

Dapatkah Pertimbangan Profesionalitas Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan? (Studi Ilmiah pada PT. Fajar Graha Pena Makassar)

Silvinus Charles Abar^{1*}, Hasmin Tamsah², dan Warka Syachbrani³

¹ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

² Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

³ Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of professional considerations on the quality of performance of employees at PT Fajar Graha Pena Makassar. This research is a quantitative research, by determining the sample using saturation techniques. The data collection techniques used were questionnaires, observation and documentation. Data analysis used simple linear regression analysis. The results of data analysis explain that considerations of professionalism have a positive and significant effect on the quality of performance of employees at PT. Fajar Graha Pena Makassar amounted to 61.80%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pertimbangan profesionalitas terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Fajar Graha Pena Makassar. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, dengan penentuan sampel menggunakan teknik jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis data menjelaskan bahwa pertimbangan profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar sebesar 61,80%.

Keywords:

considerations of professionalism, employees performance
kualitas kinerja, pertimbangan profesionalitas

* Corresponding Author at Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar, Jl. Meranti No. 1 Panakkukang, Makassar 90321 South Sulawesi, Indonesia.
E-mail address: charles.abar@stieamkop.ac.id (author#1)

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu korporasi atau badan usaha, profesionalitas merupakan suatu landasan penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Pertimbangan profesionalitas dalam dunia kerja adalah suatu upaya untuk menciptakan pekerjaan yang efisien dan efektif sehingga setiap sumber daya yang ada dapat di maksimalkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tetapi kadang kala profesionalitas suatu hal yang luput dari perhatian pemangku kebijakan, baik itu direktur maupun manager dalam menentukan sumber daya yang ada untuk menunjang suatu tim kerja profesional. Tentu hal ini akan menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja maupun produktifitas dalam suatu perusahaan. Pengabaian terhadap profesioanlitas juga kadang kala mejadi budaya dalam dunia kerja, banyak pemangku kebijakan dalam korporasi lebih mementingkan hal yang bersifat privat di bandingan dengan sebuah yang menjadi kebutuhan dari perusahaan sehingga roda organisasi tidak maksimal dalam penerapan kinerja.

Hal ini mengharuskan pimpinan perusahaan senantiasa melakukan evaluasi sekaligus pembenahan terhadap kualitas sumber daya manusia, sehingga menghasilkan kinerja yang mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan demi meningkatkan mutu perusahaan. Kualitas kinerja yang maksimal mampu memberikan efek signifikan terhadap perusahaan, oleh karena itu setiap karyawan di tuntutan untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional.

Karyawan yang profesional sangat berpengaruh untuk meningkatkan mutu kerja sehingga berefek positif pada kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan organisasi. Namun dalam kenyataan hal tersebut tidaklah mudah terbentuk dengan sendirinya, malah banyak hal yang terjadi, sebaliknya di mana banyak karyawan kurang mampu dalam menerapkan profesionalitas kerja yang tinggi sehingga ouput terhadap keberlangsungan roda organisasi kurang maksimal.

PT Fajar Graha Pena merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Pelayanan prima menjadi hal pokok dalam membangun kepercayaan mitra usaha demi keberlangsungan dan tercapaiinya visi dan misi dari perusahaan. Untuk mencapi segala visi dan misi itu tentu harus menyediakan segala sesuatu yang menjadi bagian penting dalam menunjang keberhasilan usaha yaitu dengan mempersiapkan tenaga kerja yang profesional dalam bidangnya, sehingga mampu melahirkan kualitas kerja yang bermutu.

Pada umumnya, banyak perusahaan yang memiliki fakta dan kondisi yang peneliti amati masih lemahnya tingkat profesionalitas karyawan dalam bidang tertentu sehingga akan berdampak besar pada keberlangsungan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, pokok masalah dalam penelitian ini adalah apakah pertimbangan profesionalitas berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT Fajar Graha Pena Makassar.

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama konsep profesionalitas kerja dan kualitas kerja karyawan. Selanjutnya, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam proses pengambil keputusan dalam menetapkan Sumber daya manusia (SDM) yang professional.

2. REVIU LITERATUR

2.1 Profesionalitas

Profesionalitas adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Profesionalitas sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Menurut Moenir (2000), profesionalitas kerja merupakan tolak ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerjanya. Secara konseptual prosedur diartikan sebagai langkah-langkah sejumlah instruksi logis untuk menunjukan pada suatu proses yang dikehendaki. Proses yang dikehendaki tersebut berupa pengguna-pengguna sistem proses kerja dalam bentuk aktivitas, aliran data, dan aliran kerja. Prosedur operasional standar adalah proses standar langkah-langkah sejumlah instruksi logis yang harus dilakukan berupa aktivitas, aliran data, dan aliran kerja.

Menurut Handok (2010), profesionalitas kerja adalah suatu sistem kerja dan aliran kerja yang teratur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan; menggambarkan bagaimana tujuan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku; menjelaskan bagaimana proses pelaksanaan kegiatan berlangsung; sebagai sarana tata urutan dari pelaksanaan dan pengadministrasian pekerjaan harian sebagaimana aturan yang ditetapkan; menjamin konsistensi dan proses kerja yang sistematis; dan menetapkan hubungan timbal balik antarsatuan kerja. Metode merupakan gambaran langkah-langkah kerja (sistem, mekanisme dan tata kerja internal) yang diperlukan dalam pelaksanaan suatu tugas untuk mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalitas adalah suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas keprofesionalannya dapat tercapai secara berkesinambungan maksimal, efektif dan efisien. Pengertian tersebut berkaitan erat dengan kompetensi pribadi karyawan.

Menurut Kurniawan (2005), ada 4 ciri-ciri profesionalisme, yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
2. Memiliki ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Memiliki sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.
4. Memiliki sikap berorientasi kedepan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang dihadapannya.

2.2 Kualitas Kinerja Karyawan

Kualitas kinerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual (Hao, 2013)

Kualitas kerja merupakan mutu hasil pekerjaan atau sebaik apa yang harus dihasilkan. Kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan yang efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaan (Siagian, 2014).

Cook & Hunsaker (2001) berpendapat tentang kualitas kerja bahwa meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Suatu sistem penilaian kualitas kerja, sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja. Pegawai berkinerja memiliki motivasi yang kuat dan tinggi dalam melakukan tugasnya dengan baik.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Pegawai dengan hasil kerja yang baik dan memuaskan dapat dijadikan acuan dan pedoman dalam pemberian gaji ataupun insentif atas prestasinya.

3. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
4. Guna untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan.
5. Membantu para pegawai dalam menentukan rencana karirnya.

Menurut Hasibuan (2013), Indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu:

1. Potensi diri

Potensi diri merupakan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlibat atau dipergunakan secara maksimal. Memahami deskripsi pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan bidang kerja serta berinisiatif sebagai potensi diri yang harus dimiliki pegawai.

2. Hasil kerja optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh semua pegawai, dan pegawai harus menunjukkan hasil kerjanya yang terbaik salah satunya dapat dilihat dari kualitas kerja. Kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah ditetapkan. Kualitas pekerjaan adalah banyaknya jumlah yang harus diselesaikan atau dikerjakan pegawai suatu target waktu yang telah ditetapkan dan dapat menyelesaikan lebih satu pekerjaan dalam satu waktu dengan baik.

3. Proses kerja

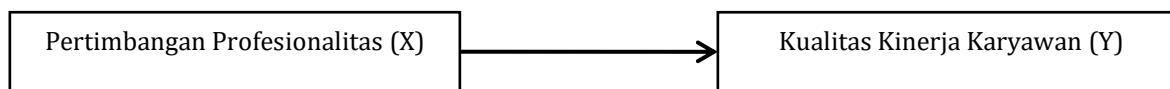
Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kinerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan. Kinerja yang baik dan berkualitas dapat dilihat dari bagaimana seseorang pegawai dapat melakukan sebuah pekerjaan mula dari proses perencanaan sampai dengan perbaikan. Pegawai yang memiliki perencanaan kerja yang matang, kreatifitas yang tinggi, mampu mengevaluasi tindakan serta dapat memperbaiki tindakan tanpa menunggu perintah dari atasan merupakan seorang pegawai yang memiliki. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang matang, kreatifitas yang tinggi, mampu mengevaluasi tindakan, serta dapat memperbaiki tindakan tanpa menunggu perintah dari atasan merupakan seorang pegawai yang memiliki pemikiran yang rasional dan memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaan itu.

4. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap dimana seseorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaan yang memiliki kapasitas untuk bekerja secara katif tanpa mengenal lelah. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja dan komitmen kerja.

Pegawai yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggungjawabnya.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Konseptual Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Diduga pertimbangan profesionalitas berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT Fajar Graha Pena Makassar.

3. METODE

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2016) yang memukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Fajar Graha Pena Makassar, yang beralamat di jalan Urip Sumohardjo No 20, pada bulan November sampai Desember 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Fajar Graha Pena Makassar. Sedangkan, sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan pengembalian kuisisioner yang disebarakan, yakni sejumlah 41 orang. Setiap karyawan memiliki latar belakang pendidikan, kehidupan sosial, ekonomi yang berbeda-beda. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus yaitu mengambil semua populasi yang ada.

3.2 Analisis Data

Metode pengumpulan data dengan kuisisioner dilakukan dengan cara menyampaikan sejumlah pernyataan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner terbuka, yakni responden bebas menjawab pertanyaan dari angket tersebut. Penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data jumlah karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar dan keseluruhan instrumen dalam penunjang operasional kerja dan segala hal yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi berganda. Penggunaan alat analisis ini sesuai dengan sifat data dan tujuan penelitian serta memenuhi asumsi alat analisis regresi berganda. Penelitian ini bersifat dependensi dimana variabel bebas

dan terikat diketahui secara jelas. Penelitian ini menguji satu variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen).

Penelitian menggunakan analisis data statistic yang berbentuk korelasi sebab akibat atau dapat dikatakan dengan hubungan pengaruh dengan menggunakan model regresi sederhana. Persamaan regresi penelitian ini sebagaimana Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kualitas kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Pertimbangan profesionalitas

e = Faktor luar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Instrumen

Pengujian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrument yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu penelitian. Menurut Hair et al. (2010), reliabilitas merupakan serangkaian indikator gagasan laten yang konsisten dalam pengukurannya. Indikator gagasan yang dapat dipercaya sangat berhubungan, menunjukkan bahwa mereka semua mengukur gagasan laten yang sama. Ketika reliabilitas menurun, indikator menjadi kurang konsisten, sehingga menjadi indikator gagasan laten yang buruk.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Item	R Hitung	R Table	Keterangan
Profesionalitas Kerja			
1	0,492	0,308	Valid
2	0,348	0,308	Valid
3	0,621	0,308	Valid
4	0,756	0,308	Valid
5	0,781	0,308	Valid
Kualitas Kerja			
1	0,682	0,308	Valid
2	0,658	0,308	Valid
3	0,682	0,308	Valid
4	0,658	0,308	Valid
5	0,542	0,308	Valid
6	0,578	0,308	Valid

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan semua item pernyataan tentang profesionalitas kerja dan kualitas kerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah valid karena diperoleh nilai r hitung lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,308. Profesionalitas kerja

dengan nilai r hitung pernyataan pertama adalah 0,492, nilai r hitung pernyataan kedua adalah 0,348, nilai r hitung pernyataan ketiga adalah 0,621, nilai r hitung pernyataan keempat adalah 0,756, dan nilai r hitung pernyataan kelima adalah 0,781.

Kualitas kerja dengan nilai r hitung pernyataan pertama adalah 0,682, nilai r hitung pernyataan kedua adalah 0,658, nilai r hitung pernyataan ketiga adalah 0,682, nilai r hitung pernyataan keempat adalah 0,658, nilai r hitung pernyataan kelima adalah 0,542, dan nilai r hitung pernyataan keenam adalah 0,578.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	R tabel	Keterangan
Profesionalitas kerja	0,796	0,60	Reliabel
Kualitas kerja	0,847	0,60	Reliabel

Instrument penelitian dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > r tabel. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* profesionalitas kerja adalah 0,796, dan nilai *cronbach's alpha* kualitas kerja adalah 0,847, menunjukkan bahwa semua item pernyataan tentang profesionalitas kerja dan kualitas kerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah reliabel

4.3 Pengujian Hipotesis

Dari hasil uji analisis melalui perangkat lunak SPSS, diperoleh hasil pengolahan data selengkapnya seperti pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,453	2,439		2,646	,012
	Profesionalitas	,897	,113	,786	7,937	,000

a. Dependent Variable: Kualitas_Kerja

sumber: data primer

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa pertimbangan profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT Fajar Graha Pena Makassar. Nilai koefisien pertimbangan profesionalitas adalah 0,897 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa pertimbangan profesionalitas berpengaruh positif. Berpengaruh signifikan dikarenakan nilai koefisien signifikansi (*p value*) di bawah nilai probabilitas signifikansi 0,05. ($0,000 < 0,05$).

Selanjutnya, dapat diuraikan analisis regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 6,453 + 0,897X$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 6,453 menjelaskan bahwa kualitas kerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar tanpa dipengaruhi oleh pertimbangan profesionalitas Artinya bahwa jika pertimbangan profesionalitas nilainya 0, maka karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar telah memiliki kepuasan kerja sebesar 6,453.
- b. Nilai koefisien pertimbangan profesionalitas adalah 0,897 dapat dijelaskan bahwa jika pertimbangan profesionalitas mengalami kenaikan 1 satuan, maka kualitas kerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar akan mengalami peningkatan sebesar 0,897.

Sedangkan, untuk mengetahui besar pengaruh pertimbangan profesionalitas terhadap kualitas kerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar, dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Uji R² (*Determinasi*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,618	,608	1,96344

a. Predictors: (Constant), Profesionalitas

Sumber : Hasil olah data, 2019

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa pertimbangan profesionalitas berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar sebesar 0,618 atau sebesar 61,80%. Hal ini berarti, masih terdapat kemungkinan 38,20% variabel kualitas kerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Kualitas kerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya. Kualitas kerja yang maksimal mampu memberikan efek signifikan terhadap perusahaan. Oleh karena itu setiap karyawan dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional untuk meningkatkan mutu kerja sehingga berefek positif pada kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan organisasi.

Pertimbangan profesionalitas kerja karyawan menjadi salah satu pertimbangan pihak manajemen dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Profesionalitas kerja merupakan suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas keprofesionalannya dapat tercapai secara maksimal, efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden atau karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar terhadap pernyataan profesionalitas kerja dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,48% berada pada kriteria sangat baik. Artinya bahwa profesionalisme

dipahami sebagai cara bekerja secara profesional, menguasai bidang kerja, kreatif dan inovatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal.

Ketika karyawan memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja maka dia akan mematuhi peraturan yang berlaku sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan peraturan dan norma yang ditetapkan. Karyawan memiliki perasaan menyenangkan terhadap pekerjaannya akan menciptakan kualitas dalam bekerja. Apabila pekerjaan mereka tidak menyenangkan maka karyawan tidak akan mematuhi peraturan yang telah berlaku dan hal tersebut menunjukkan ketidakpuasaan dalam pekerjaan mereka sehingga kualitas pekerjaannya akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adri (2017); Elen & Sari (2017); Syachbrani & Baharuddin (2019) bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini seorang yang profesional dalam bekerja dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik, dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Jadi, dapat dijelaskan bahwa profesionalisme kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kualitas kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis berkesimpulan bahwa pertimbangan profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar sebesar 61,80%, dengan indikator yang berpengaruh adalah kode etik pegawai dan pelatihan. Dengan memperhatikan hasil yang diperoleh dalam penelitian yang telah dilakukan, berikut akan disampaikan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan adalah; pertama hendaknya pihak manajemen PT. Fajar Graha Pena Makassar dalam menjalankan operasional kerja agar mempertahankan, membina dan meningkatkan profesionalitas kerja. Kedua, bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, seperti pendidikan dan pelatihan kerja karyawan.

6. REFERENSI

- Adri, A. (2017). *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cook, C. W., & Hunsaker, P. L. (2001). *Management and organizational behavior*. Singapore: McGraw-Hill/Irwin.
- Elen, T., & Sari, S. M. (2017). Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi, Profesionalisme, Integritas, dan Objektivitas Akuntan Publik Terhadap Kualitas Audit dengan Independensi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Beberapa KAP Afiliasi Asing dan KAP Non Afiliasi

- Asing di Jakarta). *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 13(3), 49–76.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hao, L. (2013). Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kota Banjar. *Skripsi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik Pembaharuan*. Yogyakarta: Citra Media.
- Moenir, A. S. (2000). *Public Service Management in Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syachbrani, W., & Baharuddin, S. M. (2019). Implementasi Audit Operasional dalam Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas pada Kantor Kelurahan Baurung Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 2(2), 44–57.