

## The Effect of Work Quality and Work Professionalism on Employee Performance at PT Non Ferindo Utama

**Bezisokhi Laia, Karnawi Kamar, Masduki Asbari**

Universitas Insan Pembangunan Indonesia

Corresponding email: [kangmasduki.ssi@gmail.com](mailto:kangmasduki.ssi@gmail.com)

**Abstract** - PT Non Ferindo Utama is a manufacturing company engaged in the industry that serves and sells pure tin. This study aims to answer questions about the effect of work quality and work professionalism partially or simultaneously on employee performance at PT Non Ferindo Utama. The research methodology used is a quantitative method. The population in this study were employees of the production of PT Non Ferindo Utama. The sampling technique in this study is probability sampling with simple random sampling. The sample in this study amounted to 32 respondents who are production employees. The data collection technique used questionnaire data which was processed using the SPSS program. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that there was a partial effect of work quality variables, as well as work professionalism on the performance of PT Non Ferindo Utama employees. Simultaneously, the variables of work quality and work professionalism also affect the performance of PT Non Ferindo Utama employees. Due to the influence of work quality and work professionalism both partially and simultaneously on employee performance, PT Non Ferindo Utama needs to pay more attention to the quality of work on employees and work professionalism in the organization to improve employee performance as expected by the company.

**Keywords:** *Work Quality, Work Professionalism, and Employee Performance*

**Abstrak** - PT Non Ferindo Utama merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri yang melayani dan menjual timah murni. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh kualitas kerja dan profesionalisme kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT Non Ferindo Utama.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan produksi PT Non Ferindo Utama. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 32 responden yang merupakan karyawan produksi. Teknik pengumpulan data menggunakan data kuesioner yang diolah menggunakan bantuan program SPSS. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel kualitas kerja, maupun profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT Non Ferindo Utama. Secara simultan variabel kualitas kerja dan profesionalisme kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Non Ferindo Utama. Dikarenakan terdapat pengaruh kualitas kerja dan profesionalisme kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan maka PT Non Ferindo Utama perlu lebih memperhatikan kualitas kerja pada karyawan serta profesionalisme kerja yang terdapat dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

**Kata Kunci:** *Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin pesat mengharuskan setiap perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk

berkualitas tinggi, tentunya membutuhkan sumber daya manusia sebagai peran penting akan keberhasilan suatu perusahaan. Yang dimaksud sumber daya manusia disini yakni karyawan, menurut Winedar (2019:358-371), karyawan merupakan sumber daya manusia yang bertujuan melayani masyarakat berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sehingga menjadi karyawan yang unggul dan berprestasi tinggi. Menurut Gerhana (2019:50), Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Alfian (2021:8), Profesionalisme merupakan keselarasan (*fitness*) lebih kurang kemahiran yang dipunyai oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), merencanakan, menyerahkan dan menyelenggarakan tanggung jawabnya secara praktis, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi. Kemudian menurut Pogo (2021:2), profesionalisme menyangkut pengabdian pada profesi yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan yang dimiliki, dan kewajiban sosial dimana seseorang karyawan mempunyai pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh pada suatu pekerjaan, serta kemandirian seseorang karyawan harus mempunyai keyakinan-keyakinan terhadap peraturan profesi dan harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain. Pentingnya melakukan penelitian di PT Non Ferindo Utama yaitu karena ingin mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kerja, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan yang ada. Berdasarkan latar belakang ini menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian dan pengujian terhadap pengaruh kualitas kerja, profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini diharapkan untuk menjadi pedoman perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kualitas Kerja, dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Non Ferindo Utama”**.

## METODE PENELITIAN

### Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang disebutkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana data yang diperoleh adalah hasil dari penyebaran angket (kuesioner). Objek penelitian ini dilakukan di PT Non Ferindo Utama. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan produksi PT Non Ferindo Utama.

### Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini Variabel penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Pada variabel terikat yang digunakan adalah “kinerja karyawan pada PT Non Ferindo Utama”, yang diberi simbol (Y). Variabel Independen (Variabel Bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah “kualitas kerja dan profesionalisme kerja”,

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT Non Ferindo Utama yang berjumlah 32 karyawan. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan menjadi sampel penelitian. Berdasarkan sumber data yang didapatkan peneliti dari PT Non Ferindo Utama terdapat variasi karakteristik yang dimiliki oleh karyawan PT Non Ferindo Utama. Oleh karenanya peneliti menggunakan teknik penentuan sampel dengan metode probability sampling berdasarkan simple random sampling.

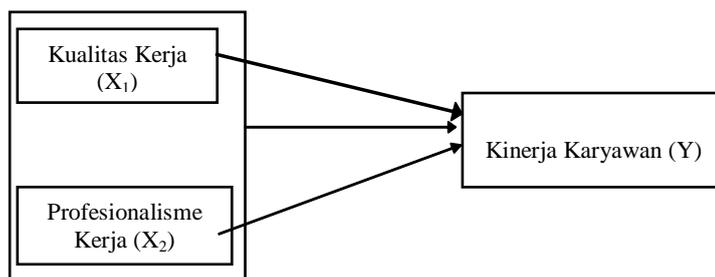
Menurut Sugiyono (2020:80), Teknik probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap umur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini karyawan bagian produksi yang diperoleh dari PT Non Ferindo Utama. Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan yaitu teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan menjadi sampel penelitian sebanyak 32 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang digunakan adalah dengan mengumpulkan data yang bersifat realistik. Untuk menguji apakah hipotesis itu diterima atau tidak, maka perlu dibuktikan kebenarannya dengan data-data yang berhubungan dari penelitian ini. Sumber informasi adalah data, data merupakan bentuk jamak dari bentuk tunggal data item. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner dan wawancara. Proses pengolahan data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan skala likert. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala Likert 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor, misalnya untuk kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), Netra (3), Setuju (4) dan atau sangat setuju.(5).

### Teknik Analisis Data

Menurut Widodo (2018:69), metode analisa data adalah cara-cara yang digunakan untuk menganalisis data penelitian. Dimana data yang diperoleh dari kuesioner akan diolah secara kuantitatif. . Data kuesioner tersebut terdiri atas 30 pertanyaan, yang terbagi menjadi 3 variabel (Variabel X1, variabel X2, dan variabel Y). Pengujian validitas di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan dari perangkat lunak (software) dari komputer yang bernama SPSS versi 24,0.



### Perumusan Hipotesis

Menurut Sulisyanto (2017:54), hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan maupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dalam kerangka konsep yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam

penelitian ini yaitu:

- a. Terdapat pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Non Ferindo Utama.
- b. Terdapat pengaruh profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Non Ferindo Utama.
- c. Terdapat pengaruh kualitas dan profesionalisme kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Non Ferindo Utama.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian validitas adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel), maka pernyataan atau indikator dinyatakan valid. Untuk mendapatkan nilai  $r$  tabel, digunakan rumus  $df = n-2$ , ( $32-2 = 30$ ) dengan taraf signifikansi 0,05 maka diperoleh angka 0,2960 sebagai nilai  $r$  tabel. Dari hasil uji validitas, menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja ( $X_1$ ), profesionalisme kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) seluruhnya adalah valid. Dikatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan demikian instrumen penelitian dari semua pernyataan adalah valid dengan hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Uji reliabilitas juga dapat dikatakan sebagai suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan memilih menu analyze, kemudian pilih sub menu scale, lalu pilih reliability analysis. Hasil analisis tersebut akan diperoleh melalui hasil statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Kualitas kerja ( $X_1$ )	0,770	Reliabel
Profesionalisme kerja ( $X_2$ )	0,737	Reliabel
Kinerja karyawan ( $Y$ )	0,742	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kualitas kerja, profesionalisme kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien Cronbach Alpha yang dihasilkan lebih besar 0,6. Dalam hal ini, semakin besar nilai Cronbach Alpha berarti semakin reliabel.

### Pengujian Asumsi Klasik Regresi Linear Berganda

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melihat apakah penelitian model regresi ini memiliki nilai distribusi yang normal. Adapun pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS ver 24.0 dengan uji P-plot, Histogram dan One Sample Kolmogorov Smirnov Test, dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Dikatakan normal apabila nilai signifikansinya  $>$  0,05 dan sebaliknya.

Tabel 4.7

### Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,39232970
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,077
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dapat dilihat bahwa besarnya angka asmp. Sig (2-tailed) pada besaran 0,200 yang lebih besar dari pada tingkat alpha yang telah ditetapkan yaitu 0,05 (5%). Demikian, maka data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Penelitian yang bertujuan untuk melihat apakah ada korelasi antara variabel independen pada model regresi pada penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak bernama SPSS Ver 24,0. Berikut ini merupakan tabel hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini:

Tabel 4.8  
Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	46,836	9,868		4,746	,000		
kualitas kerja	,088	,179	,105	,492	,626	,746	1,340
profesioalitas kerja	-,152	,239	-,136	-,637	,529	,746	1,340

i. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil pengujian Varian Inflation factor (VIF) menunjukkan bahwa tolerance dari variabel kualitas kerja mendapatkan nilai tolerance sebesar 0,746 dengan nilai VIF nya sebesar 1,340. Variabel profesionalisme kerja mendapatkan nilai tolerance sebesar 0,746 dengan nilai VIF nya sebesar 1,340. Dari tada tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen yaitu sebesar 0,1 ( $>0,1$ ) dan juga harga koefesien VIF untuk semua variabel independen kurang dari 10 ( $<10$ ).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Dimana dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai sigifikansinya besar dari ( $>$ ) 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan juga sebaliknya.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,878	5,364		1,282	,210		
kualitas kerja	-,098	,097	-,213	-1,011	,320	,746	1,3
profesioalitas kerja	,008	,130	,013	,063	,950	,746	1,3

a. Dependent Variable: RES\_2

Variabel kualitas kerja (X1) mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,320. Variabel profesionalisme kerja (X2) sebesar 0,950. Dari kedua variabel tersebut, masing-masing nilai variabel besar daripada 0,05 yang artinya data ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tahap ini akan dilakukan pengujian untuk melihat fungsi regresi dari hubungan antar variabel, koefisien determinasi, korelasi antar variabel dan juga kesalahan baku (Standard Error). Pengujian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak bernama SPSS ver 24,0.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 8,503 + 0,270 X_1 + 0,496 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini sebesar 8,503 menunjukkan bahwa jika variabel bebas (kualitas kerja (X1), dan profesionalisme kerja (X2)) diasumsikan tetap atau sama dengan nol maka variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar 8,503 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel kualitas kerja (X1) adalah sebesar 0,270 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,232. Yang berarti bahwa jika nilai kualitas kerja naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,270. Artinya pada variabel kualitas kerja terdapat hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT Non Ferindo Utama. Namun pada nilai signifikansinya dapat dilihat lebih besar daripada 0.05 yang menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan.
3. Nilai koefisien regresi variabel profesionalisme kerja (X2) adalah sebesar 0,496 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,496. Yang berarti bahwa jika nilai profesionalisme kerja naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,496. Artinya pada variabel profesionalisme kerja terdapat hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT Non Ferindo Utama. Namun pada nilai signifikansinya dapat dilihat lebih besar daripada 0.05 yang menunjukkan hubungan positif.

### Uji Hipotesis



### 1. Uji parsial (Uji T)

Pengujian ini digunakan untuk menganalisis hipotesis yang telah dirumuskan secara parsial (individu) untuk melihat seberapa besar signifikansi atau tidak signifikannya pengaruh dari suatu variabel. Dalam pengambilan keputusan Uji t yang menyatakan hipotesis diterima atau ditolak, terlebih dahulu kita menentukan t tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Variabel independen dikatakan berpengaruh jika signifikansinya kurang dari 0,05.

#### a. Uji t Kualitas Kerja (X1)

Tabel 4.11  
Hasil Uji T Kualitas Kerja  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,675	6,214		,431	,670
	kualitas kerja	,863	,135	,760	6,411	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa kualitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung  $>$  t tabel  $6,411 > 0,6830$  dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Tabel 4.12  
Hasil Uji t Profesionalisme Kerja (X2)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,827	5,180		1,704	,099
	profesionalisme kerja	,759	,114	,771	6,639	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa profesionalisme kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung  $>$  t tabel  $6,639 > 0,6830$  dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian artinya bahwa variabel profesionalisme kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Non Ferindo Utama. Dari hasil penjabaran, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

### 2. Uji Simultan (F)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (Perrekrutan (X1), Kesejahteraan (X2) dan Komunikasi (X3)) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y). Uji simultan dilakukan untuk membandingkan f hitung dengan ftabel dan juga menggunakan pengamatan nilai yang signifikan f dengan  $\alpha$  yang dipakai yaitu 5%.

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $>$  f tabel  $30,025 > 3,33$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kualitas kerja (X1) dan profesionalisme kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.13  
Hasil Uji Simultan (F)  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1331,068	2	665,534	30,025	,000 <sup>b</sup>
	Residual	642,807	29	22,166		
	Total	1973,875	31			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), profesionalitas kerja, kualitas kerja

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>). Bila R<sup>2</sup> mendekati angka 1, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa makin baik atau makin tepat garis regresi yang diperoleh.

Tabel 4.14  
Hasil Uji Determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 <sup>a</sup>	,674	,652	4,708

a. Predictors: (Constant), profesionalitas kerja, kualitas kerja

Dari tabel model summary dapat diketahui bahwa R adalah 0,674 sedangkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,652. Oleh karena itu uji determinasi ini diperoleh dari regresi perhitungan sederhana, maka koefisien determinasi sebesar R 0,674 atau R<sup>2</sup> x 100% sebesar 67,4%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kualitas kerja dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 67,4 dan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

### **Pengaruh Kualitas Kerja Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial**

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa kualitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung > t tabel 6,411 > 0,6830 dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian artinya bahwa variabel kualitas kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Non Ferindo Utama.

### **Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial**

Menurut Hernita (2019:24), menyebutkan bahwa profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa profesionalisme kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, karena nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel  $6,639 > 0,6830$  dengan nilai  $sig$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian artinya bahwa variabel profesionalisme kerja secara parsial

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Non Ferindo Utama. Dari hasil penjabaran, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima.

### **Pengaruh Kualitas Kerja Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan**

Menurut Ulan (2022:43) kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia sendiri mengacu pada Pengetahuan (Knowledge), Keterampilan (Skill), dan Kemampuan (Abilities).

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel  $30,025 > 3,33$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kualitas kerja ( $X_1$ ) dan profesionalisme kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Non Ferindo Utama. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya kualitas kerja yang baik, produktif, berperilaku yang baik, mampu berkomunikasi secara fleksibel dan dapat berhubungan baik antar pegawai yang satu dengan lainnya maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Non Ferindo Utama.
2. Profesionalisme kerja berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Non Ferindo Utama. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya profesionalisme kerja yang baik, efektif dan efisien, berintegritas dan konsekuen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan khususnya karyawan PT Non Ferindo Utama.
3. Kualitas kerja dan profesionalisme kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Non Ferindo Utama. Hal ini dikarenakan dengan kualitas kerja yang baik maka akan mempengaruhi profesionalisme kerja yang tinggi serta mampu menghasilkan kinerja yang maksimal pada perusahaan.

### **Saran**

1. Bagi Manajemen PT Non Ferindo Utama  
Lebih meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme kerja pegawai terhadap perusahaan dengan memberikan Kualitas kerja kerja yang baik, lebih bervariasi dalam memberikan
2. Bagi Karyawan PT Non Ferindo Utama  
Untuk karyawan PT Non Ferindo Utama agar senantiasa terus meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme kerjanya masing-masing, sehingga perusahaan maupun karyawan secara bersama-sama memiliki tujuan yang sama dan terarah.

### **Daftar Pustaka**

Alfian, A., & Demayu, T. S. (2021), Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan



- Gerhana, W., Rezi, R., & Wasis, W. (2019), Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49-57.
- Hernita, M. (2019), Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kota Bandung (Doctoral Dissertation, Fisip Unpas).
- Pogo, M. G. J., Langga, L., & Tanusia, G. (2021), Kinerja Karyawan Pada Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum. *Nagekeo: Scientific Journal of Business Management*.
- Sugiyono. (2018), *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2020), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ulaan, P. E., Areros, W. A., & Kalangi, J. F. (2022), Pengaruh Dari Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat. Kabupaten Minahasa Selatan: Badan Kepegawaian Minahasa selatan.
- Winedar, S., Wibowo, N. M., & Muninghar. (2019), Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank. Jakarta: Syariah.