

The Influence Of Work Professionalism, Competence And Work Loyalty On The Performance Of LPD Employees In Buleleng District

Pengaruh Profesionalisme Kerja, Kompetensi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPD Di Kecamatan Buleleng

A.A.N Oka Suryadinatha Gorda¹, I Made Mai Noval^{2*}, Maria Beatha Ximenes Viegas³.

Universitas Pendidikan Nasional (UNDIKNAS)¹, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma^{2,3}

okagorda@gmail.com¹, madenoval17@gmail.com², mariaaviegas13@gmail.com³

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine how specifically the influence of work professionalism, competence and work loyalty has on employee performance in LPDs in Buleleng District. This research uses quantitative methods, the number of samples in this research is 101 employees who were selected using a saturated sampling technique. Data collection techniques use observation, documentation, and questionnaires using a 1-5 Likert scale. The data analysis technique in this study uses the SPSS application version 21.0 for Windows. The results showed that work professionalism, competencies, work loyalty had a positive and significant effect on the performance of LPD employees in Buleleng District.

Keywords : *Work Professionalism, Competence, Work Loyalty and Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menguji seberapa spesifiknya pengaruh dari profesionalisme kerja, kompetensi dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai di LPD Di Kecamatan Buleleng. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jumlah sample pada penelitian ini sebanyak 101 pegawai yang dipilih menggunakan teknik sample jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan angket/kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 21.0 for windows. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme kerja, Kompetensi, Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Buleleng.

Kata Kunci : *Profesionalisme Kerja, Kompetensi, Loyalitas Kerja Dan Kinerja Pegawai*

1. Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh suatu Organisasi, karena SDM merupakan salah satu titik focus atau pandangan utama dalam meraih tujuan utama dari organisasi tersebut. Kinerja yang optimal dari para karyawan pada organisasi tempatnya bernaung sangat memberi dampak kepada organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuannya. Sehingga, pimpinan organisasi sangat mengharapkan dan berusaha agar karyawannya mampu menghasilkan kinerja yang optimal, namun apabila terjadi penurunan kinerja karyawan, hal itu mampu mengakibatkan organisasi mengalami kerugian. Kinerja yang dimiliki karyawan merupakan penentu arah yang akan menentukan ke arah mana organisasi tersebut kedepannya, apabila kinerja karyawan yang dihasilkan optimal maka akan membantu Perusahaan untuk tetap terus survive, begitupun sebaliknya.

Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian dari serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kemampuan, pemahaman, keaslian, batas keterlambatan dan model yang telah ditentukan sebelumnya (Alriani**1, 2018). Kinerja lain kata dari performance yang menyiratkan sesuatu yang sedang dikerjakan atau pekerjaan dari seorang karyawan, sebuah kegiatan yang dilakukannya dalam organisasi pada umumnya, di mana hasil pekerjaan harus ditampilkan dalam bukti nyata dan terukur (Sedarmayanti, 2016).

Variabel yang mempengaruhi kinerja ialah profesionalisme kerja. Profesionalisme kerja merupakan kapasitas dan kemampuan dari setiap orang dalam bekerja, sesuai dengan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan jabatan yang diampu dalam bekerja (Atika & Mafra, 2021). Dimana keterampilan luar biasa dari pekerjaan karyawan harus terlihat kecenderungan karyawan dalam mengurus setiap pekerjaannya, baik tepat waktu dalam menyelesaikan kewajibannya maupun tepat waktu dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh (Gerhana, 2019), profesionalisme kerja menekankan pada apa yang digerakkan oleh pegawai saat bekerja berdampak pada pelaksanaan pegawai dalam menetapkan kesimpulan tentang apa yang harus dilakukan saat bekerja. Profesionalisme kerja yang luar biasa dari seorang pegawai harus terlihat dari kapasitas, informasi, bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai di tempat kerja dan didukung oleh wawasan kerja mereka untuk dapat mencapai berapa banyak pengakuan kredit yang ditetapkan oleh LPD.

Terlepas dari profesionalisme kerja yang digerakkan oleh pegawai, kemampuan yang digerakkan oleh pegawai di tempat kerja juga dapat memengaruhi kinerja mereka, salah satunya ialah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang menjadikan atributnya atau bisa dikatakan kemampuan yang digerakkan oleh seseorang. Kompetensi menurut (Suarmanayasa, 2022) menyatakan bahwa kompetensi ialah suatu kemampuan individu dengan tingkat penguasaan dan informasi tertentu, yang merupakan perpaduan antara kemampuan dan keterampilan individu. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan kemampuan atau informasi yang digambarkan dengan keterampilan yang membanggakan dalam jabatan yang sedang dimiliki karyawan tersebut yang dapat membantu meningkatkan kinerja, setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi setidaknya memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasinya, tingkat loyalitas karyawan diketahui melalui hasil pekerjaan yang dihasilkan apakah dapat membantu organisasi mencapai tujuan pendiriannya terdahulu (Agus Wibowo, 2020).

Selain itu, profesionalisme kerja dalam suatu perkumpulan juga secara langsung mempengaruhi kinerja para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Loyalitas tercermin dari kesiapan pegawai untuk mengamankan dan menajaga setiap tugas yang dibebankan kepada dirinya, untuk meminimalisir kesalahan dari teman kerja atau karyawan yang lain, yang tidak mampu menuntaskan pekerjaan. (Onsardi, 2018), loyalitas merupakan suatu syarat yang membatasi antara pegawai dan organisasinya, karena ketergantungan tidak hanya loyalitas yang terlihat dari banyaknya waktu atau masa kerja karyawan tersebut telah mengabdikan atau bekerja dalam suatu organisasi, tetapi juga dapat diketahui apa saja yang menjadi pertimbangan karyawan, ide, kinerja, dan kesungguhannya berkomitmen untuk organisasi tempatnya bertugas.

Terkait kinerja, tidak hanya menjadi suatu persoalan bagi suatu organisasi yang besar, tetapi juga menjadi suatu persoalan bagi organisasi yang skala atau scopnya tergolong kecil, seperti Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Perlu diketahui bahwa dikecamatan buleleng, terdapat 13 LPD, dan memiliki karyawan sebesar 101 pekerja pada tahun 2022. LPD di Wilayah kecamatan Buleleng terdiri dari LPD Buleleng, LPD Penarukan, LPD Petandakan, LPD Nagesepaha, LPD Sari Mekar, LPD Penglatan, LPD Poh Bergong, LPD alas angker, LPD Padang Keling, LPD Alap Sari, LPD Tukad Mungga, LPD Pamaron dan LPD Kalibubuk. Kemampuan yang digerakkan oleh pegawai harus terlihat dari keterampilan kerja yang mengesankan, dan proses ketergantungan kerja telah diberikan oleh LPD di Wilayah Buleleng namun belum mampu mendongkrak penampilan pegawai. Masalah tentang kinerja pegawai LPD masih terdapat pegawai yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh LPD, seperti pengakuan kredit. Berikutnya adalah realisasi kredit dari masing-masing LPD di Wilayah Buleleng dapat dipahami bahwa pencapaian kredit secara keseluruhan selama 3 tahun terakhir.

Realisasi kredit yang paling tinggi terjadi pada tahun 2020 dan mengalami penurunan di tahun-tahun berikutnya. Dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh LPD, hal tersebut menunjukkan bahwa penyajian pekerjaan masih belum ideal, selanjutnya pentingnya kemampuan dan keterampilan pekerja yang luar biasa serta tingkat loyalitas karyawan LPD dengan tujuan akhir untuk bekerja secara lebih maksimal. Hal-hal yang membuat kinerja organisasi kurang baik menurut masing-masing pimpinan di LPD di Kabupaten Buleleng antara lain adalah kinerja pegawai yang belum berkembang yang dibuktikan dengan semakin berkurangnya jumlah kredit yang direalisasikan setiap tahunnya, hal ini terlihat dari kualitas kerja pekerja yang kurang maksimal dalam bidang keterampilan. Kurangnya pengawasan manajemen membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Selain itu, adanya ketidakharmonisan antara pimpinan dan bawahan yang mempengaruhi interaksi yang terjadi, maka hal tersebut tentu memiliki dampak pada organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di LPD, diketahui kinerja pegawai mengalami penurunan yang disebabkan oleh kurang mampunya pegawai dalam mengelola emosional yang dimiliki ketika mereka bekerja, dampak dari hal tersebut membuat hasil pekerjaan tidak mampu terselesaikan dengan maksimal, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut tidak akan selesai tepat pada waktunya, ini dikarenakan minimnya pengetahuan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan, dimana setiap pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dituntut harus selesai dengan baik dan maksimal, untuk mencapai hal tersebut diperlukan tingkat pengetahuan yang baik dan fokus yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan. Dan menurunnya kinerja pegawai bisa dilihat dari kurang dibuktikannya hasil kerja pegawai yang dilakukan oleh para pegawai yang bekerja, serta keahlian dari karyawan tersebut yang masih belum maksimal dimana karyawan tersebut belum maksimal dari segi pengalaman yang dimiliki pada bidang tersebut, dengan demikian akan membuat pegawai sulit untuk mencapai tujuan atau target yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.

Karyawan harus ahli dalam pekerjaannya dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil kerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh otoritas organisasi, mengingat kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir telah mengalami penurunan pada tingkat pencapaian kredit. Hal yang disebabkan oleh kurangnya keterampilan pegawai yang memuaskan di tempat kerja dan belum maksimalnya tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja terkait kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang telah diberi kepercayaan harus mampu melakukan dan menyelesaikan tugas dengan baik pula. Kemudian pegawai juga harus dapat memahami target yang diberikan oleh pimpinan meskipun masih ada beberapa pegawai yang belum mengetahui terkait bagaimana cara dalam meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai target yang diberikan.

2. Tinjauan Pustaka

Profesionalisme Kerja

Profesionalisme kerja merupakan kapasitas dan kemampuan dari setiap orang dalam bekerja, sesuai dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan jabatan yang diampu dalam bekerja (Atika & Mafra, 2021). Dimana keterampilan luar biasa dari pekerjaan karyawan harus terlihat kecenderungan karyawan dalam mengurus setiap pekerjaannya, baik tepat waktu dalam menyelesaikan kewajibannya maupun tepat waktu dalam bekerja. Menurut (Gerhana, 2019), profesionalisme kerja menekankan pada apa yang digerakkan oleh pegawai saat bekerja berdampak pada pelaksanaan pegawai dalam menetapkan kesimpulan tentang apa yang harus dilakukan saat bekerja. Profesionalisme kerja yang luar biasa dari seorang pegawai harus terlihat dari kapasitas, informasi, bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai di tempat kerja dan didukung oleh wawasan kerja mereka untuk dapat mencapai berapa banyak pengakuan kredit yang ditetapkan oleh LPD. Indikator sebagai alat ukur dalam

mengukur profesionalisme bisa menggunakan indikator kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah SDM dan Kehandalan.

Kompetensi

Menurut (Suarmanayasa, 2022) menyatakan bahwa kompetensi ialah suatu kemampuan individu dengan tingkat penguasaan dan informasi tertentu, yang merupakan perpaduan antara kemampuan dan keterampilan individu. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan kemampuan atau informasi yang digambarkan dengan keterampilan yang membanggakan dalam jabatan yang sedang dimiliki karyawan tersebut yang dapat membantu meningkatkan kinerja. Indikator yang bisa digunakan dalam mengukur kompetensi diantaranya ialah pengetahuan, keterampilan dan perilaku.

Loyalitas Kerja

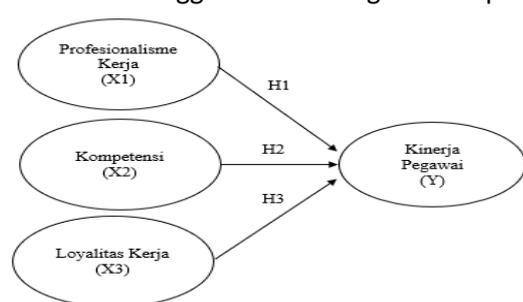
Loyalitas mampu tercermin dari kesiapan pegawai untuk mengamankan dan menjaga setiap tugas yang dibebankan kepada dirinya, untuk meminimalisir kesalahan dari teman kerja atau karyawan yang lain, yang tidak mampu menuntaskan pekerjaan. Menurut (Onsardi, 2018), loyalitas merupakan suatu syarat yang membatasi antara pegawai dan organisasinya, karena ketergantungan tidak hanya loyalitas yang terlihat dari banyaknya waktu atau masa kerja karyawan tersebut telah mengabdikan atau bekerja dalam suatu organisasi, tetapi juga dapat diketahui apa saja yang menjadi pertimbangan karyawan, ide, kinerja, dan kesungguhannya berkomitmen untuk organisasi tempatnya bertugas. Indikator yang bisa digunakan untuk mengukur loyalitas diantaranya ialah ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan Kejujuran.

Kinerja Pegawai

Menurut (Alriani**1, 2018) Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian dari serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kemampuan, pemahaman, keaslian, batas keterlambatan dan model yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan, menurut (Sedarmayanti, 2016) kinerja lain kata dari performance yang menyiratkan sesuatu yang sedang dikerjakan atau pekerjaan dari seorang karyawan, sebuah kegiatan yang dilakukannya dalam organisasi pada umumnya, di mana hasil pekerjaan harus ditampilkan dalam bukti nyata dan terukur. Indikator yang bisa digunakan dalam mengukur kinerja ialah kualitas, kuantitas, tepat waktu, bisa diandalkan dan kehadiran.

3. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif yang menggambarkan pengaruh dari antar variabel bebas dan terikat. Penelitian ini memuat hubungan sebab akibat yang berkaitan antara semua variabel penelitian, dengan menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu profesionalisme kerja, kompetensi, loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam proses meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan keahlian atau kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, sebab kompetensi yang dimiliki pegawai akan membantu dalam bekerja secara lebih profesional sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki dan didukung oleh loyalitas yang tinggi pada organisasi tempatnya bekerja. Pada penelitian ini menggunakan kerangka konseptual seperti berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Lokasi penelitian ini adalah Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Buleleng, dengan fokus mengetahui pengaruh variabel profesionalisme kerja, kompetensi, loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai, populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai yang ada pada LPD di Kecamatan Buleleng, yaitu sebanyak 101 orang dan penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik sample jenuh, sehingga sample pada penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di LPD di Kecamatan Buleleng yaitu sebanyak 101 orang pegawai. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, dokumentasi serta menggunakan angket/kuesioner, dan menggunakan skala likert 1-5. Sebelum dilakukan analisis data akan dilakukan terlebih dahulu tentang uji validitas dan uji reliabilitas, uji validitas dengan membandingkan nilai korelasi (r -hitung) dengan r -tabel dan standar nilai reliabilitas digunakan standar Cronbach's Alpha (0,60).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 21.0 For Windows. Tahapan dalam analisis data yang pertama yaitu uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas, tahapan berikutnya analisis regresi linier berganda dan tahap ketiga uji hipotesis (t -test), tahap terakhir uji kelayakan model (goodness of fit) terdiri dari uji simultan (uji f -test), dan analisis determinasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

Instrumen Penelitian dan Pengujian

Variabel penelitian dikatakan memiliki pengaruh valid untuk uji validitas jika nilai r hitung yang diperoleh dari hasil statistik memperoleh nilai lebih tinggi dibandingkan standar yang sudah ditentukan berdasarkan sampel yaitu (0,195) sedangkan uji reabilitas nilai dari masing-masing variabel harus memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Berikut ini hasil uji validitas dan reabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel
Profesionalisme Kerja		
PR1	0,543	0,195
PR2	0,589	0,195
PR3	0,647	0,195
PR4	0,781	0,195
PR5	0,810	0,195
Kompetensi		
KM1	0,516	0,195
KM2	0,541	0,195
KM3	0,533	0,195
Loyalitas Kerja		
LK1	0,569	0,195
LK2	0,610	0,195
LK3	0,660	0,195
LK4	0,533	0,195
Kinerja Pegawai		
KP1	0,669	0,195
KP2	0,643	0,195
KP3	0,666	0,195
KP4	0,634	0,195
KP5	0,747	0,195

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa Profesionalisme Kerja dengan jumlah 5 indikator yaitu Kemampuan (PR1) dengan nilai 0,543, Kualitas (PR2) dengan nilai 0,589, Sarana dan prasarana (PR3) dengan nilai 0,647, Jumlah SDM (PR4) dengan nilai

0,781 dan Keandalan (PR5) dengan nilai 0,810. Kompetensi dengan jumlah 3 indikator yaitu Pengetahuan (KM1) dengan nilai 0,516, Keterampilan (KM2) dengan nilai 0,541, Perilaku (KM3) dengan nilai 0,533. Loyalitas kerja dengan jumlah 4 indikator yaitu Ketaatan atau Kepatuhan (LK1) dengan nilai 0,569, Bertanggung Jawab (LK2) dengan nilai 0,610, Pengabdian (LK3) dengan nilai 0,660, Kejujuran (LK4) dengan nilai 0,533. Kinerja pegawai dengan jumlah indikator 4 yaitu Kualitas (KP1) dengan nilai 0,669, Kuantitas (KP2) dengan nilai 0,643, Tepat waktu (KP3) dengan nilai 0,666, Bisa diandalkan (KP4) dengan nilai 0,634, Kehadiran (KP5) dengan nilai 0,747. Seluruh variabel penelitian mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation diatas 0,195 dan diambil kesimpulan dari semua indikator yang dipakai sudah melebihi standar r tabel yang sudah ditentukan dalam penelitian atau sudah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel
Profesionalisme Kerja	0,857	0,60
Kompetensi	0,711	0,60
Loyalitas Kerja	0,786	0,60
Kinerja Pegawai	0,856	0,60

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan profesionalisme kerja memiliki nilai 0,857 sesuai hasil statistik, kompetensi memiliki nilai 0,711 sesuai hasil statistik, loyalitas kerja memiliki nilai 0,786 sesuai hasil statistik dan kinerja pegawai memiliki nilai 0,856 sesuai hasil statistik, dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian sudah memenuhi syarat dari *reliabel*.

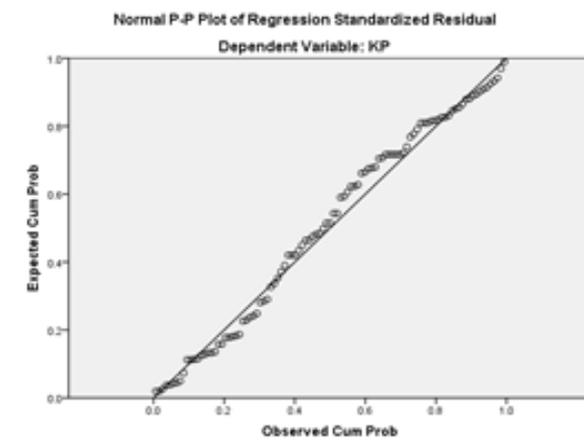
Tabel 3. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31466456
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.064
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.799
Asymp. Sig. (2-tailed)		.546

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel hasil *one-sample kolmogorov-smirnov test* diketahui hasil dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,546 dengan banyak sampel yaitu N sebanyak 101 orang pegawai. Dapat dijelaskan kuesioner dalam penelitian sudah baik dan sudah berdistribusi normal. Hasil uji normalitas daya yang dihasilkan melalui perhitungan SPSS bahwa di dalam penelitian ini menunjukkan plots atau titik-titik data residual mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini telah berdistribusi secara normal.

Gambar 2
Grafik Normal P-P Plot



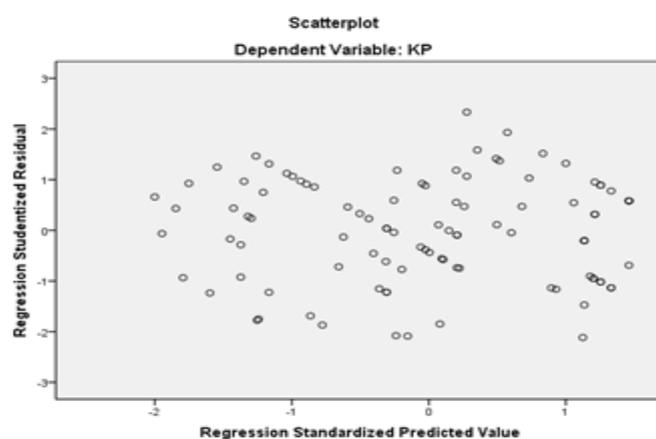
Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	(Constant)			
	Profesionalisme Kerja	0,386	2,593	Bebas Multikolonieritas
	Kompetensi	0,392	2,549	Bebas Multikolonieritas
	Loyalitas Kerja	0,314	3,182	Bebas Multikolonieritas

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan uji asumsi klasik diperoleh nilai uji multikolonieritas untuk variabel Profesionalisme Kerja dengan nilai 0,386 dan 2,593. Kompetensi dengan nilai 0,392 dan 2,549. Loyalitas Kerja dengan nilai 0,314 dan 3,182. Dapat ditarik kesimpulan yaitu semua variabel penelitian tidak terjadi masalah multikolonieritas (Bebas Multikolonieritas) itu dikarenakan sudah memenuhi standar yang sudah ditetapkan

Gambar 3
Grafik Scatterplot



Berdasarkan dari penyebaran titik-titik yang tidak beraturan, dimana titik dalam grafik tersebut diatas sudah menyebar dengan baik yaitu dibawah 0 dan diatas 0, jadi dapat dinyatakan dalam model regresi tersebut diatas tidak adanya heterokedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,673	0,241		2,787	0,006
1 Profesionalisme Kerja	0,180	0,080	0,204	2,239	0,027
Kompetensi	0,182	0,084	0,197	2,177	0,032
Loyalitas Kerja	0,467	0,094	0,499	4,938	0,000

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel di atas diketahui nilai kinerja pegawai sesuai dengan *unstandardized coefficients B* yaitu $KK = 0,673$ (Constant) + $0,180$ (Profesionalisme Kerja) + $0,182$ (Kompetensi) + $0,467$ (Loyalitas Kerja) + $0,241$ (Error). Nilai kinerja pegawai adalah sebesar $0,673$, ini berarti bahwa apabila profesionalisme kerja, kompetensi, loyalitas kerja bersifat konstan maka kinerja pegawai adalah $0,673$, variabel kompetensi dengan nilai $0,180$, variabel kompetensi dengan nilai $0,182$, variabel loyalitas kerja dengan nilai $0,467$.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (T-Test)

Model	T	Sig.
(Constant)	2,787	0,006
1 Profesionalisme Kerja	2,239	0,027
Kompetensi	2,177	0,032
Loyalitas Kerja	4,938	0,000

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel profesionalisme kerja yaitu $2,239$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,027 < 0,05$, nilai t-hitung variabel Kompetensi yaitu $2,177$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai t-hitung untuk variabel Loyalitas Kerja yaitu $4,938$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kompetensi dengan tingkat signifikan paling tinggi yaitu $0,032 < 0,050$, dibandingkan variabel profesionalisme kerja dan loyalitas kerja yaitu $0,027$ dan $0,000$. Ini menandakan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya, dengan kompetensi yang dimiliki pegawai akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai akan membantunya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Tabel 7. Hasil Uji F-Test

Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3	7.320	71.714	.000a
Residual	97	.102		
Total	100			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa variabel profesionalisme kerja, kompetensi dan loyalitas kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja yang dimiliki para pegawai dalam bekerja, dengan nilai f hitung dari hasil statistic sebesar $71,714$ dengan standar yang sudah ditentukan sesuai sampel penelitian yaitu $3,09$, ini menandakan seluruh variabel bebas memberikan dampak secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. $0,000 < 0,050$.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.830a	.689	.680	.31949	.689	71.714	3

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji tersebut diatas diketahui nilai r square sebesar 0,689. Hasil dari uji determinasi tersebut menandakan variabel dalam penelitian yang sudah dilakukan yaitu profesionalisme kerja, kompetensi dan loyalitas kerja memberikan pengaruh pada kinerja pegawai yang dihasilkan dengan tingkat persentase sebesar 68,9% namun sisanya 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variable penelitian seperti kompensasi atau beban kerja.

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Buleleng, yang memiliki pengaruh positif dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t -test memberikan pengaruh yang signifikan, ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Unstandardized Coefficients B yaitu 0,180 dan tingkat signifikan sebesar $0,027 < 0,050$, ini menandakan bahwa profesionalisme kerja yang ada di LPD Kecamatan Buleleng sangat berdampak pada kinerja pegawai, ini dikarenakan profesionalisme dari pegawai dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja, dengan profesionalisme kerja yang dimiliki diharapkan para pegawai dapat mengatasi setiap masalah yang dihadapi dalam bekerja, yang dilihat dari semakin profesionalnya pegawai dalam menyelesaikan setiap kegiatan yang dibebankan kepadanya maka dia itu pegawai akan mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya, dengan demikian maka hipotesis pertama yang mengatakan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada LPD Di Kecamatan Buleleng diterima.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Gerhana et al., (2019) profesionalisme kerja yang mengesankan yang digerakkan oleh pegawai saat bekerja berdampak pada pelaksanaan pegawai dalam menetapkan kesimpulan tentang apa yang harus dilakukan saat bekerja. Profesionalisme kerja yang luar biasa dari seorang pegawai harus terlihat dari kapasitas, informasi, bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai di tempat kerja dan didukung oleh wawasan kerja mereka. Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Imelda et al., (2022) profesionalisme biasa dapat diartikan sebagai kapasitas dan kemampuan individu dalam mengurus bisnis sesuai dengan bidang dan tingkatannya masing-masing. Profesionalisme adalah kapasitas dan kemampuan individu dalam mengurus bisnis sesuai bidang dan levelnya masing-masing (Atika, 2020). Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian Bolungl et al., (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$. Gerhana et al., (2019) profesionalisme kerja yang dimiliki pegawai selama bekerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mengambil keputusan apa yang harus dilakukan selama bekerja. Sesuai dengan pendapat Atika, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa penggunaan profesionalisme kerja oleh para pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,050$.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Buleleng, yang memiliki pengaruh positif dan dengan pengaruh hasil pengujian hipotesis dengan uji t -test memberikan pengaruh yang signifikan, ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Unstandardized Coefficients B yaitu 0,182 dan tingkat signifikan sebesar $0,032 < 0,050$, ini menandakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai LPD di Kecamatan Buleleng dalam bekerja sangat mempengaruhi hasil pekerjaannya, dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki pegawai dalam bekerja akan membantu pegawai tersebut dalam menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya, kemampuan pegawai yang diperoleh dari masa kerja yang dimiliki pegawai tersebut dalam bekerja, dengan kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut akan mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkannya, ini sesuai dengan hipotesis kedua yang mengatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada LPD Di Kecamatan Buleleng diterima.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Dwi dan Suarmanayasa, (2022) kompetensi adalah kemampuan individu dengan tingkat penguasaan dan informasi tertentu, yang merupakan perpaduan antara kemampuan dan keterampilan individu. Hasil penelitian diatas juga selaras dengan pendapat Sedarmayanti, (2018) kompetensi adalah karakteristik utama yang digerakkan oleh seseorang yang memiliki dampak langsung, atau dapat meramalkan eksekusi yang luar biasa. Kompetensi dicirikan sebagai kapasitas untuk melakukan tugas, tugas atau pekerjaan secara memuaskan, kapabilitas menggabungkan informasi, kemampuan, kualitas dan perspektif individu, kapabilitas dibuat dalam pandangan informasi dan kemampuan dan diperoleh melalui wawasan kerja dan dengan belajar (Yanti dan Mursidi, 2021). Hasil penelitian diatas juga selaras dengan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Azis, (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $0,004 < 0,050$. Yanti & Mursidi, (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik kemampuan pegawai dalam bekerja akan memberikan dampak secara langsung terhadap hasil kerjanya. Serta, Sarumaha, (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai selama bekerja dengan nilai $0,000 < 0,050$.

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Buleleng yang memiliki pengaruh positif dan dengan pengaruh hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test memberikan pengaruh yang signifikan, ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Unstandardized Coefficients B yaitu 0,182 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,050$, ini menandakan bahwa loyalitas kerja yang ada di lingkungan pegawai dalam bekerja berdampak secara langsung terhadap kinerja yang dihasilkannya, dengan loyalitas kerja yang dimiliki setiap pegawai yang bekerja mampu membantunya meningkatkan hasil pekerjaannya, loyalitas kerja yang dimiliki pegawai pada organisasi tempatnya bekerja akan dapat meningkatkan kemauan pegawai tersebut dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga hipotesis ketiga yang mengatakan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada LPD Di Kecamatan Buleleng diterima.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Onsardi, (2018) loyalitas adalah syarat yang membatasi antara pegawai dan organisasinya, karena ketergantungan bukan hanya loyalitas yang terlihat dari banyaknya waktu atau masa kerja karyawan tersebut telah mengabdikan atau bekerja dalam suatu organisasi, tetapi juga dapat diketahui apa saja yang menjadi pertimbangan karyawan, ide dan kinerja sepenuhnya berkomitmen untuk organisasi tempatnya bertugas. Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Manulang dan Sinabutar, (2021) loyalitas kerja adalah semangat para pegawai dengan segala kemampuan, kemampuan, renungan dan waktu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, tetap diam dan tidak merugikan organisasi. Loyalitas kerja adalah keteguhan hati yang tercermin dari kesiapan pegawai-pegawai untuk menjaga persekutuan di dalam dan di luar pekerjaan dari pengaruh orang luar yang tidak dapat dipercaya (Hasibuan Malayu, 2019). Hasil penelitian diatas juga memiliki kesamaan pandangan dengan penelitian (Suardi et al., 2021) penelitiannya mengatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan $0,012 < 0,050$. (Rusyana et al., 2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana loyalitas kerja pegawai dalam organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Sedangkan menurut dari (Letsoin & Ratnasari, 2020) loyalitas kerja yang dimiliki pegawai memberikan pengaruh negatif dan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,002 < 0,050$.

5. Penutup

Kesimpulan pada penelitian ini bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Buleleng, dengan profesionalisme kerja yang ada di LPD Kecamatan Buleleng sangat berdampak pada kinerja pegawai, ini dikarenakan profesionalisme dari pegawai dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja, dengan profesionalisme kerja yang dimiliki diharapkan para pegawai dapat mengatasi setiap masalah yang dihadapi dalam bekerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Buleleng, dengan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai LPD di Kecamatan Buleleng dalam bekerja sangat mempengaruhi hasil pekerjaannya, dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki pegawai dalam bekerja akan memantu pegawai tersebut dalam menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Buleleng, dengan loyalitas kerja yang ada di lingkungan pegawai dalam bekerja berdampak secara langsung terhadap kinerja yang dihasilkannya, dengan loyalitas kerja yang dimiliki setiap pegawai yang bekerja mampu membantunya meningkatkan hasil pekerjaannya.

Serta saran yang bisa di berikan ialah profesionalisme kerja, kompetensi, loyalitas kerja memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai melalui kompetensi karena dengan adanya kompetensi yang dimiliki para pegawai akan mempermudah pegawai dalam bekerja, yang tidak lepas dari faktor loyalitas kerja yang dirasakan para pegawai. Pihak LPD di Kecamatan Buleleng harus lebih memperhatikan loyalitas kerja yang dimiliki para pegawainya karena memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan variabel yang lainnya, oleh sebab itu pimpinan LPD bisa lebih meningkatkan lagi loyalitas kerja yang dimiliki antar sesama pegawai. Penelitian ini dapat menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, kompetensi dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai LPD Di Kecamatan Buleleng. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainnya dengan populasi yang berbeda

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. . Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Atika, K. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja . *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 355-366.
- Azis, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–11.
- Banjarmasin., A. H. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Uniska*.
- Bolungl, G. R. (2018). Pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah provinsi Sulawesi Utara. . *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- GDwi, E. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 128–133.
- Gerhana, W. R. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 49–57.

- Handoko, R. &. (2019). Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web. *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer Dan Informasi (JMApTeKsi)*, 1(1), 20–25.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). . *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga*. . Jakarta: Bumi Aksara.
- Imelda, S. Y. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *ESCAF*, 1(1), 47–60.
- Kusjono, G. &. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. . *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224.
- Letsoin, V. R. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Lukito, L. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Manulang, H. S. (2021). Korelasi Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomis*, , 14(2c).
- Onsardi, O. (2018). Employee Loyalty at Private Universities in Bengkulu City. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 1–13.
- Rusyana, H. R. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 393–403.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. . *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Sedarmayanti, H. ((2018)). Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. *Reflika Aditama*.
- Suhardi, A. I. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124.
- Sulistyo, N. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin, Dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMK Cordova Margoyoso Kabupaten Pati. *Jurnal Visi Manajemen* , 2(2), 156.
- Wibowo, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yayasan Prima Agus Teknik*, 1–161.
- Yanti, D. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34.