

---

**PENGARUH PROFESIONALISME, DISIPLIN KERJA, DAN  
MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA  
KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL PADA PT TRUSTLOG  
TOTAL SOLUSINDO SURABAYA**

Oleh :

**Rachmini Rizkiah,**

Email : [Rachmini.rizkiah@gmail.com](mailto:Rachmini.rizkiah@gmail.com)

**Pompong Budi Setiadi,**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Email : [pompong\\_setiadi@yahoo.com](mailto:pompong_setiadi@yahoo.com)

---

**Article Info**

*Article History :*

*Received 16 Nov - 2022*

*Accepted 25 Nov - 2022*

*Available Online*

*30 Nov – 2022*

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of professionalism, work discipline, and tenure on employee productivity in a company. This research was conducted on employees at PT Trustlog Total Solusindo, in the city of Surabaya, East Java. The research method used in this research is descriptive by using quantitative methods. This study uses primary data, namely the distribution of questionnaires by taking employee respondents at PT Trustlog Total Solusindo in Surabaya, East Java. This study uses a sample of the total population of the number of employees in the office. The analytical method used is multiple regression analysis which is processed using the SPSS application. The results of this study indicate that the variables of professionalism, work discipline, and tenure have a positive effect on work productivity. And the variables of professionalism, work discipline, and tenure simultaneously affect employee productivity.*

*Keyword :*

*professionalism, work  
discipline, years of service,  
work productivity*

---

**PENDAHULUAN**

Sebelumnya Negara Indonesia telah mengalami bencana pandemic yang terjadi secara global pada awal Tahun 2020 yang berlanjut hingga akhir tahun 2021, sehingga dampak yang paling utama adalah menurunnya roda perekonomian Negara. Hal tersebut adalah sebagai dampak ditetapkannya peraturan PSBB oleh pemerintah, dimana dalam peraturan tersebut mengharuskan kegiatan perkantoran maupun perusahaan berjalan secara Online, dengan kata lain pekerjaan dilakukan dirumah atau WFH (Work From Home). Namun kebijakan tersebut nyatanya tidak semua perusahaan siap menjalankannya. Sehingga banyak perusahaan yang hampir kolep dikarenakan tidak bisa beroperasi untuk beberapa

waktu. Namun setelah pandemic Covid-19 mereda pada awal tahun 2022 sudah mulai memasuki era new normal, sehingga banyak perusahaan berlomba-lomba dalam membangun kembali perusahaannya, dan kembali mencapai target perusahaannya. Salah satu hal yang penting dalam proses pencapaian target perusahaan adalah produktivitas karyawannya dalam bekerja. Sehingga dikarenakan hal tersebut penting untuk dicari tahu, faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan perusahaan.

Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan mengungkapkan keberhasilan suatu perusahaan. karena inilah yang mendorong pertumbuhan bisnis. Oleh karena itu, pengukuran produktivitas diperlukan untuk mengendalikan dan

menyelaraskan peningkatan produktivitas dengan tujuan perusahaan. Banyak keuntungan dari pengukuran produktivitas ini akan menjadi landasan untuk mengembangkan kebijakan untuk pengembangan produktivitas secara luas (Agustina, 2011).

Waktu kerja dan pengalaman kerja juga berkaitan. Manusia, modal, dan peralatan adalah tiga elemen yang harus diperhitungkan dalam menentukan keberhasilan organisasi. Unsur-unsur ini terikat erat satu sama lain. Faktor tenaga kerja atau manusia adalah variabel yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus memberikan pertimbangan yang signifikan terhadap masalah manusia. Contohnya termasuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja, menumbuhkan rasa stabilitas bagi mereka, memberi mereka promosi, dan memposisikan mereka sesuai dengan profesi yang mereka pilih. Kemudian, untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, bisnis harus menyadari jenis dan keadaan tugas yang akan dilakukan karyawan yang bersangkutan sebelumnya.

Profesionalisme adalah kapasitas untuk mengatur, mengkoordinasikan, dan melaksanakan tugas seseorang dengan sukses, cerdas, mudah beradaptasi, dan dengan etos kerja yang kuat. Tingkat profesionalisme yang tinggi diharapkan dari setiap orang yang memegang jabatan atau jabatan lain agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Seseorang yang lebih mampu mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilannya daripada seseorang yang merasa lebih sulit untuk melakukannya akan melakukan kewajibannya dan bekerja lebih efektif. Yang menjadi faktor penting dalam profesionalisme seorang pegawai adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Produktivitas kerja karyawan dapat meningkat ketika ketiga variabel ini hadir, yang akan memungkinkan organisasi untuk memenuhi tujuannya.

Selain faktor profesionalitas, faktor Disiplin kerja juga dikaitkan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja adalah elemen lain yang mempengaruhi seberapa produktif karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi akan dipercepat oleh perilaku karyawan yang baik, sedangkan hambatan pencapaian tujuan akan muncul dari perilaku karyawan yang buruk.

Sutrisno (2009: 96) berpendapat bahwa menanamkan disiplin kerja atau kebiasaan yang baik pada karyawan tidak boleh hanya mengandalkan paksaan tetapi harus lebih menekankan kesadaran karyawan. Setiap bisnis yang ingin meningkatkan produktivitas staf harus mempertimbangkan tingkat disiplin kerja. Untuk sebuah bisnis, menjaga disiplin kerja sangat penting. Dimana setiap karyawan diwajibkan untuk mentaati peraturan-peraturan yang mengatur seluruh aktivitas kerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif.

Selain profesionalitas dan disiplin kerja, masa kerja juga tidak kalah penting, yang diduga sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Dapat dikatakan bahwa masa kerja yang panjang menunjukkan pengalaman yang lebih dibandingkan dengan rekan kerja lainnya karena masa kerja merupakan ukuran berapa lama seseorang telah bekerja di setiap pekerjaan atau posisi.

Pada era new normal seperti saat ini, banyak perusahaan yang mulai bangkit dan memperkokoh pondasi perusahaannya kembali sejak terjadinya wabah pandemi global, mengingat sejak tahun 2020 khususnya di Negara Indonesia telah terjadi wabah pandemi Covid-19, adanya peraturan yang dikeluarkan pemerintah terkait PSBB, dan bekerja secara WFH menyebabkan banyak perusahaan terdampak akan adanya peraturan tersebut, karena tidak semua perusahaan siap dengan

kondisi bekerja WFH (Work From Home), sehingga saat sudah memasuki era new normal ini, serta diperbolehkannya operasional perusahaan secara offline maka banyak perusahaan berlomba-lomba kembali dalam mencapai target perusahaan yang sempat tertunda dalam beberapa tahun silam. Target perusahaan dapat terpenuhi apabila para karyawan dan jajaran tim manajemen saling bekerja sama dan dapat bekerja secara produktif. .sehingga pada penelitian kali ini peneliti ingin mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, sehingga hasil penelitian akan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan mengambil studi kasus di PT. Era Mulia Abadi Sejahtera”.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Produktivitas kerja**

Sebuah perusahaan sebenarnya membutuhkan tingkat produktivitas staf yang tinggi. Namun karyawan, di sisi lain, mengharapkan umpan balik atas kontribusi yang mereka berikan sehingga mereka dapat menggunakannya sebagai panduan ketika saatnya tiba untuk bertindak. Produktivitas kerja, menurut Taliziduhu (2002:44), adalah sikap 7 mentalitas yang senantiasa berusaha dan memegang keyakinan bahwa hari esok lebih baik dari hari ini.

Hubungan antara output (barang atau jasa) dan input adalah definisi standar produktivitas. Efisiensi dalam hal produktivitas diukur. evaluasi masukan dan keluaran. Tenaga kerja biasanya merupakan kendala pada input, sedangkan kuantitas fisik,

### **a. Upaya Peningkatan Produktivitas kerja**

Sutrisno (2009:105) menyebutkan hal-hal berikut sebagai faktor-faktor tersebut:

#### **1. Perkembangan konstan**

Salah satu implikasi dari upaya untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja adalah bahwa setiap bagian dari perusahaan perlu terus menjadi lebih baik.

#### **2. Meningkatkan standar kerja**

Peningkatan kualitas kerja di seluruh papan untuk semua karyawan dan anggota kelompok organisasi terkait erat dengan upaya untuk melakukan perbaikan terus-menerus. Kualitas berlaku untuk semua jenis kegiatan yang dilakukan perusahaan, tidak hanya barang yang dibuat dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa. Mutu adalah segala bentuk kegiatan organisasi yang dilakukan oleh seluruh unit kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang.

#### **3. Mengembangkan SDM**

Komponen organisasi yang paling penting secara strategis adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, seluruh jajaran manajemen dalam hierarki organisasi harus menjunjung tinggi etos kerja fundamental pemberdayaan sumber daya manusia.

### **b. pengukuran Peningkatan Produktivitas kerja**

Pengukuran adalah metode yang digunakan oleh bisnis untuk menganalisis dan meningkatkan efisiensi produksi. Secara umum pengukuran produktivitas melibatkan perbandingan, yang menurut Agustina (2014), dapat dibagi lagi menjadi tiga kategori:

1. Perbandingan antara implementasi saat ini dan praktik historis, yang tidak menilai apakah yang terakhir sudah cukup tetapi hanya menunjukkan apakah ruang lingkupnya telah meningkat atau berkurang.
2. Perbandingan bagaimana setiap item (tugas, bagian, atau proses tertentu)

diimplementasikan. Prestasi relatif diwakili oleh pengukuran semacam itu.

3. Perbandingan implementasi target dengan implementasi yang ada, yang terkait dengan mengutamakan tujuan.

### **Profesionalisme**

Manajemen profesional adalah penggunaan tugas-tugas ini dalam penciptaan profesional sumber daya manusia berkaliber tinggi dalam kerangka sumber daya manusia. Menurut Siagian (2008:45), profesionalisme adalah “keandalan” dalam melaksanakan kegiatan agar dilakukan dengan baik, tepat waktu, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan dipatuhi oleh karyawan. Profesionalisme, menurut Hasibuan (2005:67), adalah “kesesuaian” antara bakat birokrasi dengan tuntutan misi. Selain itu, profesionalisme adalah “kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang cepat berubah dan melaksanakan kegiatan dan fungsi dengan mengacu pada visi dan nilai-nilai organisasi” menurut Anoraga (2009:56). Penulis menarik kesimpulan bahwa profesionalisme adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyesuaikan diri dengan kegiatan perusahaan yang akan dilakukan dengan tujuan untuk mencapai hasil produktivitas kerja secara efektif dan efisien berdasarkan uraian di atas.

### **Disiplin Kerja**

Agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya, disiplin kerja karyawan sangatlah penting. Standar kerja harus dipenuhi oleh suatu organisasi agar dapat melaksanakan tujuannya dengan sukses dan efisien, dan kegiatan manajemen yang berkaitan dengan standar tersebut sangat terkait dengan disiplin kerja. Tanpa disiplin karyawan yang kuat, sulit bagi bisnis untuk menghasilkan karya terbaiknya. Derajat tanggung jawab seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya tercermin dari tingkat kedisiplinannya. Disiplin kerja adalah taktik komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk melibatkan staf dalam modifikasi perilaku

dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi norma-norma hukum dan sosial khusus perusahaan.

#### **a. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun menurut Farisi et al. (2020) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu (Masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, Tidak pernah mangkir/tidak kerja)
2. Tanggung jawab kerja (Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, Target pekerjaan, Membuat laporan kerja harian)

### **Masa Kerja**

Dalam gagasan karakter individu yang sering diteliti, lamanya pekerjaan seseorang adalah kondisi pribadi orang tersebut. Masa jabatan dan senioritas organisasi adalah sama. Berapa lama seseorang telah memegang posisi tertentu mengungkapkan berapa lama mereka telah berada di posisi itu. Untuk menentukan apakah personel dapat melakukan seperti yang diharapkan, organisasi akan menawarkan kesempatan bagi mereka untuk bekerja.

Banyaknya waktu yang dicurahkan oleh seorang pegawai untuk suatu organisasi tertentu, menurut Nitisemito dalam Arini (2011) disebut dengan istilah masa kerja. Kemampuan, keterampilan, dan kemampuan tertentu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik bergantung pada kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya.

Tingkat kemahiran peralatan teknis dan penerapan teknik seseorang merupakan tanda pengalaman kerja mereka.

#### **a. Indikator masa kerja**

Menurut harlie (2017), ada beberapa cara untuk mengetahui apakah seorang karyawan telah bekerja dalam jangka waktu tertentu, yang juga merupakan tanda masa kerja, antara lain:

1. sebuah. waktu yang dihabiskan untuk bekerja
2. Jumlah waktu seseorang telah bekerja menunjukkan seberapa baik mereka telah memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.
3. tingkat penguasaan pengetahuan dan kemampuan Konsep, prinsip panduan, pedoman operasi, kebijakan perusahaan, dan pengetahuan lainnya
4. penguasaan tugas dan alatsejauh mana seseorang mahir dalam menggunakan fitur teknis alat dan metode kerja.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Antara Profesionalisme Terhadap produktivitas kerja**

Menurut Siagian (2008), yang mengklaim bahwa "profesionalisme beroperasi secara independen" bersama dengan kemampuan kognitif. Orang tidak akan dapat menggunakan kemampuan kognitif mereka sepenuhnya tanpa kecerdasan emosional. Profesionalisme tersebut akan berdampak pada bagaimana setiap orang berperilaku untuk menyelesaikan setiap masalah yang mungkin muncul, termasuk di tempat kerja. Jika seorang pemimpin secara konsisten mendorong setiap karyawan untuk melaksanakan tugas organisasi, misalnya, mereka harus memberi mereka kesempatan untuk mengemban tugas dalam kegiatan organisasi yang didefinisikan dengan jelas. Profesionalisme kepemimpinan dan produktivitas karyawan saling terkait.

Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut

**H1 = Profesionalisme berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja**

#### **Hubungan Antara Disiplin kerja Terhadap produktivitas kerja**

Sutrisno (2009: 95) menegaskan bahwa disiplin kerja pada karyawan adalah komponen kunci dari setiap strategi untuk meningkatkan produktivitas di antara pekerja. Disiplin di tempat kerja sangat penting. Setiap karyawan perlu diajarkan

pentingnya disiplin kerja. Karena kewajiban moral karyawan dalam pekerjaannya akan terlibat.

Meski telah diawasi dengan baik oleh atasannya, seorang pekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan terus berprestasi. Aktivitas yang tidak terkait tidak akan dilakukan selama jam kerja oleh karyawan yang ditegur. Tindakan organisasi kemudian akan dipengaruhi oleh seberapa disiplin setiap karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

**H2 = Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja**

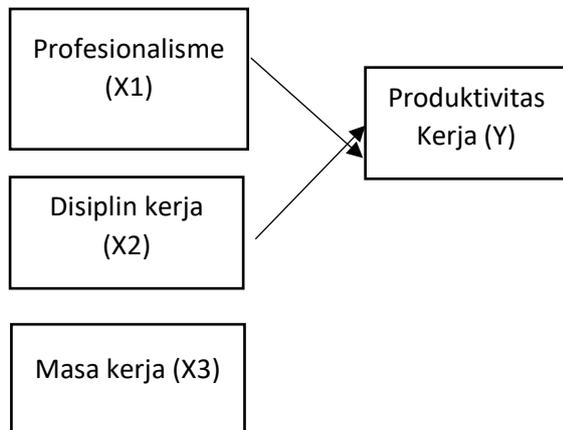
#### **Hubungan Antara Masa kerja Terhadap produktivitas kerja**

masa kerja dan pengalaman kerja juga berkaitan. Seseorang mungkin dapat menggunakan pengalaman kerja ini sebagai kualifikasi di tempat kerja mereka. Seorang pekerja akan semakin terlatih dan terampil dalam melakukan pekerjaannya seiring dengan bertambahnya pengalaman. Pekerja dengan riwayat pekerjaan diantisipasi untuk dipekerjakan untuk posisi yang sesuai dengan keahlian mereka. Seseorang dengan keahlian akan merasa lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan di dalam organisasi dan akan lebih terampil dalam meningkatkan produksi. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

**H3 = Masa Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja**

## Kerangka pemikiran

Hubungan antara profesionalisme, disiplin kerja, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja dapat dinyatakan berdasarkan uraian yang didukung oleh landasan teori. Berikut gambaran pola hubungan antar variabel yang sesuai dengan kerangka penelitian:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini Menggunakan metodologi kuantitatif. sumber informasi utama yang akan digunakan saat melakukan penelitian adalah menggunakan data primer. Data primer, atau informasi yang dikumpulkan langsung dari responden yang disurvei dan diolah sendiri, adalah informasi yang dikumpulkan melalui pengamatan dan pengamatan langsung terhadap hal yang diteliti. Pengolahan data primer yang dikumpulkan setelah menjawab kuesioner oleh organisasi yang digunakan sebagai studi kasus dalam penelitian akan menentukan layak atau tidaknya penelitian tersebut. 50 karyawan PT Truslog Total Solusindo di kota Surabaya Jawa Timur menjadi responden penelitian.

Jumlah karyawan tersebut selanjutnya akan digunakan sebagai sampel penelitian ini. Kuesioner yang disebar sebanyak 50 kuesioner dan Kembali sejumlah 50

kuesioner, seluruh kuesioner yang telah dibagikan telah terisi secara lengkap. Dengan total data valid yang diproses pada penelitian ini berjumlah sebanyak 50 sampel.

### Identifikasi dan Definisi Operasional

Berdasarkan hipotesis pada bagian sebelumnya, identifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent Variable*) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat, atau dapat diartikan variabel ini menjadi sebab variabel terikat. Contohnya adalah profesionalisme (X1), disiplin kerja (X2), dan masa kerja (X3)
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Contohnya Produktivitas kerja (Y).

### Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert. “Skala likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu tau kelompok orang mengenai fenomena sosial” (Sugiyono, 2011:86). Dalam penelitian ini telah ditentukan variable penelitian, yakni variable bebas terdiri dari profesionalisme (X1), disiplin kerja (X2), dan masa kerja (X3),serta variabel terikat yaitu Produktivitas kerja (Y)..

Dalam skala ini responden diminta untuk memberikan tanda checklist pada salah satu dari lima kemungkinan jawaban yang telah disediakan, dengan kriteria lima penilaian seperti berikut ini :

**Tabel 1**  
**Skala Likert**

Pernyataan Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber :Sugiyono (2007:87)

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. data primer adalah data yang diperoleh dan diolah sendiri oleh individu atau organisasi yang menerbitkan atau menggunakannya. (Soeratmo dan Lincoln, 2005:76).

### Populasi dan Sampel

“Populasi adalah seluruh wilayah generalisasi yang ditentukan oleh peneliti, dengan memiliki karakteristik tertentu dengan tujuan akan dipelajari dan akan ditarik kesimpulan”. (Sugiyono, 2011:72).

“Populasi adalah gabungan keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik serupa, yang menjadi pusat perhatian peneliti”, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Truslog Total Solusindo yang berlokasi di kota Surabaya

Sedangkan definisi sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi (Sugiyono, 2011:73). Dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling dengan seluruh jumlah karyawan PT Truslog Total Solusindo. yang dijadikan sampel penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 karyawan, maka disimpulkan layak diambil untuk dijadikan sampel. Jadi dapat disimpulkan sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT Truslog Total Solusindo sebanyak 50 karyawan.

Berdasarkan keputusan tersebut, maka responden yang diambil untuk sampel penelitian adalah sebanyak 50 responden.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, yang akan diberikan kepada seluruh karyawan PT Truslog Total Solusindo.

## Metode Analisis Data

### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, kuesioner penelitian dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan dan menjelaskan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. (Ghozali, 2016)

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variable. Kuesioner penelitian dikatakan reliable jika jawaban individu terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil Dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2016).

Kriteria uji validitas adalah jika hasil analisis data uji reliabilitas nilai CronbachAlpha > 0,60. (Ghozali, 2016)

### Uji asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memberi keyakinan bahwa garis persamaan regresi yang diperoleh adalah linier dan valid. Ada tiga macam uji asumsi klasik yang akan digunakan yaitu pengujian asumsi multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam suatu penelitian adalah dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : profesionalisme (X1), disiplin kerja (X2), dan masai kerja (X3),serta variabel terikat yaitu Produktivitas kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :  $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$

## Pengujian Hipotesis

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable-variabel independent secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (terikat). (Ghozali, 2016).

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi-variasi variabel terikat. (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika didapat dalam suatu penelitian Nilai koefisien determinasinya kecil, maka kemampuan variabel bebas (profesionalisme, disiplin kerja, dan masa kerja) dalam menjelaskan variable terikat (produktivitas kerja) terbatas.

### Uji Signifikansi (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (profesionalisme) dan X2 (disiplin kerja), dan X3 (masa kerja) memang benar berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja) secara terpisah atau parsial.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Truslog Total Solusindo, kota Surabaya Jawa Timur. Penelitian ini mengambil sampel karyawan PT Truslog Total Solusindo. sebanyak 40 orang yaitu total jumlah populasi karyawan yang ada pada kantor tersebut.

## Hasil Penelitian

### Pengujian Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No	Var	r hit	r Tab	ket
<b>Profesionalisme</b>				
1	1	0,764	0,2787	valid
2	2	0,793	0,2787	valid
3	3	0,836	0,2787	valid
4	4	0,825	0,2787	valid
5	5	0,896	0,2787	valid
6	6	0,641	0,2787	valid
<b>Disiplin Kerja</b>				
1	1	0,733	0,2787	valid
2	2	0,847	0,2787	valid
3	3	0,822	0,2787	valid
4	4	0,845	0,2787	valid
5	5	0,838	0,2787	valid
6	6	0,662	0,2787	valid
7	7	0,667	0,2787	valid
8	8	0,481	0,2787	valid
9	9	0,299	0,2787	valid
<b>Masa Kerja</b>				
1	1	0,614	0,2787	valid
2	2	0,656	0,2787	valid
3	3	0,656	0,2787	valid
4	4	0,670	0,2787	valid
5	5	0,561	0,2787	valid
6	6	0,665	0,2787	valid
7	7	0,611	0,2787	valid
8	8	0,461	0,2787	valid
<b>Produktivitas Kerja</b>				
1	1	0,662	0,2787	valid
2	2	0,817	0,2787	valid
3	3	0,790	0,2787	valid
4	4	0,765	0,2787	valid
5	5	0,590	0,2787	valid
6	6	0,709	0,2787	valid
7	7	0,372	0,2787	valid

### Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada

pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid.

### Pengujian Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Profesionalisme	0,883	Reliabel
Disiplin Kerja	0,868	Reliabel
Masa Kerja	0,744	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,795	Reliabel

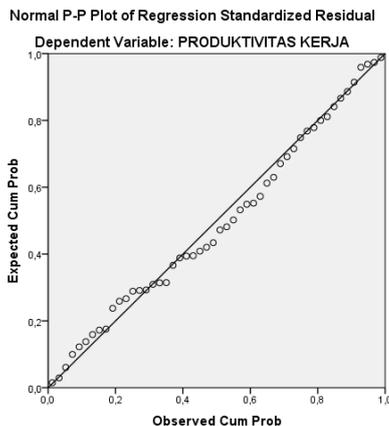
**Sumber : Pengolahan data SPSS**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran dalam instrument kuesioner adalah reliabel, dan selanjutnya variabel-variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian terhadap normal tidaknya distribusi data. Jika pola yang terbentuk menyebarkan disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka pola tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian tersebut memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2**  
**Uji normalitas**

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut dinyatakan normal.

#### Uji Multikolinearitas

Dalam suatu penelitian untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas. Setelah dilakukan pengolahan data dapat diperoleh Hasil pengolahan data sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Uji multikolinearitas**

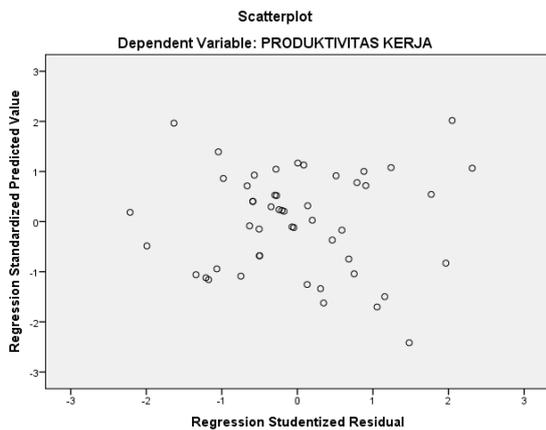
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Profesionalisme	0,905	1,105
Disiplin Kerja	0,897	1,115
Masa Kerja	0,984	1,016

a. Dependent variable : (Y) Produktivitas Kerja

Dari hasil output data SPSS pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10, maka dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam suatu penelitian digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak.



**Gambar 3**  
**Uji heteroskedastisitas**

Pada gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pad sumbu Y. jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	-7,814	2,545		-3,071
1 PROFESIONALITAS	,472	,051	,639	9,273
DISIPLIN KERJA	,165	,042	,271	3,912
MASA KERJA	,455	,064	,468	7,079

- a. Dependent variable : produktivitas kerja (Y)

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

- a. Variabel profesionalisme, disiplin kerja, dan masa kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap produktivitas kerja,
- b. Koefisien profesionalisme memiliki nilai sebesar 0,472 yang berarti bahwa jika profesionalisme semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan juga.

- c. Koefisien disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,165 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.
- d. Koefisien masa kerja memiliki nilai sebesar 0,455 yang berarti bahwa jika masa kerja semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

**Koefisien korelasi berganda dan determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 6**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 <sup>a</sup>	,802	,790	1,951

- a. Predictors (constant) profesionalisme, disiplin kerja, dan masa kerja

Hasil perhitungan korelasi berganda pada output data menghasilkan angka sebesar 0,896 maka dapat dinyatakan memiliki hubungan yang cukup kuat antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar . Hal ini 0,802 berarti 80,2% variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variable profesionalisme, disiplin kerja, dan masa kerja. Sedangkan sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## Uji t (Uji Hipotesis secara parsial)

Tabel 7  
Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	-3,071	,004
1 PROFESIONALITAS	9,273	,000
DISIPLIN KERJA	3,912	,000
MASA KERJA	7,079	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

### Uji hipotesis 1 (H1)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis profesionalitas menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,273 dengan taraf signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis H1 yang menyatakan profesionalisme berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja diterima.

### Uji hipotesis 2 (H2)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,912 dengan taraf signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis H2 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja diterima.

### Uji hipotesis 3 (H3)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis masa kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,079 dengan taraf signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis H3 yang menyatakan masa kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja diterima.

## Uji F (Pengujiian Hipotesis secara Simultan)

Tabel 8  
Hasil analisis regresi secara simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	711,304	3	237,101	62,283	,000 <sup>b</sup>
Residual	175,116	46	3,807		
Total	886,420	49			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MASA KERJA, PROFESIONALITAS, DISIPLIN KERJA

Pengujian variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa F hitung = 62,283. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,00, maka dari itu diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan jika hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel profesionalisme, disiplin kerja, dan masa kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa ada pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja. Pengujian membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 0,472 dan nilai t hitung sebesar 9,273 dengan nilai signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja diterima. Hal ini sesuai dengan pengujian hipotesis yang dilakukan, hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Halawa (2018),

- dan Rahayu (2020) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil pengujian hipotesis dua membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 0,165 dan nilai  $t$  hitung sebesar 3,912 dengan nilai signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hindriari (2018) dan Eliani (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja.
  3. Hasil pengujian hipotesis tiga membuktikan bahwa ada pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja. Pengujian membuktikan bahwa masa kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 0,455 dan nilai  $t$  hitung sebesar 7,079 dengan nilai signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nafisah (2020) dan Baso (2022) yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja.
  4. Hasil hipotesis juga telah membuktikan jika terdapat pengaruh antara profesionalisme, disiplin kerja dan masa kerja secara simultan terhadap

produktivitas kerja. Hasil pengujian membuktikan dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS yaitu hasil perhitungan diperoleh nilai  $F$  hitung = 62,283. Dengan menghasilkan batas signifikansi 0,000, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel profesionalisme, disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I. (2014). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 41–56. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.27>
- Anoraga Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga juli. Diterbitkan oleh PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Baso, Irfalasari. 2022. *Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju*. Universitas Muhammadiyah Makassar. Skripsi
- Eliani, Ayu. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabnag Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII, Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Halawa, Nopelius. 2018. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan. STIE Nias Selatan. Skripsi.
- Harlie, M. (2017). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. SURYA Satria TIMUR CORPORATION JAKARTA PUSAT). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1-12.
- Hasibuan S.P Melayu. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara, Jl. Sawo Raya no.18: Jakarta 13220
- Hindriairi, Reni. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*. Vol 1, No 1, Hal 92-107.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Nafisah, T.N. 2020. Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek Kab. Tanah Datar. IAIN Bukit Tinggi. Skripsi
- Rahayu, A.N. 2020. Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang. Universitas Subang. Skripsi
- Siagian, Sondang. P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet. 1- Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeratmo. 2005. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. UPP AMP YKPN. Malang.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana Prada Media Group.
- Taliziduhu Ndraha. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta.