

PENGARUH HUMBLE LEADERSHIP DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN
TERHADAP PERUSAHAAN UKM EXPRESS KEDIRIUlfatun Nuril Kamidah¹, BambangSuwarsono², Ahmad Jauhari³

Manajemen, Universitas Islam Kediri, Kediri, Indonesia

kamidahulfa15@gmail.com, bambangsuwarsono002@gmail.com, ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of humble leadership and professionalism on employee performance. The research method used is quantitative with a survey approach, where data is collected through questionnaires distributed to employees at the UKM Express company. Data analysis was carried out using SPSS software. The results of the regression analysis show that humble Leadership has a positive and significant influence on employee performance with values. The regression coefficient is 0.45 and significance is 0.003 ($p < 0.05$). Professionalism also has positive and significant influence on employee performance with the regression coefficient value equal to 0.50 and significance 0.001 ($p < 0.05$). Together, humble leadership and professionalism explains 60% of the variability in employee performance ($R^2 = 0.60$), shows that the combination of these two variables is a strong predictor of employee performance. The implication of this research is the importance of companies to apply humble leadership and increase professionalism to achieve performance optimal employees.

Keywords: *Humble Leadership, Professionalism, and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh humble leadership dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survey, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di perusahaan UKM Express. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa humble leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.45 dan signifikansi 0.003 ($p < 0.05$). Profesionalisme juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.50 dan signifikansi 0.001 ($p < 0.05$). Secara bersama-sama, humble leadership dan profesionalisme menjelaskan 60% variabilitas dalam kinerja karyawan ($R^2 = 0.60$), menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini merupakan prediktor yang kuat terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk menerapkan humble leadership dan meningkatkan profesionalisme guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kata Kunci: *Humble Leadership, Profesionalisme, dan Kinerja Karyawan*

Article history

Received: Feb 2025

Reviewed: Feb 2025

Published: Feb 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Saat ini, bisnis mengalami perkembangan yang sangat pesat, baik dari segi skala maupun kompleksitasnya. Hal ini mendorong perusahaan, termasuk UKM, untuk terus berinovasi dan beradaptasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan UKM *Express*, sebagai salah satu pelaku usaha kecil dan menengah, memiliki peran penting sebagai pendorong ekonomi lokal. Dengan sumber daya yang terbatas, UKM harus mengoptimalkan setiap elemen dalam organisasi, termasuk kualitas kepemimpinan dan kinerja karyawan, untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

Kepemimpinan di dalam organisasi memegang peranan kunci dalam menentukan arah dan strategi perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang muncul sebagai pendekatan efektif adalah *humble leadership* atau kepemimpinan rendah hati. Kepemimpinan jenis ini ditandai dengan sikap rendah hati, keterbukaan, dan keinginan untuk selalu belajar dan mendengarkan masukan dari anggota tim. Pemimpin yang rendah hati tidak hanya berfokus pada pencapaian pribadi, tetapi lebih pada pemberdayaan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota tim. Sikap ini membuka peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional di dalam organisasi, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Namun, penerapan *humble leadership* tidak selalu berjalan mulus. Ada fenomena di mana kerendahan hati seorang pemimpin terkadang disalah artikan atau bahkan dianggap sebagai kelemahan oleh sebagian karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa konsep kepemimpinan rendah hati belum sepenuhnya dipahami dan dihargai dalam konteks budaya kerja yang ada. Tantangan ini menjadi salah satu alasan pentingnya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi bagaimana *humble leadership* dapat diimplementasikan secara efektif dalam organisasi, terutama dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

Di samping kepemimpinan, profesionalisme juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Profesionalisme mengacu pada serangkaian standar dan etika kerja yang dipegang oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Seorang profesional diharapkan memiliki kompetensi, integritas, dan komitmen tinggi dalam pekerjaannya. Profesionalisme tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga mencakup sikap kerja yang mencerminkan tanggung jawab, keandalan, dan dedikasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Ketika profesionalisme diterapkan secara konsisten, hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan memberikan dampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan.

Kedua aspek ini, yaitu *humble leadership* dan profesionalisme, memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Kombinasi dari kepemimpinan yang memberdayakan dan profesionalisme yang kuat diharapkan dapat menciptakan sinergi yang mendorong tercapainya tujuan-tujuan strategis perusahaan. Dalam konteks UKM, di mana sumber daya seringkali terbatas, pentingnya peran *humble leadership* dan profesionalisme menjadi semakin signifikan, karena keduanya dapat menjadi pendorong utama dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai "*Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*" (Muhyi, 2010). Maksudnya, bahwa kinerja karyawan merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang telah diselesaikan karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu.

Indikator kinerja karyawan Menurut (Afandi, 2018): 1. Kuantitas hasil kerja. 2. Kualitas hasil kerja. 3. efisiensi dalam melaksanakan tugas. 4. disiplin kerja. 5. Inisiatif.

Humble Leadership

Kerendahan hati adalah kualitas manusia yang langgeng dan stabil yang akarnya terletak pada orientasi meningkatkan lain (*Chancellor & Lyubomirsky*, 2013). Sebelumnya, kerendahan hati dipandang sebagai kelemahan pribadi terkait dengan "rasa malu, kurangnya" ambisi, kepasifan, atau kurang percaya diri". Indikator profesionalisme menurut Owens dan Hekman (2012): 1. Mengakui kekuatan dan kontribusi 2. Mengakui keterbatasan dan kesalahan 3. Kemampuan mengajar model.

Profesionalisme

Profesionalisme adalah sikap mental, sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain- lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang dan kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik. (Elistia, 1987). Indikator profesionalisme menurut (Hall, 1968): 1. Kebutuhan untuk mandiri. 2. Keyakinan terhadap peraturan sendiri. 3. Afiliasi komunitas. 4. Dedikasi pada profesi. 5. Kewajiban sosial.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Perusahaan UKM *Express* yang berlokasi di Ds. Tales Krajan Rt.01 Rw.01 Krajan, Branggahan, Kec. Ngadiluwih, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi

Total populasi pada penelitian ini adalah 30 karyawan. Karena pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 30.

Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* digunakan karena jumlah pegawai pada Perusahaan UKM *Express* Kediri yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*.

Penentuan Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Sugiyono (2019) *Sampling Jenuh* adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Kolerasi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Humble Leadership (x ¹)	Item X1.1	0,05	0,000	Valid
	Item X1.2	0,05	0,000	Valid
	Item X1.3	0,05	0,000	Valid
	Item X1.4	0,05	0,000	Valid
	Item X1.5	0,05	0,000	Valid
	Item X1.6	0,05	0,000	Valid
Profesionalisme (x ²)	Item X2.1	0,05	0,000	Valid
	Item X2.2	0,05	0,000	Valid
	Item X2.3	0,05	0,000	Valid
	Item X2.4	0,05	0,000	Valid
	Item X2.5	0,05	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (y)	Item Y1.1	0,05	0,000	Valid
	Item Y1.2	0,05	0,000	Valid
	Item Y1.3	0,05	0,000	Valid
	Item Y1.4	0,05	0,000	Valid
	Item Y1.5	0,05	0,000	Valid
	Item Y1.6	0,05	0,000	Valid
	Item Y1.7	0,05	0,000	Valid
	Item Y1.8	0,05	0,000	Valid
	Item Y1.9	0,05	0,000	Valid
	Item Y1.10	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item dinyatakan valid, dikarenakan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Batas Bawah Alpha	Keterangan
1	Humble Leadership (X1)	0,786	0,60	Reliabel
2	Profesionalisme (X2)	0,747	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,761	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

Normal Paramet ers	Mean	0,000
	Std. Deviation	3,978
Test Statistic		0,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,200 yang dimana $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

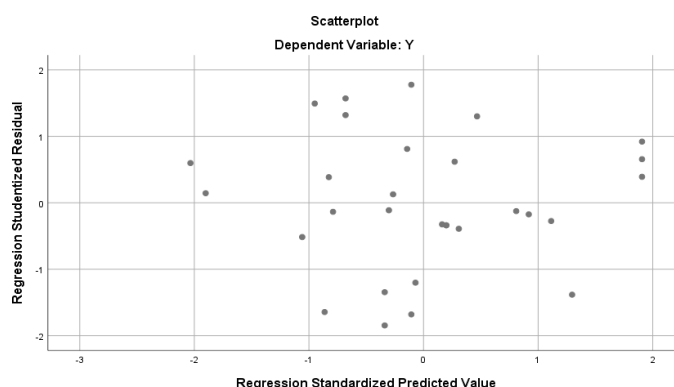
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Humble Leadership (X1)	0,666	1,501	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Profesionalisme (X2)	0,666	1,501	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai VIF variabel Humble Leadership (x_1) sebesar 1,501, variabel dan Profesionalisme(x_2) sebesar 1,501. Nilai tersebut < 10 yang artinya bahwa variabel *Humble Leadership*, dan Profesionalisme terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik- titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisie	Sig	Keteranga
----------	----------	-----	-----------

	Regresi (B)		n
Humble Leadershi p (X1)	0,100	0,001	H1 diterima
Profesional is me (X2)	0,557	0,000	H2 diterima
Konstanta		27,001	
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)		0,918	
R Square		0,843	
Y		Kinerja Karyawan	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.19 hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 27,001 + 0,100X_1 + 0,557X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

1. Nilai konstanta sebesar 27,001 artinya jika tidak ada pengaruh *Humble Leadership* (X1) dan Profesionalisme (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 27,001.
2. Nilai koefisien regresi *Humble Leadership* (X1) sebesar 0,100 hal ini berarti jika variabel *Humble Leadership* (X1) bertambah besar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,100 dengan asumsi variabel yang lain konsta.
3. Profesionalisme (X2) sebesar 0,557 hal ini berarti bahwa apabila Profesionalisme (X2) naik sebesar satu satuan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,557 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya adalah tetap atau bernilai 0 (Nol).

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Sig. t	Keterangan
<i>Humble Leadership</i> (X1)	0,001	H0 ditolak Ha diterima
Profesionalisme (X2)	0,000	H0 ditolak Ha diterima

Sumber :

Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Uji t Variabel *Humble Leadership* (X1)
Hasil perhitungan dengan nilai sig. 0,001 < 0,05 yang artinya variabel *Humble Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Uji t Variabel Profesionalisme (X2)
Berdasarkan perhitungan dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 yang artinya variabel Profesionalisme (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Parsial)

Nama Uji	Sig.
Uji F	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada data tabel diatas tersebut bisa dilihat hasil pada pengujian tersebut memiliki nilai dengan sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Humble Leadership*(X1), dan Profesionalisme (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,918	0,843	0,832

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,843 atau 84,3 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh *Humble Leadership* (X1) dan Profesionalisme (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 84,3% dan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya kompensasi, sarana prasarana dan jaminan sosial.

4.2 Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari *Humble Leadership* dan Profesionalisme. Hal ini dapat disimpulkan dari jumlah tanggapan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing.

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa untuk jenis kelamin responden pada Perusahaan UKM Express memiliki mayoritas pegawai dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 20 atau 67% responden. Sedangkan pegawai dengan jenis kelamin laki-laki hanya sebanyak 10 atau 33% responden. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Perusahaan UKM Express rata-rata adalah berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan data pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki rentang usia 20-35 tahun sebanyak 30 atau 100% responden. Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini memiliki usia dengan rentang antara 20-35 tahun pada usia ini dapat dikatakan sebagai usia produktif.

Berdasarkan data ada tabel bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 27 orang atau 89,9%. Tingkat pendidikan terakhir sarjana atau S1 sebanyak 3 orang atau 9,99%, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki pendidikan yang baik untuk menerima pekerjaan dari perusahaan.

Berdasarkan pada tabel 4.8 bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 25 orang atau 83,25%. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja 3-5 tahun 5 orang atau 16,65%. Sehingga berdasarkan data yang ditampilkan tersebut menunjukkan mayoritas pegawai sudah berpengalaman pada bidang masing-masing dan sudah menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Sebagai jawaban rumusan masalah pada penelitian ini, peneliti

menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Parsial (Uji t), dan Uji Simultan (Uji f). Pada hasil Uji Validitas untuk semua item variabel X1, X2 dan Y sudah dinyatakan valid karena memiliki probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] < dari taraf signifikan 0,05. Pada hasil Uji Reliabilitas menunjukkan seluruh item dari variabel pembahasan bab 4 berdasarkan hasil X1, X2 dan Y dikatakan reliabel karena semua variabel memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Berdasarkan hasil penelitian pada Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, hasil pengujian statistik one sampel kolmogrov-smirnov menunjukkan bagian sig. dengan nilai dibawah 0,05

sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut memenuhi syarat nilai signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai uji normalitas terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Hasil penelitian pada Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Multikolinearitas dari data diatas nilai tolerance menunjukkan masing-masing variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas dan hasil pada perhitungan VIF juga menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 masing-masing variabel, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Humble Leadership, Profesionalisme yang artinya data tersebut layak digunakan sebagai alat ukur menguji variabel Kinerja Karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil dari Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Heterokedastisitas dapat dijelaskan bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah nol, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Pada hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda yang menunjukkan persamaan yang dapat dijelaskan seperti berikut :

$$Y = 27,001 + 0,100X_1 + 0,557X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

1. Nilai konstanta sebesar 27,001 artinya jika Humble Leadership (X_1), Profesionalisme (X_2) nilai konstanta atau tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 27,001.
2. Koefisien regresi Humble Leadership (X_1) sebesar 0,100, hal ini berarti jika variabel Humble Leadership (X_1) bertambah besar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,100 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi Profesionalisme (X_2) sebesar 0,557 hal ini berarti bahwa apabila Profesionalisme (X_2) naik sebesar satu satuan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,557 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya adalah tetap atau bernilai 0 (Nol).

Uji t Variabel Humble Leadership (X_1)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Humble Leadership (X_1) memiliki nilai t sebesar 3,837 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,001. Karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Humble Leadership berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan yang rendah hati yang dimiliki oleh pemimpin, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji t Variabel Profesionalisme (X_2)

Hasil uji t untuk variabel Profesionalisme (X_2) menunjukkan nilai t sebesar 20,199 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Karena nilai sig. juga lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua koefisien regresi secara bersama-sama dapat dikatakan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian, nilai F hitung sebesar 384,459 dan nilai sig. sebesar 0,000. Karena nilai F hitung > F tabel dan nilai sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Humble Leadership (X_1) dan Profesionalisme (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti bahwa ketika kedua variabel bebas tersebut digabungkan, mereka memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Jika nilai F hitung lebih besar dari 0,5 dan nilai sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti Humble Leadership dan Profesionalisme secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi kedua variabel ini penting dan berdampak nyata pada kinerja karyawan di perusahaan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan perusahaan UKM *Express Kediri* Pengaruh *Humble Leadership* dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dinyatakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu: 1. Variabel *Humble Leadership* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi atau nilai sig. $0,001 < 0,05$, 2. Variabel Profesionalisme (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi atau nilai sig. $0,000 < 0,05$, 3. Variabel *Humble Leadership* (X1), dan Profesionalisme (X2) berpengaruh secara simultan dengan signifikansi atau nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. (2018) Afandi, "Jurnal Qifah," *Manaj. Sumber Daya Mns. (Teori, Konsep dan Indik.*, pp. 2017-2018, 2018.
- [2] H. A. Muhyi, "THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study in PT Pelayaran Samudera Selatan Jakarta)," *Strateg. J. Pendidik. Manaj. Bisnis*, vol. 10, no. 2, p. 1, 2010, doi: 10.17509/strategic.v10i2.1081.
- [3] J. Chancellor and S. Lyubomirsky, "Humble beginnings: Current trends, state perspectives, and hallmarks of humility," *Soc. Personal. Psychol. Compass*, vol. 7, no. 11, pp. 819-833, 2013, doi: 10.1111/spc3.12069.
- [4] O. Hekman, "Humility in organizations: a bibliometric study," *Cad. EBAPE.BR*, vol. 20, no. 5, pp. 653-674, 2012, doi: 10.1590/1679-395120210130x.
- [5] Elistia, "Profesionalisme, Kreatifitas, dan Inovasi," pp. 1-16, 1987, [Online]. Available: [https://lmsparalel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F356116%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2F13_Modul Onlilne ke-13%3B Profesionalisme%2C Kreatifitas dan Inovasi.pdf](https://lmsparalel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F356116%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2F13_Modul%20Onlilne%20ke-13%3B%20Profesionalisme%2C%20Kreatifitas%20dan%20Inovasi.pdf)
- [6] R. Hall, "Hubungan Profesionalisme Dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Dan Keinginan Berpindah," *J. Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 1, pp. 92-104, 1968, [Online]. Available: <http://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/view/391>
- [7] E. Setyawati, I. Mulyawati, and S. Soecahyadi, "Studi Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) dengan Menggunakan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif," *Edukatif J. Ilmu ...*, vol. 4, no. 1, pp. 1030-1042, 2022.
- [8] S. L. B. and I. E. on P. at the T. and I. L. A. M.-P. S. and Individual Level: A Multi-Perspective Study Liu, X. Lucy Liu, H. Wang, and Y. Wang, "Humble Leader Behavior and Its Effects on Performance at the Team," *Group and Organization Management*, vol. 47, no. 5, pp. 1008-1041, 2022. doi: 10.1177/10596011211024429.
- [9] R. J. Rumimpunu, V. P. K. Lengkong, and J. L. Sepang, "penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut.," *Pengaruh Prof. 3358 J. EMBA*, vol. 6, no. 4, pp. 3358-3367, 2018.
- [10] C. I. A. Waterkamp, H. Tawas, and C. Mintardjo, "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 3, pp. 2808-2818, 2017.
- [11] H. R. M. I. Saputra, "Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu," *Ekon. dan Bisnis*,

- vol. 10, no. 3, pp. 376-380, 2019.
- [12] M. Amin, "Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi)*., vol. 8, no. 3, pp. 901-909, 2022, doi: 10.35794/jmbi.v8i3.36755.
- [13] A. Hasibuan, U. Islam, and S. Utara, "BUKU ETIKA PROFESI-PROFESIONALISME KERJA," no. December, 2023.
- [14] Z. Sholikhah, "Pengaruh Kepemimpinan Rendah Hati, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Pelayanan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Sektor Publik," *J. Pro Bisnis*, vol. 14, no. 1, pp. 53-67, 2021.
- [15] A. Hasibuan, U. Islam, and S. Utara, "BUKU ETIKA PROFESI-PROFESIONALISME KERJA," no. December, 2023.