

## Analisis Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di PT Anugrah Mandiri Persada (AMP)

Ni Putu Diva Ayu Kemuning<sup>1</sup>, Kemala Puji<sup>2\*</sup>  
Ekonomi & Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia  
[niputudivaayu513@gmail.com](mailto:niputudivaayu513@gmail.com)<sup>1</sup>, [kemala.puji@teknokrat.ac.id](mailto:kemala.puji@teknokrat.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: 11 Oktober 2024; Ditinjau: 25 Desember 2024; Diterima: 03 Maret 2025

Online: Maret 2025; Diterbitkan: Maret 2025

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugrah Mandiri Persada (AMP). Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan survei kuesioner yang disebarakan kepada 40 karyawan, penelitian ini mengukur variabel menggunakan skala Likert. Profesionalisme kerja dan kepuasan kerja dianggap sebagai faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan, sementara analisis regresi mengidentifikasi seberapa besar pengaruh profesionalisme kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan, sementara analisis regresi mengidentifikasi seberapa besar pengaruh profesionalisme kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,321 dan nilai signifikansi 0,002. Kepuasan kerja memberikan dampak yang lebih besar dengan koefisien regresi 0,647 dan nilai signifikansi 0,001. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 115,520 dan signifikansi 0,000. Temuan ini memberikan wawasan praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan profesionalisme dan peningkatan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Profesionalisme Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

### Abstract

*This study aims to analyze the Influence of Job Professionalism and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Anugrah Mandiri Persada (AMP). Using a quantitative approach with saturation sampling techniques and questionnaire surveys distributed to 40 employees, this study measured variables using the Likert scale. Job professionalism and job satisfaction are considered key factors that affect employee performance. Data analysis was carried out by multiple linear regression to test the influence of independent variables on employee performance. The results of the validity and reliability test showed that the research instrument was feasible to use, while regression analysis identified how much work professionalism and job satisfaction affected employee performance. The results of the validity and reliability test showed that the research instrument was feasible to use, while regression analysis identified how much work professionalism and job satisfaction affected employee performance. The results of regression analysis showed that work professionalism had a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient of 0.321 and a significance value of 0.002. Job satisfaction had a greater impact with a regression coefficient of 0.647 and a significance value of 0.001. The F test shows that these two variables simultaneously contribute significantly to employee performance, with an F value of 115,520 and a significance of 0.000. These findings provide practical insights for company management in improving employee performance through the development of professionalism and increased job satisfaction.*

**Keywords:** Work Professionalism; Job Satisfaction; Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Di tengah perubahan ekonomi global dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia kerja saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Tren digitalisasi dan otomatisasi menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas sekaligus memperhatikan kesejahteraan karyawan, fenomena ini telah meningkatkan fokus pada profesionalisme kerja dan kepuasan kerja sebagai elemen penting dalam menjaga daya saing perusahaan (Badrianto & Gusramlan, 2023). Menurut Langgeng et al. (2023), perubahan ekspektasi karyawan terkait lingkungan kerja yang nyaman, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta penghargaan terhadap prestasi kerja, semakin memengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja karyawan di berbagai sektor.

Salah satu faktor kunci dalam kinerja karyawan menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan (Rohiman Taopik & Zulina Ayunani, 2023). Menurut Pursio et al. (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. PT Anugrah Mandiri Persada (AMP), sebagai perusahaan yang relatif baru di sektor manufaktur, telah beroperasi sejak tahun 2016 dengan berbagai jabatan kunci, seperti Kepala Teknik Tambang dan Operator Excavator, yang berperan penting dalam aktivitas produksi perusahaan. Berdasarkan data internal perusahaan, sejak berdirinya hingga saat ini, AMP memiliki karyawan yang sebagian besar telah bekerja selama 7 tahun, menunjukkan stabilitas dalam struktur tenaga kerja.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Anugrah Mandiri Persada (AMP)**

No	Bagian	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan
1	Kepala Teknik Tambang	7	1
2	Admin	7	3
3	Operator Timbang	7	4
4	Operator Exavator	7	5
5	Operator Crusher	7	2
6	Operator Loader	7	2
7	Operator Dump Truck	7	10
8	Foreman	7	1
9	Kru Crusher	3-7	3
10	Security	1-7	6
11	Mekanik	7	3
Jumlah			40

Sumber: PT Anugrah Mandiri Persada (AMP), diolah 2024

Karyawan merupakan sumber daya utama bagi perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Menurut Soelton dan Atnani (2020), permasalahan sumber daya manusia yang sering terjadi dan dapat menghambat kinerja sebuah perusahaan diantaranya adalah *turnover* yang tinggi. Tingkat *turnover* (keluar masuk karyawan) yang tinggi dapat mengindikasikan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, manajemen, atau sistem kompensasi yang ada di perusahaan. Hal ini tentu dapat berdampak negatif pada produktivitas dan stabilitas organisasi, karena perusahaan harus terus-menerus menggantikan karyawan yang keluar, sehingga mempengaruhi kesinambungan operasional dan kinerja tim yang ada.

Selain *turnover*, tingkat absensi karyawan juga menjadi salah satu indikator penting yang perlu diperhatikan. Tingginya tingkat absensi dapat mengganggu alur kerja dan produktivitas, karena absensi yang berulang menandakan adanya masalah internal yang belum terselesaikan, seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya motivasi, atau faktor kesehatan yang berpengaruh pada performa karyawan. Oleh karena itu, analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* dan absensi karyawan sangat diperlukan agar perusahaan dapat mengambil langkah-langkah perbaikan yang efektif dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan.

Berdasarkan data internal PT Anugrah Mandiri Persada (AMP) selama satu tahun terakhir, terlihat adanya fluktuasi dalam jumlah karyawan serta *turnover* dan absensi yang terjadi di setiap bulan. Data ini memberikan gambaran mengenai dinamika sumber daya manusia di perusahaan yang dapat menjadi dasar analisis lebih mendalam. Berikut adalah data mengenai jumlah karyawan, *turnover*, dan tingkat absensi di PT AMP:

Tabel 2. Data Turnover dan Absensi Karyawan PT Anugrah Mandiri Persada (AMP) Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Turnover (%)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Absensi	Persentase Absensi (%)
1	Januari	46	1	2,38%	25	18	72,00%
2	Februari	45	0	0,00%	23	10	43,48%
3	Maret	45	0	0,00%	25	12	48,00%
4	April	45	0	0,00%	18	14	77,78%
5	Mei	45	0	0,00%	25	20	80,00%
6	Juni	45	2	4,76%	21	9	42,86%
7	Juli	43	0	0,00%	25	17	68,00%
8	Agustus	43	2	4,76%	26	21	80,77%
9	September	41	0	0,00%	25	13	52,00%
10	Oktober	41	1	2,38%	26	16	61,54%
11	November	40	0	0,00%	26	20	76,92%
12	Desember	40	0	0,00%	22	19	86,36%
Total			6	14,28%	287 Hari Kerja	189 Hari Absensi	7,90%

Sumber: PT Anugrah Mandiri Persada (AMP), diolah 2024

Berdasarkan tabel 2, selama periode Januari hingga Desember, perusahaan mengalami dinamika terkait manajemen sumber daya manusia. Pada awal tahun, jumlah karyawan tercatat sebanyak 46 orang, namun terdapat beberapa karyawan yang keluar sehingga pada akhir Desember, jumlah karyawan menurun menjadi 40 orang. Dalam satu tahun, tercatat ada 6 karyawan yang keluar, yang menyebabkan tingkat *turnover* karyawan mencapai 14,28%. Tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Juni dan Agustus, masing-masing sebesar 4,76%.

Selain itu, data absensi karyawan juga menunjukkan adanya fluktuasi. Dari total 287 hari kerja sepanjang tahun, tercatat 189 hari absensi, yang berarti rata-rata tingkat persentase absensi karyawan pada tahun 2023 mencapai 7,90%. Absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember, dengan persentase mencapai 86,36% dari total hari kerja, sementara absensi terendah terjadi pada bulan Juni dengan persentase 42,86%. Tingkat absensi yang tinggi ini menimbulkan tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan produktivitas dan stabilitas operasional.

Profesionalisme kerja, yang mencakup aspek tanggung jawab, kompetensi, dan integritas karyawan dalam bekerja, sering kali dianggap sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja (Saputra, 2021). Menurut Asgaruddin (2023), profesionalisme kerja adalah sikap dan perilaku kerja yang mencerminkan kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan standar pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap profesional akan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Wahyuni & Syamsir, 2020). Setiap karyawan harus memiliki sikap profesional dalam berkerja agar bisa mengoptimalkan tenaga, ilmu pengetahuan, waktu dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dijalankan karyawan (Tjimuku & Atiku, 2024).

Selain profesionalisme, kepuasan kerja juga memainkan peran signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya, yang meliputi lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan antar rekan kerja (Shara et al., 2023). Menurut Fitriya et al., (2023) kepuasan kerja menekankan bahwa faktor-faktor seperti gaji, kesempatan promosi, dan hubungan interpersonal memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka, sementara karyawan yang kurang puas berpotensi menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko penggantian karyawan. Di sisi lain, kepuasan kerja, yang berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain, juga dianggap sebagai elemen penting dalam menciptakan produktivitas yang optimal. Sejumlah penelitian mendukung pentingnya hubungan antara profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu Nyoman Idayutri et al., (2023) menemukan bahwa profesionalisme yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas, sementara Tanri et al., (2022) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada loyalitas dan motivasi karyawan.

**Tabel 3. Hasil Kusioner Pra-Survey**

No	Pernyataan	Jawaban “Ya”		Jawaban “Tidak”		Variabel
		Orang	%	Orang	%	
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan pada perusahaan.	10	67%	5	33%	Profesional Kerja
2	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	8	53%	7	57%	
3	Saya menjaga komunikasi yang baik dan profesional dengan rekan kerja dan atasan saya pada perusahaan.	12	80%	3	20%	
4	Saya merasa puas dengan hubungan kerja yang terjalin antara saya dan rekan-rekan lainnya di perusahaan .	11	73%	4	27%	
5	Perusahaan memberikan kompensasi kepada saya sebanding dengan usaha yang saya kerjakan di tempat kerja.	10	67%	5	33%	Kepuasan Kerja
6	Perusahaan memberikan fasilitas yang cukup baik dalam menunjang karyawan.	13	87%	2	13%	
Rata - Rata		64	71%	26	31%	

Sumber : Hasil Pra Survey Penulis, diolah 2024

Berdasarkan table 3. menunjukkan bahwa ada karyawan yang memberikan penilaian, terlihat bahwa karyawan yang menjawab Ya atau setuju pada pernyataan presurvey yang diberikan memiliki persentase sebesar 71% sedangkan yang menjawab Tidak atau tidak setuju sebesar 31%, dengan ini dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan menyatakan bahwa dirinya tidak setuju artinya masih ada yang perlu diperbaiki. Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Analisis Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan di PT Anugrah Mandiri Persada (AMP)”.

### Kajian Pustaka Profesionalisme Kerja

Menurut Siardin A et al. (2022), Profesionalisme merupakan sikap dan perilaku individu yang berorientasi pada peningkatan kompetensi serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Profesionalisme kerja mencakup pada kemampuan, keterampilan, dan etika yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya (Langgeng et al., 2023). Profesionalisme dalam keanggotaan dan keahian dalam melaksanakan tugas sehingga hasil kerja memenuhi standar mutu yang tinggi (Djemma et al., 2022). Ussu & Nelwan, (2023) menambahkan bahwa peningkatan profesionalisme dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, hal ini terjadi karena karyawan yang profesional cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ruth N et al. (2020) profesionalisme yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan produktif dalam pekerjaannya.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan tingkat kepuasan mereka dalam bekerja Bhastary (2020). Teori kepuasan kerja Locke dalam Purwanto (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap keselarasan antara harapan dan kenyataan dalam lingkungan kerjanya, seperti kompensasi, hubungan sosial, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja berperan penting dalam menentukan loyalitas dan motivasi karyawan (Tria, 2023). Penelitian oleh Luthfiana et al., (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal loyalitas dan komitmen kerja.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Da et al., 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk profesionalisme dan kepuasan kerja. Menurut Karyatun et al. (2023), kinerja karyawan yang baik dihasilkan oleh kombinasi antara profesionalisme yang baik dan kepuasan kerja yang baik. Apabila karyawan tidak mempunyai kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerjanya dan berdampak pada perusahaan, setiap karyawan didorong untuk berperilaku profesional dalam bekerja sehingga dapat mengoptimalkan tenaga, waktu, keterampilan, pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang pekerjaannya (Nurhandayani, 2022). Menurut Hendra Gusma Hendri et al. (2024) kinerja karyawan berkaitan dengan sumber daya manusia karena menjadi salah satu indikator dari pencapaian produktivitas yang baik, oleh karena itu penting untuk melakukan penilaian kinerja karyawan.

### METODE

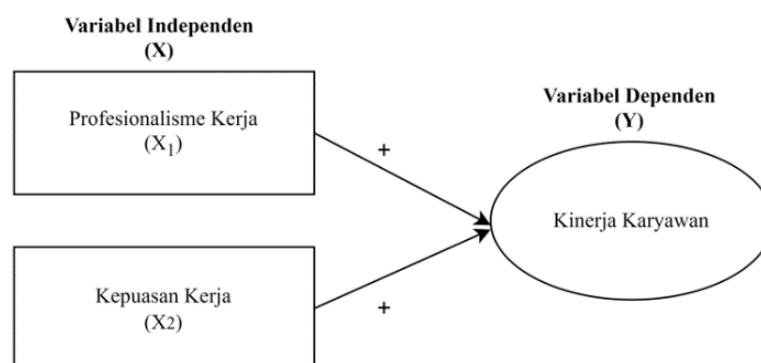
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana kuesioner akan digunakan sebagai alat pengumpulan data. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh profesionalisme kerja dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Anugrah Mandiri Persada (AMP). Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *probability sampling*. Teknik *probability sampling* yang dipilih adalah Sampling Jenuh, ini untuk memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan. Dengan demikian, teknik pengambilan sampel ini bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif dan representatif dari 40 karyawan.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima tingkatan, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Cukup Setuju (CS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Penggunaan skala Likert ini bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diberikan.

Penelitian ini juga melibatkan uji validitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara setiap item dengan total skor, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha untuk menilai stabilitas hasil pengukuran. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan model sistematis sebagai berikut:  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Dimana  $Y$  adalah variable dependen (kinerja karyawan),  $a$  adalah konstanta,  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  adalah koefisien regresi untuk variable independen,  $X_1$  dan  $X_2$  adalah variable independent (profesionalisme kerja dan kepuasan kerja),  $e$  adalah eror atau residu. Model ini akan dianalisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan (Uji F) maupun parsial (Uji T), dan koefisien deretminasi ( $R^2$ ). Penelitian ini menggunakan program aplikasi IBM SPSS versi 26.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Penelitian ini, kuesioner terdiri dari item-item yang mewakili variabel profesionalisme kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Nilai korelasi Pearson ( $r$  hitung) untuk setiap item dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0.312, dengan  $n = 40$  dan  $df = 38$  dan taraf signifikansi 0,05 (5%). Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka item dianggap valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Indikator	Item Kuisisioner	R hitung	R tabel	Keterangan
Profesionalisme Kerja	Displin	X1.1	0,782	0,312	Valid
		X1.2	0,666	0,312	Valid
	Kompetensi	X1.3	0,627	0,312	Valid
		X1.4	0,543	0,312	Valid
		X1.5	0,776	0,312	Valid
	Kemampuan Adaptasi	X1.6	0,851	0,312	Valid
	Kualitas Kerja	X1.7	0,555	0,312	Valid
Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	X2.1	0,810	0,312	Valid
		X2.2	0,801	0,312	Valid
	Pengembangan Diri dan Karir	X2.3	0,758	0,312	Valid
		X2.4	0,487	0,312	Valid
	Hubungan Kerja	X2.5	0,858	0,312	Valid
	Pengakuan dan Penghargaan	X2.6	0,843	0,312	Valid
	X2.7	0,892	0,312	Valid	
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	Y.1	0,805	0,312	Valid
		Y.2	0,861	0,312	Valid
	Kualitas Kerja	Y.3	0,783	0,312	Valid
		Y.4	0,693	0,312	Valid
	Komitmen	Y.5	0,814	0,312	Valid
		Y.6	0,833	0,312	Valid
	Kerjasama Tim	Y.7	0,443	0,312	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa pengujian validasi instrument penelitian item-item kuesioner yang memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid, dengan hasil alat ukur nilai  $r_{hitung}$  semua instrument lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
Profesionalisme Kerja	0,818	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,885	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,870	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, diolah 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada setiap variabel, dimana menggunakan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel bebas yaitu Profesionalisme Kerja sebesar 0,818, Kepuasan Kerja 0,885 sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel terikat yaitu Keputusan Pembeli sebesar 0,870 dapat disimpulkan bahwa seluruh variable dalam penelitian ini  $> 0.60$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuisisioner dinyatakan reliabel.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,966	1,982	
	Profesionalisme Kerja	0,321	0,092	0,300
	Kepuasan Kerja	0,647	0,083	0,687

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, diolah 2024

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat nilai konstanta (nilai  $a$ ) 1,966 dan untuk Profesionalisme Kerja X1 (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,321 sementara Kepuasan Kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,647 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi liner berganda  $Y = 1,966 + 0,321 X1 + 0,647 X2 + e$

1. Koefisien Konstanta

Nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 1,966 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan nol yaitu profesionalisme kerja, dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,966.

2. Koefisien Profesionalisme Kerja sebesar 0,321, hal ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan, setiap terjadi peningkatan variabel sebesar satu satuan variabel profesionalisme kerja, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,321 .

3. Koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,647, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, setiap terjadi peningkatan variabel sebesar satu satuan variabel kepuasan kerja, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,647.

Uji Hipotesis  
 Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)  
 Coefficients

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	0.992	0,328	
Profesionalisme Kerja	3,385	0,002	Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja	7,747	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, diolah 2024

Berdasarkan tabel 7, hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikan 5% yaitu 0,05, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung pada t-test dengan rumus  $df = n - k$  atau  $df = 40 - 3 = 37$ , sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,68709. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen.

1. H1: Uji hipotesis profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan

Menunjukkan bahwa hasil uji parsial pada tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,385 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,68709 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,002 < 0,05. Artinya profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembeli .

2. H2 : Uji hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Menunjukkan bahwa hasil uji parsial pada tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,747 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,68709 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,001 < 0,05. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan(Uji F)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	622.142	2	311.071	115.520	,000 <sup>b</sup>
Residual	99.633	37	2.693		
Total	721.775	39			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, diolah 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, yang menunjukkan bahwa Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  yang dapat diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 115,520 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  sebesar 3,25 dan dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan .

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 <sup>a</sup>	,862	,854	1,641

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, diolah 2024



Berdasarkan tabel 9 diatas, hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa angka  $R^2$  yaitu ( $R$  Square) adalah sebesar 0,862, yang menunjukkan bahwa 86% pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu profesionalisme kerja . dan sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi profesionalisme kerja adalah 0,321 dengan nilai signifikansi 0,002, yang berarti profesionalisme kerja secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian oleh Fitriya et al., (2023) yang menemukan bahwa profesionalisme kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. Profesionalisme yang mencakup disiplin, kompetensi, dan integritas memainkan peran penting dalam menciptakan produktivitas yang lebih baik. Dengan demikian, semakin profesional karyawan dalam bekerja, baik dari segi disiplin maupun kompetensi, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan (Badrianto & Gusramlan, 2023) Validitas dari item-item kuesioner profesionalisme kerja juga dinyatakan valid dengan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,312), dan reliabilitas variabel ini memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,818, yang berarti konsisten dan dapat diandalkan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,647 dan signifikansi 0,001, kepuasan kerja memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan profesionalisme kerja. Penelitian ini mendukung temuan dari Wahyuni & Syamsir, (2020) yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan kompensasi, pengakuan, dan hubungan kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Tanri et al., (2022) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi secara langsung pada peningkatan loyalitas dan motivasi karyawan. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item kepuasan kerja valid dan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,885, menunjukkan konsistensi yang tinggi dalam pengukuran.

### **Pengaruh Simultan Profesionalisme Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji F, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F sebesar 115,520 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kedua variabel ini bersama-sama memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Fitriya et al., (2023) dan Pursio et al., (2021), yang sama-sama menyimpulkan bahwa profesionalisme dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Model regresi yang digunakan dinyatakan signifikan, dengan kedua variabel independen (profesionalisme kerja dan kepuasan kerja) secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Hal ini memperkuat temuan bahwa peningkatan profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan akan berdampak signifikan pada produktivitas dan efektivitas kerja di PT Anugrah Mandiri Persada.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menemukan bahwa profesionalisme kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Mandiri Persada. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa profesionalisme kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,321 dan nilai signifikansi 0,002 berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memberikan dampak yang lebih besar dengan koefisien regresi 0,647 dan nilai signifikansi 0,001.

Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 115,520 dan signifikansi 0,000. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di perusahaan. Temuan ini memberikan wawasan praktis bagi manajemen perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan profesionalisme dan peningkatan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Asgaruddin, A. (2023). Work Professionalism Through Work Discipline on Employee Performance (a Literature Study Human Resource Management). *Dinasti Internasional Journal Of Management Science*, 4(6), 1104–1114. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6>
2. Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355–366. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
3. Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 32–41. <https://lenteranusa.id/>
4. Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
5. Da, A., Carvalho, C., Riana, G., De, A., Soares, C., Carvalho, A. D. C., Post, I., & Program, G. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
6. Djemma Andi Siardin, Muaktamar Ahmad, & Faradilla Alda. (2022). Pengaruh kualitas sdm, profesionalisme kerja dan disiplin kerja sebagai faktor peningkatan pegawai dinas pekerjaan umum dan pertahanan kabupaten wajo. *Journal of Economic*, 1(2), 52–66.
7. Fitriya, A., Kustini, K., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023a). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634–649. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1786>
8. Fitriya, A., Kustini, K., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023b). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634–649. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1786>
9. Hendra Gusma Hendri, Candana Mittra, & Afuan M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. *Ebisnis Manajemen*, 2(3), 80–96. <https://doi.org/10.62951/ijss.v2i3.520>
10. Karyatun, S., Yuliantini, T., Tama Putra Saratian, E., Soelton, M., & Rahma Putri Riadi, E. (2023). 3,4,5,6 \* 1 subur.karyatun@civitas.unas.ac.id *Jl. Sawo Manila No.61, Pejaten Bar* (Vol. 2). <https://journal.unpas.ac.id/index.php/jrbm/index>
11. Langgeng, Y. S., Fitrya Wilasari, M., Pengembangan, B., Daya, S., Provinsi, M., & Timur, K. (2023). Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Tinjauan Literatur). In *Nusantara Innovation Journal* (Vol. 2, Issue 2).
12. Luthfiana, H., Rianto, M. R., Raya, J., & Artikel, R. (2023). Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review on Job Satisfaction: The Influence of Communication and the Work Environment). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729>
13. Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Smartindo*, 2962(9136), 108–110. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
14. Nyoman Idayutri, N., Gede Rihayana, I., Nyoman Kusuma Putra, B., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar. *Jurnal EMAS*, 14(10), 2362–2372.
15. Pursio, K., Kankkunen, P., Sanner-Stiehr, E., & Kvist, T. (2021). Professional autonomy in nursing: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1565–1577. <https://doi.org/10.1111/jonm.13282>
16. Purwanto, S. (2023). Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Sektor Jasa Perhotelan di Masa Pasca Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)*, 23(1), 25–33. <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>

17. Ruth Novita Andriani, Vince Ratnawati, & Nita Wahyuni. (2020). 5. Analisis Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(2), 288–310.
18. Shara, D., Amri Nasution, M., Firah, A., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Gebang Raya Di Medan*. 17(2), 534–541.
19. Siardin A D, Ahmad M, & Alda F. (2022). Pengaruh kualitas sdm, profesionalisme kerja dan disiplin kerja sebagai faktor peningkatan pegawai dinas pekerjaan umum dan pertahanan kabupaten wajo. *Journal of Economic*, 1(2), 53–65.
20. Tanri, J., Dewi, S., Andriyo, E., & S, J. (2022a). Tingkat Produktivitas Karyawan, Profesionalisme Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1190–1203. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4677>
21. Tanri, J., Dewi, S., Andriyo, E., & S, J. (2022b). Tingkat Produktivitas Karyawan, Profesionalisme Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1190–1203. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4677>
22. Tjimuku, M., & Atiku, S. O. (2024). Addressing workplace diversity to improve employee performance: implications for SOEs in Namibia. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2315643>
23. Tria, J. Z. (2023). Job satisfaction among educators: A systematic review. *International Journal of Professional Development, Learners and Learning*, 5(2), ep2310. <https://doi.org/10.30935/ijpdll/13212>
24. Ussu, M., & Nelwan, O. S. (2023). The Influence Of Work Environment, Professionalism And Commitment To Turnover Intention At Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. In *Saerang 601 Jurnal EMBA* (Vol. 11, Issue 1).
25. Wahyuni, R. S., & Syamsir. (2020a). The Influence Of Integrity And Human Resource Management Towards Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Review (IJRAR)*, 7(1), 780–785. [www.ijrar.org](http://www.ijrar.org)
26. Wahyuni, R. S., & Syamsir. (2020b). The Influence Of Integrity And Human Resource Management Towards Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 7(1), 780–785. [www.ijrar.org](http://www.ijrar.org)