

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN *TEAMWORK* TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA PT. *SHIELD ON SERVICE* (SOS) INDONESIA
MEDAN**

Oleh

Syamsurizal

Fakultas Ekonomi Universitas Dharmawangsa

Email : syamsurizal@dharmawangsa.ac.id

Dwi Ardianti

ABSTRACT

Work performance is the result of quality and quantity of work achieved by an employee or employee in carrying out daily tasks in accordance with the responsibilities given to him. Employees or Employees can be said to have good work performance if they can provide the best results in carrying out for work, meaning that employees can reach or exceed certain standards or criteria set by the company.

The problem in this study is whether there is an influence of professionalism on work performance, whether there is an influence of teamwork on work performance and whether there is an influence of professionalism and teamwork on work performance at PT. Shield On Service (SOS) Indonesia Medan.

The research method used is associative method. Associative research is research that aims to determine the relationship of two or more variables. In this study used as many as 75 respondents.

The results showed that based on the results of the t test (partial) the professionalism variable had a t value of $3.518 > t\text{-table} = 1.66629$, with a coefficient b value of 0.451, and a significant level of 0.000. This indicates that the variable coefficient (X1) professionalism has a positive influence of 0.451 on work performance (Y), then it is concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that professionalism has a positive and significant effect on employee morale at PT. Shield On Service (SOS) Indonesia Medan. Based on the results of the t test (partial) teamwork t value of $4.879 > t\text{-table} = 1.66629$, with a coefficient b value of 0.509, and a significant level of 0.000. This means that the variable coefficient (X2), teamwork has a positive and significant effect on morale (Y), then concluded H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that teamwork has a positive and significant effect on employee morale at PT. Shield On Service (SOS) Indonesia Medan.

Based on the F test results (in unison) a significant value of 0,000 with a significant level of $0,000 < 0.05$, because the value of 0,000 is smaller than 0.05 while the F-count professionalism and teamwork variables of $13,838 > F\text{-table} = 3.12$, it can be concluded H_0 rejected and hypothesis H_3 can be accepted, that is professionalism and teamwork have a positive and significant effect on employee morale at PT. Shield On Service (SOS) Indonesia Medan.

Keywords: Professionalism, Teamwork, Performance, Job Performance

A. PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan atau Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik dalam melaksanakan tugas pekerjaan, artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan.

Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Namun dalam prakteknya pihak PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan tidak melakukan evaluasi dan penilaian prestasi kerja, sehingga pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dengan apa adanya sehingga tidak memikirkan prestasi kerja.

Hal ini membuat prestasi kerja pegawai tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja pegawai rendah. Akibat prestasi kerja pegawai rendah berdampak pada kinerja perusahaan menurun, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karirnya.

Jika seorang karyawan atau pegawai mengaku sebagai seorang yang profesional maka karyawan atau

pegawai tersebut harus mampu menunjukkan bahwa dirinya ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi.

Istilah profesional berlaku untuk semua pegawai mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya pegawai yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan pegawai merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.

Profesionalisme karyawan atau pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan atau pegawai yang tercemin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan karyawan atau pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

Profesionalisme merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Namun dalam prakteknya pegawai PT. Shield On Service (SOS) Indonesia Medan dalam melaksanakan pekerjaan belum profesional untuk melaksanakan tugas dengan waktu yang tepat, cermat dengan prosedur yang telah ditentukan

perusahaan. Penyelenggaraan *teamwork* dilakukan saat ini akibat tekanan persaingan semakin meningkat dalam bisnis, keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada *teamwork* daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. *Teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama

dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan *teamwork* diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

Teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Namun dalam prakteknya dijumpai pada PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan penerapan kerja tim (*teamwork*) belum berjalan dengan baik sehingga prestasi pegawai tidak meningkat bahkan menurun, sehingga membuat perusahaan mengalami kerugian.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme dan**

Teamwork Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan”.

B. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:61) ”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang merupakan kumpulan dari individu, atau unit, atau unsur yang dijadikan obyek atau sasaran penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan yang berjumlah 75 orang dengan menyebarkan kuesioner pertanyaan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2013:112) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian yang dilakukan merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%”.

Berdasarkan uraian di atas, direncanakan untuk dijadikan sebagai populasi adalah sebanyak 75 orang, di mana dijadikan sampel 75 orang secara menyeluruh karena populasi kurang dari 100 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan

secara langsung. Menurut Umar (2013:42) menyatakan bahwa “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”.

- b. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan data sekunder dapat diperoleh dengan lebih mudah dan cepat karena sudah tersedia, misalnya di perpustakaan, perusahaan-perusahaan, buku-buku ilmiah, literatur dan bahan-bahan kuliah yang sesuai dengan judul skripsi ini sehingga diperoleh data sekunder.

4. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:58) “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari profesionalisme (X1) dan teamwork (X2) serta variabel terikat prestasi kerja (Y).

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel

Varia bel	Deskripsi	Indikat or	Skala
Profe sinali sme (X1)	a. Kemampuan pegawai untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan perubahan. b. Kemampuan pegawai untuk mencari dan menggunakan metode baru dalam melaksanakan tugasnya. c. Kemampuan pegawai dalam mengantisi	a. Kreativitas b. Inovasi c. Respo nsivit as	Likert

Tabel 3.3 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono

(2010:133)

- i. Studi dokumentasi dilakukan dengan memperoleh data di PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan berhubungan dengan masalah diteliti seperti sejarah singkat perusahaan.

b. Teknik Analisa Data

Untuk menguji apakah instrumen angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas konstruksi

- 1. Uji Validitas

Suatu alat ukur disebut memiliki validitas bilamana alat ukur tersebut isinya layak mengukur obyek yang seharusnya diukur dan sesuai dengan kriteria tertentu uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan *korelasi pearson*. Mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan nilai total pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas, digunakan dengan teknik *corelation product moment* dengan cara mengkolerasikan skor butir dengan skor total. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti memakai 75 responden dan taraf signifikansi 5% dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Pengujian validitas, yaitu : Apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, artinya terdapat korelasi antara variabel x dengan variabel y dan dikatakan valid. Apabila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, artinya tidak terdapat korelasi antara variabel x dengan variabel y dan dikatakan tidak valid.

- 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Data dikatakan *reliable* adalah memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas dapat menggunakan tehnik *Cronboach Aplha*, jika nilai *Aplha* lebih besar dari 0.60 dinyatakan *reliable*. Dalam pengujian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *alpha*. Perhitungan koefisien *alpha* memanfaatkan bantuan SPSS 25.0 dan batas kritis untuk nilai *alpha* untuk mengindikasikan kuesioner yang *reliable* adalah 0,60. Jadi nilai koefisien *alpha* > 0,60 merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut *reliable*.

3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari

penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan Determinasi. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS for Windows* untuk pengujian terhadap data sampel tiap variabel. Untuk mendeteksi normalitas data melalui *output* grafik kurva normal *p-p plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk menjumlah sampel kecil.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka

variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai multikolinieritas dapat juga dilihat dari :

- 1) Nilai tolerance atau lawannya.
- 2) Variance inflation factor (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan yang lain. jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda

disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji

heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

d. Uji Determinasi

Uji determinasi atau Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila R^2 sama dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen semakin kecil terhadap variabel dependen. Apabila R^2 semakin besar mendekati 1, hal ini menunjukkan semakin kuatnya

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda karena ada dua atau lebih variabel independennya. Pengujian hipotesis ditujukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui model regresi linier berganda. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$.

i. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dengan t-test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dapat dilihat sebagai berikut : Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_a alternatif ditolak. Jadi tidak ada pengaruh antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependen. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_a alternatif diterima. Jadi ada pengaruh antara variabel

dependen dan variabel independen.

Taraf nyata (α) adalah 5%.

ii. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model regresi dikatakan bagus, sebaliknya apabila secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $F > 0,05$, maka model regresi adalah tidak baik.

C. PEMBAHASAN

Secara umum penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa profesionalisme dan *teamwork* yang diterapkan oleh PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kepuasan yang tinggi

dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel profesionalisme dan *teamwork* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini disebabkan dengan penerapan profesionalisme dan *team work* yang baik, maka hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel profesionalisme memiliki nilai t sebesar $3,518 > t\text{-tabel} = 1,66629$, dengan nilai koefisien b sebesar 0,451, dan tingkat signifikan sebesar 0.000. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X1) profesionalisme memiliki pengaruh positif sebesar 0,451 terhadap prestasi kerja (Y), maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) *teamwork* nilai t sebesar $4,879 > t\text{-tabel} = 1,66629$, dengan nilai koefisien b sebesar 0,509, dan tingkat signifikan

sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel (X2) yaitu *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y), maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan.

Berdasarkan hasil uji F (serempak) nilai signifikan 0,000 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05, karena nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan F-hitung variabel profesionalisme dan *teamwork* sebesar 13,838 > F-tabel = 3.12, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan hipotesis H_3 dapat diterima yaitu profesionalisme dan *teamwork* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yang diteliti yakni profesionalisme dan *teamwork* berpengaruh secara nyata terhadap semangat kerja. Hal ini membuktikan pada PT. *Shield On*

Service (SOS) Indonesia Medan dengan variabel bebas yakni profesionalisme dan *teamwork* merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi variabel terikat yakni semangat kerja. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh pihak PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan untuk lebih memperhatikan variabel profesionalisme dan *teamwork* untuk meningkatkan semangat kerja. Namun PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan tidak boleh mengabaikan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan tujuan memberikan hasil yang positif untuk memajukan perusahaan dalam persaingan produk yang semakin ketat dan kompetitif di pasaran.

D. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme dan *Teamwork* Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel profesionalisme memiliki nilai t sebesar $3,518 > t\text{-tabel} = 1,66629$, dengan nilai koefisien b sebesar $0,451$, dan tingkat signifikan sebesar $0,000$. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X1) profesionalisme memiliki pengaruh positif sebesar $0,451$ terhadap prestasi kerja (Y), maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) *teamwork* nilai t sebesar $4,879 > t\text{-tabel} = 1,66629$, dengan nilai koefisien b sebesar $0,509$, dan tingkat signifikan sebesar $0,000$. Hal ini berarti koefisien variabel (X2) yaitu *eamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y), maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan.
- Berdasarkan hasil uji F (serempak) nilai signifikan $0,000$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, karena nilai $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ sedangkan F-hitung variabel profesionalisme dan *teamwork* sebesar $13,838 > F\text{-tabel} = 3,12$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan hipotesis H_3 dapat diterima yaitu profesionalisme dan *teamwork* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Arikunto, Suharsimi, (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, Richard L, (2012), *Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu. SP, (2013), *Manajemen Dasar*,

- Pengertian, dan Masalah.* Jakarta: Bumi Aksara.
- , (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, (2009), *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novitasari, Erna, (2017), *Pengantar Manajemen Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*, Yogyakarta: Quadrant.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, *Manajemen*, (2012), Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, (2014), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- , (2011), *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , (2017), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein, (2012), *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- , (2013), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiludjeng SP, Sri, (2014), *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi, (2011), *Motivasi Pemasaran dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jurnal, Website**
- Sofyandi, Herman, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner, James. AF.dkk, (2012). *Manajemen*. Jakarta: Indeks Gramedia Grup.
- Arisandi, (2012), *Pengertian Profesionalisme dan Ciri-ciri Profesionalisme*, <https://arisandi21.wordpress.com/2012/12/04/pengertian-profesionalisme-ciri-ciri-profesionalisme/>, diakses tanggal 7 Januari 2019.

- Asrariyah, Siti, (2013), *Profesionalisme Aparatur dalam Pelayanan Publik Di Kantor Camat Samarinda Ulu Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Pemerintahan, Volume 1, Nomor 1.
- Ilmiah Widya. Volume 2 Nomor 1.
- Sriyono dan Lestari, Farida, (2013), *Pengaruh Team work, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Sidoarjo. Vol 3.No. 2.
- Iskandar, Denny, (2011), *Profesionalisme Kerja*, <http://denmiracle.blogspot.com/2011/11/profesionalisme-kerja.html>, diakses tanggal 8 Januari 2019.
- Komang, I dan Wayan, I, (2015), *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalitas Kerja Karyawan Potato Head Beach Club Bali*.Jurnal Fakultas Ekonomika dan Humaniora Universitas Dhyana Pura. Vol.10. No.2.
- Maharani, Nurhayati, (2010), *Ciri-ciri Profesionalisme*, <https://ranisakura.wordpress.com/2010/06/04/ciri-ciri-profesionalisme/>, diakses tanggal 6 Januari 2019.
- Marpaung, Marudut, (2014), *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. Jurnal