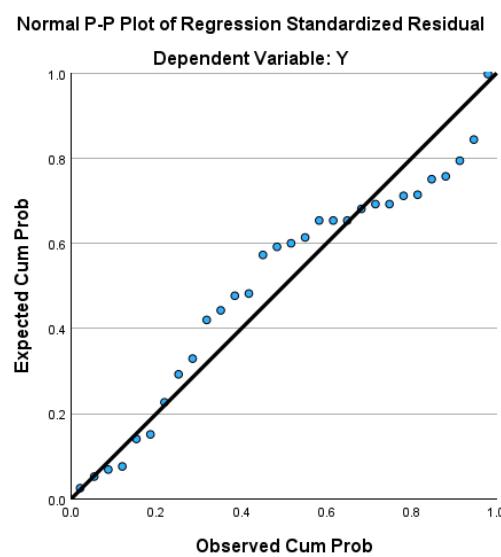
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Output SPSS 31, 2025

Bertumpu pada output analisis tabel Kolmogorov-Smirnov, dinyatakan bahwasannya nilai signifikansi 0,126 dengan hasil lebih besar dari 0,05 yang berarti data residual terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

Uji Normalitas (P-P Plot)

Grafik 1 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)



Sumber: Output SPSS 31, 2025

Bertumpu pada output analisis diatas, dapat terlihat bahwa persebaran data (titik) mengikuti sumbu diagonal, yang mengindikasi bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.305	2.629	.116	.908		
	X1	.493	.173	.462	2.842	.008	.129
	X2	.483	.155	.507	3.119	.004	.129
							7.735

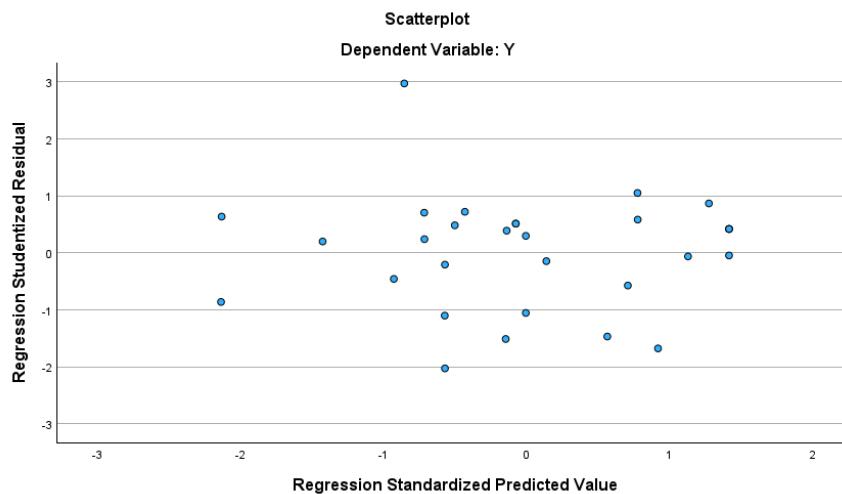
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 31, 2025

Bertumpu pada output analisis, menyatakan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, serta keseluruhan nilai toleransi > 0,100. Artinya model tidak mengalami multikolinearitas karena variabel independen tidak menunjukkan adanya hubungan kolerasi.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik 2 hasil dari Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 31, 2025

Bertumpu pada output analisis diatas menunjukkan bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Hal ini mengidentifikasi bahwasannya tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Glejser

Tabel 3 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.299	1.680	1.368	.182
	X1	.060	.111		.540
	X2	-.079	.099		.431

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 31, 2025

Bertumpu pada output analisis diatas, menyatakan bahwa nilai sig pengetahuan kerja > 0,05 dan profesionalisme kerja > 0,05, jadi di simpulkan tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.305	2.629	.116	.908
	X1	.493	.173		
	X2	.483	.155		

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 31, 2025

Bertumpu pada output analisis dapat dibuat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 0,305 + 0,493X1 + 0,483X2 + e$$

- 1) Nilai konstanta (a) = 0,305, mengidentifikasi apabila X1 dan X2 bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,305
- 2) Nilai $\beta_1 = 0,493$, menyatakan bahwa jika pengetahuan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat sejumlah 0,493.
- 3) Nilai $\beta_2 = 0,483$, menyatakan bahwa jika profesionalisme kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat sejumlah 0,483.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.901	2.27058

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS 31, 2025

Bertumpu pada hasil pengujian, koefisien determinasi R-square diperoleh sebesar 0,901 atau 90,1% menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bebas, yaitu pengetahuan kerja (X1) dan profesionalisme kerja (X2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) tergolong kuat. Sedangkan sisanya yaitu 9,9%, kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji Hipotesis T (parsial)

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.305	2.629	.116	.908
	X1	.493	.173	.462	.008
	X2	.483	.155	.507	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 31, 2025

a. Pengujian hipotesis 1

Bertumpu pada output memperlihatkan nilai t hitungnya $2,842 > t$ tabel 2,052 dengan nilai signya dari variabel satu $0,008 < 0,05$, diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel pengetahuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan SAE ANDI, sehingga hipotesis satu di terima.

b. Pengujian hipotesis 2

Bertumpu pada output memperlihatkan nilai t hitungnya $3,119 > t$ tabel 2,052 dengan nilai signya dari variabel dua $0,004 < 0,05$, diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel profesionalisme kerja terhadap variabel kinerja karyawan SAE ANDI, sehingga hipotesis dua di terima.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1369.768	2	684.884	132.845	<.001 ^b
	Residual	139.199	27	5.156		
	Total	1508.967	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS 31, 2025

Bertumpu pada output analisis uji kelayakan model pada SPSS 31, didapat nilai f-hitung 132,845 serta sig 0,001 < 0,05, maka bisa diartikan bahwa variabel independen (pengetahuan dan profesionalisme kerja) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pengetahuan kerja memiliki koefisien 0,462 dan berdampak positif pada kinerja karyawan yang ditemukan pada tabel uji regresi linear. Artinya, tingkat pengetahuan kerja yang dimiliki sebanding dengan tingkat kinerja yang ditunjukkan.

Output dari variabel X1 menunjukkan t hitung 2,842 > 2,052 t tabel dengan signifikan 0,008 < 0,05 dihasilkan dari pengujian hipotesis secara parsial yang dilakukan pada SPSS 31. Jadi, hipotesis 1 diterima: pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Riset ini mendukung penelitian (Setyorini et al., 2021), yang menyatakan pengetahuan kerja berdampak positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel profesionalisme kerja memiliki koefisien 0,507 dan berdampak positif pada kinerja karyawan, yang ditunjukkan pada tabel uji regresi linear. Koefisien ini lebih besar daripada koefisien variabel pengetahuan kerja, yang menunjukkan bahwa profesionalisme kerja memiliki peran yang lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Output dari variabel X2 menunjukkan t-hitung 3,119 > 2,052 t tabel dengan signifikansi 0,004 < 0,05 dihasilkan dari pengujian hipotesis secara parsial yang dilakukan pada SPSS 31. Jadi, hipotesis 2 diterima: profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi lain (Julindrastuti & Karyadi, 2022) mendukung temuan ini bahwa profesionalisme kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Pengetahuan Kerja dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan simultan menunjukkan nilai signifikannya 0,001. Karena sig. lebih kecil dari 0,05, disimpulkan bahwa variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh kedua variabel independen secara bersamaan. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah sesuai atau layak digunakan. Kedua variabel independen dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 90,1% atau nilai adjusted R Squere sebesar 0,901. 9,9% terakhir, yang merupakan sisa dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis jelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengetahuan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.
2. Profesionalisme dalam bekerja juga memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.
3. Pada saat yang sama, pengetahuan dan profesionalisme memberikan kontribusi positif signifikan pada kinerja karyawan di Toko Bangunan SAE ANDI.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(01), 32–40. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i01.60>
- Damayanti, F. S., Fikri, K., & Hicmaed Tachta H. S. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru. 1, 673–680.
- Dunan, H., & Angelo, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–6.
- Eriko, Dunan, H., & Oktavianur, M. (2015). Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang. *Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram*, 6(1), 131–143. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/3006/2461>
- Harnia, Ramly, M., & Kamidin, M. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Labuha Kabupaten Halmahera Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(2), hlm. 179. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/942%0Ahttp://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/download/942/1013>
- Heri Ahmad Suyudi, E. F. K. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDMPada Industri Batik Gedog (Studi Kasus Industri Batik Budi Karya H. M. Sholeh Kerek, Kabupaten Tuban). 51–60. www.fe.unisma.ac.id
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2022). Pengaruh profesionalisme dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 177. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i2.5574>
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77–90. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1675-5>
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 69–76.
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62–70.

<https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>

- Putri, W. (2023). *Pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan bogor barat kota bogor.*
- Sari, N. K., & Suhardi. (2022). *Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disnaker Kabupaten Kediri.* 690–695.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*, 9(2), 45–52.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*
- Syamsul, S., Ardiansyah, R., & Mursidah, H. (2021). *YUME : Journal of Management Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Abstrak.* 4(2), 333–346.
- Tempo.co. (2024). No Title. Tempo.Co. <https://www.tempo.co/ekonomi/realisasi-anggaran-infrastruktur-capai-rp-282-9-triliun-per-akhir-oktober-2024-1172742>