

PENGARUH PROFESIONALISME DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUMDA AIR MINUM TIRTA KEUMUENENG KOTA LANGSA

Chairunnisa Maulidya¹, Dewi Rosa Indah², Muhammad Rizqi Zati³

¹²³Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Corresponding Author : ldyaaaaa23@gmail.com

Abstract: This research aims to determine the effect of organizational climate, professionalism, and work loyalty on employee performance at the Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. This research is quantitative method, with a population of 135 employees. The sample size was determined using the slovin formula with a 5% or 0.05 error rate. Therefore, the sample size was 101 respondents. The data analysis methods used include multiple linear regression, the t-test (partial test), the F-test (simultaneous test), and the coefficient of determination test (adjusted R^2). The results of the t-test (partial test) indicated that professionalism (X_1) had a t-calculated value of 5,161 > t-table value of 1,984, with a significance value of 0,000 < 0,05. This means that H_0 is rejected and H_a is accepted, indicating that professionalism have a positive and significant effect on employee performance at Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Work loyalty (X_2) had a t-calculated value of 3,078 > t-table value of 1,984, with a significance value of 0,003 < 0,05. This means that H_0 is rejected and H_a is accepted, indicating that work loyalty has a positive and significant effect on employee performance at Perumda Air Minum Tirta keumuneng Kota Langsa.

Keywords: Profesionalism, Work Loyalty and Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, profesionalisme dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah 135 karyawan, untuk menentukan jumlah sampel yaitu menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 101 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi (Adjusted R²). Hasil uji t menunjukkan bahwa profesionalisme (X_1) sebesar 5,161 > nilai t tabel yaitu 1,984 dan nilai t sig. 0,000 > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Loyalitas kerja (X_2) sebesar 3,078 > nilai t tabel yaitu 1,984 dan nilai t sig. 0,003 > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa.

Kata Kunci : Profesionalisme, Loyalitas Kerja dan Kinerja

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen yang penting bagi perusahaan untuk menjalankan semua kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia

sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi atau perusahaan harus bisa memperlakukan sumber daya manusia dengan baik karena mengelola sumber daya manusia dengan baik bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi tersebut. Organisasi atau perusahaan sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan adalah aset yang paling berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, manajemen yang salah akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya disebut kinerja. Kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari yang dapat meningkatkan kemajuan. Untuk mencapai hasil yang baik, diperlukan karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa atau yang biasa disebut PERUMDA Air Minum Kota Langsa merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PERUMDA Air Minum Kota Langsa dibentuk berdasarkan Qanun nomor 6 Tahun 2005 tentang pendirian dan Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja PERUMDA Air Minum Kota Langsa.

Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan. Menurut Mangkunegara (2021: 67), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai fungsinya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan.

Profesionalisme mengarah pada komitmen para karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Profesionalisme merujuk pada sikap, perilaku, dan keterampilan yang mencerminkan standar etika dan kompetensi dalam menjalankan tugas pekerjaan. Tingkat profesionalisme yang tinggi dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan mereka sendiri, meningkatkan kepercayaan diri, dan memberikan rasa kepuasan dalam mencapai tujuan kerja (Putra et al., 2017). Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain profesionalisme, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas kerja yang diberikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Loyalitas karyawan adalah sikap mental karyawan yang setia terhadap perusahaan dalam setiap keadaan perusahaan. Loyalitas yang diberikan karyawan dalam sikap tanggung jawab terhadap perusahaan untuk memberikan pelayanan yang baik. Pada dasarnya loyalitas diperlihatkan dalam bentuk kepercayaan, pengabdian dan kesetiaan yang diberikan kepada perusahaan dengan memberikan perilaku dan pelayanan terbaik yang terdapat kerja keras, tanggung jawab dan rasa cinta (Musnadi, Husni & Faisal, 2018). Sikap loyalitas karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja.

Agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi perusahaan harus memberikan feedback kepada karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya.

Dari hasil survey awal dan wawancara yang dilakukan peneliti diketahui bahwa permasalahan ataupun fenomena mengenai kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumueneng Kota Langsa yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan diantaranya karyawan yang tidak nyaman berlama-lama didalam ruangan bekerja saat keadaan tertentu. Minimnya rasa profesional dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang tertunda karena tidak datang untuk bekerja, serta kurangnya rasa semangat dan senang yang karyawan tunjukkan terhadap perusahaan yang masih belum sempurna untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey awal yang peneliti lakukan dengan cara wawancara bersama Kasubag Personalia dan 10 orang karyawan permasalahan terkait profesionalisme, diperoleh keterangan bahwa masih terlihat kurangnya sikap profesionalisme pada diri karyawan yang tidak bertanggung jawab, hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang sengaja tidak masuk bekerja meninggalkan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan alasan ada masalah didalam perusahaan atau masalah pribadi yang seharusnya tidak boleh disangkut pautkan oleh pekerjaan, dan mengundur menyelesaikan pekerjaan. Tentu saja sikap seperti ini belum terlihat sebagai karyawan yang memiliki sikap profesionalisme yang baik untuk perusahaan hal ini juga dapat mengganggu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil survey awal yang peneliti lakukan dengan cara wawancara bersama Kasubag Personalia dan 10 orang karyawan terkait loyalitas kerja, masih adanya karyawan yang tidak mentaati peraturan dari perusahaan. Hal ini terlihat seperti setelah melakukan apel pagi dimana para karyawan keluar untuk sarapan namun beberapa karyawan kembali dengan tidak tepat waktu sehingga beberapa kursi di dalam ruangan terlihat kosong hal ini memperlihatkan rasa loyalitas yang belum baik dan karyawan yang tidak semangat masuk kerja karena keterlambatan mendapatkan hak mereka yang belum diberikan dapat mengganggu loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas oleh peneliti mengenai Profesionalisme dan Loyalitas Kerja yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Profesionalisme dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa".

Kerangka Teori

Kinerja

Menurut Wijaya & Fauji (2021), Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kemudian menurut Desfitriady & Pandini (2023), kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan. Menurut Kasmir (2016) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) Kemampuan dan keahlian, 2) Pengetahuan, 3) Pelatihan atau pengembangan diri, 4) Kepribadian, 5) Motivasi kerja, 6) Kepemimpinan, 7) Pengawasan, 8) Budaya organisasi, 9) Kepuasan

kerja, 10) Lingkungan kerja, 11) Loyalitas, 12) Komitmen/keterikatan, 13) Disiplin kerja. Sedangkan menurut Maksum, Edward dan Sigit (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan dan budaya kerja. Menurut Afandi, (2018) mengemukakan lima indikator kinerja karyawan, yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

Profesionalisme

Profesionalisme adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan standar tinggi dalam lingkungan kerja. Setiap perusahaan menekankan pentingnya karyawan untuk mematuhi aturan, menjalankan tugas dengan efektif, dan mengutamakan integritas dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan (Putra & Darmawan, 2022). Itu semua adalah bentuk profesionalisme yang disertai dengan tanggung jawab yang melibatkan pengakuan dan pemenuhan tugas serta kewajiban yang ditugaskan (Arifin & Darmawan, 2022). Faktor-faktor yang mendukung profesionalisme kerja menurut Andriyani (2015) antara lain : *performance*, akuntabilitas pegawai, loyalitas pegawai, dan kemampuan pegawai. Dan menurut Sedarmayanti (2018:531) indikator profesionalisme sebagai berikut : kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab.

Loyalitas kerja

Loyalitas karyawan merupakan segala tingkah laku dan sikap karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mewujudkan visi perusahaan dalam membuktikan kesediaan karyawan dengan kesadaran, kesanggupan, serta tekad untuk menjaga dan membela perusahaan yang mencerminkan kesetiaan (Va, 2018). Pada dasarnya loyalitas diperlihatkan dalam bentuk kepercayaan, pengabdian dan kesetiaan yang diberikan kepada perusahaan dengan memberikan perilaku dan pelayanan terbaik yang terdapat kerja keras, tanggung jawab dan rasa cinta (Musnadi, Husni & Faisal, 2018). Loyalitas dapat dilihat dari besarnya ide, gagasan, kinerja, serta pikiran yang diberikan kepada perusahaan dan bukan saja hanya sekedar kesediaan yang terlihat dari lamanya karyawan bekerja di perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menurut Murali, Poddar, & Seema (2017) sebagai berikut : 1. Faktor Rasional, berkaitan dengan hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. 2. Faktor Ekstern Faktor Emosional, berkaitan dengan perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja. 3. Faktor Kepribadian, berkaitan dengan sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan. Adapun indikator loyalitas kerja menurut Onsardi et al., (2017) adalah: Mentaati peraturan, kesanggupan dalam melaksanakan tugas, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, dan sikap kerja.

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan oleh Maksum, Edward dan Sigit Indrawijaya (2022) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada

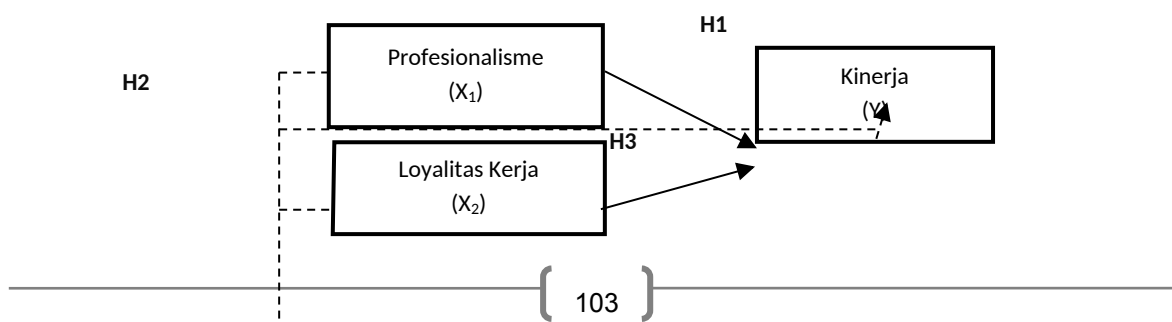
Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi”. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mataher Jambi. Berdasarkan hasil uji t dan uji f yang dilakukan, profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mataher Jambi baik secara parsial dan simultan.

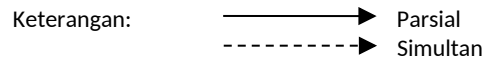
Indri, Nana dan Roni (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis)”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari analisis koefisien korelasi, determinasi, regresi sederhana dan uji t dan uji f pada penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Reinhard, Victor dan Jantje (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut . Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Messi dan Epsilandri (2023) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas sebagai teknik analisis data. Uji t dan uji f, digunakan dalam penelitian ini sebagai uji analisis regresi linier dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa loyalitas karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan loyalitas karyawan PT. Antar Lintas Sumatera secara signifikan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu maka peneliti dapat menggambarkan kerangka berpikir, yaitu sebagai berikut:





Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Dalam penelitian ini, terdapat tiga dugaan sementara atau hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Diduga profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumueneng Kota Langsa.
2. Diduga loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumueneng Kota Langsa.
3. Diduga profesionalisme dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumueneng Kota Langsa.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perumda Air Minum Tirta Keumueneng Kota Langsa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sinambela (2021:21) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dari penelitian ini adalah hasil pengolahan angket ataupun kuisisioner yang telah diisi oleh karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumueneng Kota Langsa. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil melalui observasi, wawancara dan data hasil menyebarkan kuesioner yang dilakukan peneliti kepada karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumueneng Kota Langsa. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh peneliti dari sumber dokumen, artikel dan buku yang sesuai dengan penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumueneng Kota Langsa sebanyak 135 orang karyawan. Pada penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumueneng Kota Langsa yang berjumlah 101 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2021:199). Dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner kepada karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumueneng Kota Langsa yang kemudian mereka isi sesuai dengan jawaban yang di inginkan. Dalam kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert dengan dengan skor 1-5. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Dengan menggunakan aplikasi pengolah data pada penelitian ini adalah Aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Definisi Operasional Variabel

Tujuan dari definisi operasional variabel penelitian adalah untuk mengetahui unsur-unsur yang menjadi dasar dari sebuah penelitian ilmiah.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Profesionalisme (X ₁)	Profesionalisme merupakan pilar yang akan menempatkan brokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.	1) Kompetensi 2) Efektivitas 3) Efisiensi 4) Tanggung jawab (Serdamayanti, 2018:531)	Skala Likert 1-5
Loyalitas Kerja (X ₂)	Loyalitas yaitu bentuk kesetiaan dari karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak mengetahui yang terdapat di perusahaan tersebut.	1) Mentaati peraturan 2) Kesanggupan dalam melaksanakan tugas 3) Kemauan untuk bekerjasama 4) Rasa memiliki dan 5) Sikap kerja (Onsardi et al. 2017)	Skala Likert 1-5
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan 4) Kerja sama 5) Inisiatif (Afandi, 2018:)	Skala Likert 1-5

Sumber: Data sekunder(2025)

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r- tabel	r- hitung	Sig.	Keterangan
Profesionalisme (X1)	1	0,361	0,951	0,000	Valid
	2	0,361	0,901	0,000	Valid
	3	0,361	0,922	0,000	Valid
	4	0,361	0,912	0,000	Valid
	5	0,361	0,761	0,000	Valid
	6	0,361	0,82	0,000	Valid
	7	0,361	0,935	0,000	Valid
	8	0,361	0,918	0,000	Valid
Loyalitas Kerja (X2)	1	0,361	0,916	0,000	Valid
	2	0,361	0,738	0,000	Valid
	3	0,361	0,990	0,000	Valid
	4	0,361	0,965	0,000	Valid
	5	0,361	0,980	0,000	Valid
	6	0,361	0,941	0,000	Valid
	7	0,361	0,960	0,000	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r- tabel	r- hitung	Sig.	Keterangan
	8	0,361	0,982	0,000	Valid
	9	0,361	0,939	0,000	Valid
	10	0,361	0,848	0,000	Valid
Kinerja (Y)	1	0,361	0,898	0,000	Valid
	2	0,361	0,918	0,000	Valid
	3	0,361	0,971	0,000	Valid
	4	0,361	0,971	0,000	Valid
	5	0,361	0,897	0,000	Valid
	6	0,361	0,965	0,000	Valid
	7	0,361	0,945	0,000	Valid
	8	0,361	0,912	0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah SPSS(2025)

Berdasarkan tabel 2. diatas, dapat diketahui bahwa nilai r-hitung (*correlated item-total correlation*) > r-tabel yaitu 0,361 pada variabel profesionalisme terdiri dari 8 pernyataan, variabel loyalitas kerja terdiri dari 10 pernyataan dan variabel kinerja terdiri dari 8 pernyataan. Jadi seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

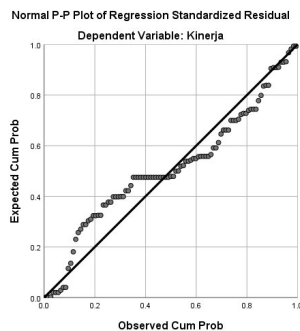
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Profesionalisme (X_1)	0,964	Reliabel
Loyalitas Kerja (X_2)	0,981	Reliabel
Kinerja (Y)	0,979	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah SPSS(2025)

Berdasarkan tabel 3. diatas, dilihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 sehingga pernyataan pada kuisisioner dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

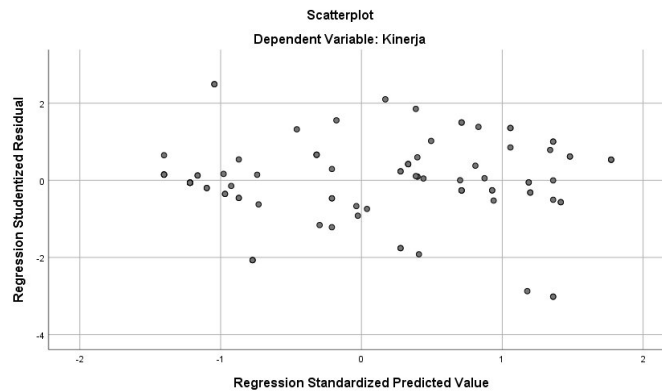
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2. diatas grafik normal *p-plot* di atas, diatas dapat diketahui bahwa pola titik-titik atau data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi yang normal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi syarat asumsi uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 3. *scatterplot* di atas, bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi data penelitian tersebut.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.804	2.345	1.622	.108	
	Profesionalisme	.543	.105	5.161	.000	.466
	Loyalitas Kerja	.247	.080	3.078	.003	.466

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4. diatas, diketahui bahwa nilai dari *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 yaitu pada variabel profesionalisme 0,466 > 0,1 dan nilai VIF 2,146 < 10 dan variabel loyalitas kerja 0,466 > 0,1 dan nilai VIF 2,146 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada ketiga variabel tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.804	2.345		1.622	.108
	Profesionalisme	.543	.105	.504	5.161	.000
	Loyalitas Kerja	.247	.080	.300	3.078	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Unstandardized Coefficientas* (B) di dapat persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,804 + 0,543 X_1 + 0,247 X_2$$

Dari persamaan analisis regresi linear berganda di atas, adapun penjelasan uraiannya yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (*constant*) sebesar 3,804 artinya apabila semua variabel independen atau bebas mempunyai nilai nol (0), maka nilai kinerja adalah sebesar 3,804. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan saat nilai dari kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu profesionalisme dan loyalitas kerja. Jika variabel independen tidak ada, maka variabel dependen tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel profesionalisme (X_2) yaitu sebesar 0,543, artinya jika variabel profesionalisme mengalami peningkatan sebesar satu satuan atau 1%, maka akan variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,543 atau 54,3%. Dengan asumsi variabel loyalitas kerja tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel loyalitas kerja (X_3) yaitu sebesar 0,247, artinya jika variabel loyalitas kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan atau 1%, maka akan variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,247 atau 24,7%. Dengan asumsi variabel profesionalisme tetap konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 6. Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.804	2.345		1.622	.108
	Profesionalisme	.543	.105	.504	5.161	.000
	Loyalitas Kerja	.247	.080	.300	3.078	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6. di atas, dengan ketentuan nilai t-tabel yaitu 1,984 diperoleh memakai tingkat 0,05 atau 5% dan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $101-3=98$. dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel profesionalisme (X_1) sebesar 5,161 > nilai t tabel yaitu 1,984 dan nilai t sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa.
2. Nilai t hitung variabel loyalitas kerja (X_2) sebesar 3,078 > nilai t tabel yaitu 1,984 dan nilai t sig. 0,003 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2077.043	2	1038.522	63.649	.000 ^b
	Residual	1598.996	98	16.316		
	Total	3676.040	100			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Profesionalisme

Berdasarkan tabel 7. diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 63,649 > nilai F tabel yaitu 3,09 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel profesionalisme (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.556	4.039

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 8. diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,556 yang artinya variabel profesionalisme dan loyalitas kerja berpengaruh sebesar 55,6% terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Kemudian sisanya sebesar 44,4% di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini seperti variabel sikap kerja, karakteristik pekerjaan, budaya kerja, komitmen organisasi, integritas, kerjasama tim, tanggung jawab, keterikatan karyawan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pada uji t (uji parsial) variabel profesionalisme (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,161 > nilai t tabel yaitu 1,984 dan nilai t sig. 0,000 > 0,05, yang artinya hipotesis atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Pengaruh positif berarti bahwa tingkat profesionalisme karyawan sebanding dengan kinerja yang dihasilkan, yang artinya juga bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Profesionalisme mencerminkan sikap, keterampilan, dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang secara langsung dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan, sangat penting bagi setiap karyawan untuk memiliki profesionalisme dalam pekerjaan yang dimana harus bertanggung jawab dalam pekerjaan serta mentaati peraturan perusahaan atau instansi untuk keberhasilan kinerja, karena dalam profesionalisme memiliki keahlian dalam mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, waktu, energi, sumber daya dan strategi yang bekerja di suatu pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryanto, Tewal & Uhing (2023) dengan judulnya adalah Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung Selama Masa Pandemi Covid-19. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung.

Hal ini dapat berarti bahwa Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung harus tetap mempertahankan keadaan yang saat ini sedang berlangsung di dalam lingkungan kerjanya, karena kondisi kurangnya profesionalisme karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pada uji t (uji parsial) variabel loyalitas kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,078 > nilai t tabel yaitu 1,984 dan nilai t sig. 0,005 > 0,05, yang artinya hipotesis atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Pengaruh positif berarti semakin tinggi loyalitas kerja seorang karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkannya. Loyalitas dalam pekerjaan mencerminkan komitmen, dedikasi, dan perasaan karyawan untuk pekerjaan dan organisasi, secara langsung dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan, pentingnya loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan loyalitas kerja, perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akila (2020) dengan judulnya adalah Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Wisma Grand Kemala Palembang. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wisma Grand Kemala Palembang. Hal ini dapat berarti bahwa Loyalitas yang efektif akan meningkatkan kemampuan dan hasil kerja serta semangat kerja yang tinggi dari karyawan sehingga karyawan tersebut ingin mengembangkan dirinya agar menjadi karyawan yang lebih bermutu dan efisien.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pengujian mengenai pengaruh karakteristik individu dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa, diperoleh berupa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa pada variabel profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Dan variabel loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa.
2. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa pada variabel profesionalisme dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa.
3. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) yaitu sebesar 0,556 atau 55,6%. Selain itu terdapat sisanya yaitu sebesar 44,4% di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas atau diteliti dalam penelitian ini.

Rekomendasi

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel profesionalisme, Perumda Air Minum Tirta Keumueneng Kota Langsa perlu meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan seharusnya lebih memusatkan perhatian pada peningkatan profesionalisme dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung etos kerja yang profesional, melaksanakan pelatihan dan pengembangan kemampuan secara rutin, memberikan peluang kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam program sertifikasi atau pendidikan lanjutan serta mendorong sikap kerja profesional melalui penghargaan dan pengakuan.
2. Pada variabel loyalitas kerja, Perumda Air Minum Tirta Keumueneng Kota Langsa untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengutamakan peningkatan pada loyalitas kerja melalui dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui program kesehatan, manfaat, dan sarana kerja yang sesuai, meningkatkan interaksi dan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan menyediakan program pelatihan serta pengembangan karir untuk meningkatkan keterampilan serta kepuasan dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang masalah penelitian ini, disarankan untuk memasukkan atau menambahkan variabel lain yang mungkin dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, sistem insentif dan *reward*, kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan kompensasi

Daftar Pustaka

- Aditama, Murali, S., Poddar, A., & Seema, A. (2017). Employee Loyalty, Organizational Performance & Performance Evaluation – A Critical Survey. *IOSR Journal of Business and Management Ver. III*, 19(8), 2319–7668.
<https://doi.org/10.9790/487X-1908036274>
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 667-677.
- Akila, A. (2020). Pengaruh tanggung jawab dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226-241.
- Andriyani Yesy. 2015. Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, Vol 4, Nomor 1, 2016: 2320-2333.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46-66.

- Hariyanto, A., Tewel, B., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 625-634.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Vol. 1)*. Atau Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 334-354.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Maksum, M., Edward, E., & Indrawijaya, S. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 151-162.
- Munir, M. (2023). Hubungan antara keadilan organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 39-48.
- Onsardi, Asmawi, M., Abdullah, T. (2017). The Effect of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction on Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*., 5(12).
- Putri, G. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2757-2767.
- Rumimpunu, R. J., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. CV. Alfabeta.