

PERAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN DENGAN *SERVANT LEADERSHIP* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. PLN (PERSERO) ULP PANCUR BATU

Krisna Jamendra¹, Sarah Imelda², T. Lyza Tahura Chairunnisa³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Harapan Medan^{1,2,3}

*Email: krisnajamendra31@gmail.com¹, sarahimelda84@gmail.com², tengkulyza@gmail.com³

ABSTRAK- Karyawan adalah bagian penting dalam perusahaan karena berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini meneliti pengaruh profesionalisme kerja terhadap loyalitas karyawan dengan *servant leadership* sebagai variabel mediasi. Studi dilakukan pada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu yang berjumlah 129 orang dengan metode sensus. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis jalur. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa profesionalisme kerja tidak memberikan dampak secara langsung terhadap *servant leadership* maupun loyalitas, namun *servant leadership* terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. *Servant leadership* tidak memediasi pengaruh antara profesionalisme kerja terhadap loyalitas kerja.

Kata Kunci: Profesionalisme Kerja, *Servant Leadership*, Loyalitas Kerja

ABSTRACT- Employees are an important part of the company because they contribute directly to the achievement of organizational goals. This study examines the effect of work professionalism on employee loyalty with *servant leadership* as a mediating variable. The study was conducted on all employees of PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu totaling 129 people using the census method. Data were obtained through questionnaires and analyzed using classical assumption tests, hypothesis tests, and path analysis. The findings of the study indicate that work professionalism does not have a direct impact on *servant leadership* or loyalty, but *servant leadership* has been shown to have a significant effect on employee loyalty. *Servant leadership* does not mediate the effect between work professionalism and work loyalty.

Keywords: Work Professionalism, *Servant Leadership*, Work Loyalty

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset utama perusahaan selain modal kerja, peralatan, dan mesin, karena memiliki peran vital dalam mendukung operasional perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang bekerja, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintah, memiliki latar belakang yang beragam, meliputi usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, riwayat pengalaman kerja, dan posisi sosial-ekonomi. Keberagaman ini secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi motivasi dan preferensi masing-masing

individu dalam menentukan pilihan karier jangka panjang di perusahaan. Faktor-faktor tersebut berhubungan erat dengan tingkat loyalitas karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Loyalitas mencerminkan kesetiaan karyawan yang tampak dari kemauan mereka membela dan melindungi organisasi, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, terhadap berbagai opini yang tidak bertanggung jawab (Dewi, dkk 2024). Pemicu loyalitas ini dapat dilihat memiliki latar belakang yang beragam, yang pada akhirnya akan menentukan pola pikir, sudut pandang dan perilaku yang berbeda atas masalah atau kendala kerja yang akan dialami pada saat melakukan tugasnya. Loyalitas kerja dalam diri seorang pegawai dapat disebabkan oleh banyak hal, diantaranya adalah sikap profesionalisme kerja yang dimilikinya.

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 (Firdaus, dkk 2022). Bagi karyawan, sikap profesional ditunjukkan oleh individu yang berpegang pada prinsip dan konsistensi tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peran yang ditentukan dalam struktur organisasi. Selain itu, sikap profesionalisme kerja dalam diri seorang pegawai dapat dilihat dari kemampuan mengendalikan emosional dan memisahkan antara urusan keluarga atau pribadi dengan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan. PT. PLN (Persero) Pancur Batu terkait dengan profesionalisme kerja pegawai ada beberapa pegawai yang masih belum mampu bekerja secara profesionalisme saat menjalankan tugasnya ketika ada di perusahaan. Kondisi ini dapat ditunjukkan kurangnya profesionalisme dalam sikap dan perilaku kerja karyawan saat bekerja dimana masih menggunakan emosional dan tidak melakukan tugas sesuai dengan prosedur kerja berlaku di perusahaan. Penyebab dari ketidakprofesionalisme pegawai dalam bekerja karena ketidakmampuan pegawai untuk memisahkan antara urusan pribadi atau keluarga dengan pekerjaan, sehingga masalah pribadi atau keluarga yang terjadi pada diri pegawai masih terbawa di perusahaan sehingga kondisi mengganggu konsentrasi kerja pegawai saat bekerja. Akibat dari ketidakprofesionalisme karyawan berdampak pada loyalitas kerja karyawan.

Selain profesionalisme kerja, perubahan loyalitas kerja dalam diri pegawai juga bisa berubah dikarenakan sikap pemimpin pada bawahannya yang tidak sesuai dengan diharapkan oleh pegawai pada umumnya. *Servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan pemimpin sebagai pelayan bagi tim, dengan mengutamakan kebutuhan karyawan, mendengarkan secara empatik, serta mendorong pengembangan potensi individu.

Gaya ini juga berfokus pada terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan suportif guna meningkatkan motivasi serta kontribusi optimal dari setiap anggota tim (Fauzan, dkk 2024).

Kepemimpinan perusahaan memiliki peran strategis dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi melalui wewenang dan kekuasaan yang dimiliki dalam pengelolaan sumber daya. Untuk itu, seorang pemimpin yang handal dan kompeten dalam menjalankan fungsi dan peranannya akan ditentukan sampai sejauh mana sikap dan perilaku pemimpin tersebut pada bawahannya. Bagi seorang pemimpin yang memiliki sifat melayani dengan sikap rendah hati dan saling menghargai semua bawahannya maka hal ini akan memberikan suasana dan nuansa yang baik dalam komunikasi dan koordinasi kerja dengan bawahannya saat melakukan tugas yang akan dikerjakan. Pemimpin yang mampu memperlakukan bawahannya dengan baik saling menghormati satu sama lain maka membuat pandangan karyawan terhadap pemimpin tersebut akan semakin baik dan disegani sehingga tiap intruksi pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan pada bawahannya, sehingga hal ini akan membuat karyawan akan patuh dan loyal pada perusahaan dimana dirinya bekerja. Oleh sebab itu, karyawan yang loyal pada perusahaan karena dirinya mempunyai alasan tersendiri mengapa bersikap loyal ke perusahaan untuk jangka panjang dikarenakan keberadaan dirinya diperlakukan dengan baik dan dihargai.

KAJIAN TEORI

Profesionalisme

Menurut Ferawati, dkk (2020), profesionalisme berkaitan dengan sejauh mana kemampuan yang dimiliki birokrasi sesuai dengan tuntutan tugas yang diemban. Kesesuaian antara kompetensi dan kebutuhan pekerjaan menjadi syarat penting dalam mewujudkan aparatur yang profesional. Dengan demikian, keahlian dan keterampilan aparatur mencerminkan visi serta sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.

Servant Leadership

Fauzyah dan Sirait (2023), dijelaskan bahwa karakteristik kepemimpinan *servant* mencakup kemampuan untuk menjadi pendengar yang efektif, menunjukkan empati, memberikan dukungan emosional (penyembuhan), memiliki kesadaran diri dan situasi, mampu meyakinkan tanpa memaksakan, berpikir konseptual dan visioner, melayani dengan tulus, berkomitmen terhadap pengembangan individu, serta memiliki kapasitas dalam membangun

dan memperkuat komunitas.

Loyalitas Pegawai

Menurut Tumundo, dkk (2022), loyalitas karyawan menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi tingkat loyalitas, semakin besar peluang organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hipotesis

Berdasarkan hubungan antara profesionalisme kerja, loyalitas kerja, dan *servant leadership* sebagai mediasi, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

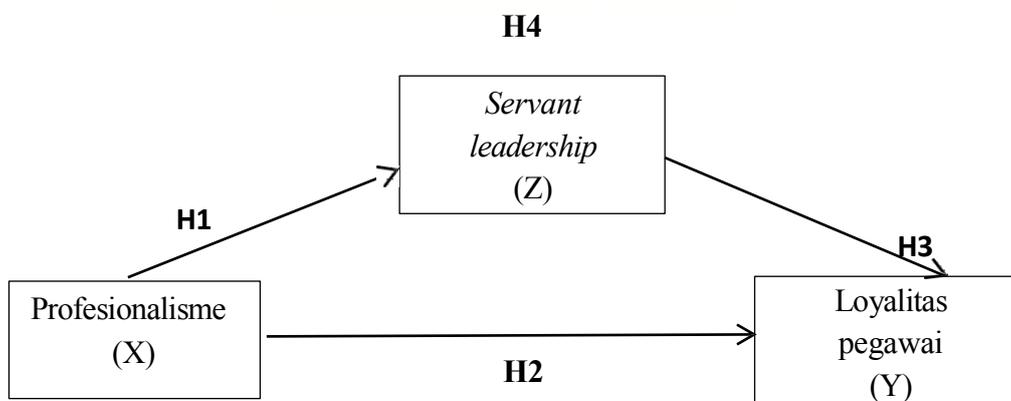
H₁: Profesionalisme kerja memiliki pengaruh terhadap *servant leadership* pada PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu.

H₂: Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu.

H₃: *Servant leadership* berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu.

H₄: Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja melalui mediasi *servant leadership* pada PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara profesionalisme kerja (variabel independen), loyalitas kerja (variabel dependen), dan *servant leadership* sebagai variabel *intervening* (Sudaryono, 2019). Penelitian ini menganalisis hubungan antara profesionalisme kerja, loyalitas kerja, dan *servant leadership* sebagai variabel *intervening*. Lokasi penelitian di PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu, dilaksanakan pada Agustus–Oktober 2024. Sampel berjumlah 129 karyawan dengan metode sensus. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner yang memuat indikator profesionalisme, *servant leadership*, dan loyalitas kerja secara langsung kepada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif melalui uji kualitas data, asumsi klasik, hipotesis, analisis jalur, dan uji Sobel dengan bantuan *software SPSS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>r</i> _{tabel}	Simpulan
<i>r</i> _{hitung}				
Profesionalisme kerja	Profesionalisme kerja_1	.564	.165	Valid
	Profesionalisme kerja_2	.426		Valid
	Profesionalisme kerja_3	.567		Valid
	Profesionalisme kerja_4	.513		Valid
	Profesionalisme kerja_5	.295		Valid
	Profesionalisme kerja_6	.441		Valid
	Profesionalisme kerja_7	.484		Valid
	Profesionalisme kerja_8	.441		Valid
<i>Corrected Item- Total Correlation</i>				
Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>r</i> _{tabel}	Simpulan
<i>r</i> _{hitung}				
Servant leadership	<i>Servant leadership</i> _1	.411	.165	Valid
	<i>Servant leadership</i> _2	.317		Valid
	<i>Servant leadership</i> _3	.667		Valid
	<i>Servant leadership</i> _4	.424		Valid
	<i>Servant leadership</i> _5	.364		Valid
	<i>Servant leadership</i> _6	.342		Valid
	<i>Servant leadership</i> _7	.322		Valid
	<i>Servant leadership</i> _8	.623		Valid
	<i>Servant leadership</i> _9	.511		Valid
	<i>Servant leadership</i> _10	.337		Valid
	<i>Servant leadership</i> _11	.323		Valid
	<i>Servant leadership</i> _12	.599		Valid
	<i>Servant leadership</i> _13	.490		Valid
	<i>Servant leadership</i> _14	.653		Valid
<i>Corrected Item- Total Correlation</i>				
Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>r</i> _{tabel}	Simpulan
<i>r</i> _{hitung}				
Loyalitas kerja	Loyalitas kerja_1	.686	.165	Valid
	Loyalitas kerja_2	.726		Valid
	Loyalitas kerja_3	.334		Valid
	Loyalitas kerja_4	.819		Valid
	Loyalitas kerja_5	.682		Valid
	Loyalitas kerja_6	.674		Valid
	Loyalitas kerja_7	.638		Valid
	Loyalitas kerja_8	.774		Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner variabel profesionalisme kerja (8 pernyataan), *servant leadership* (14 pernyataan), dan loyalitas kerja (8 pernyataan) memiliki nilai koefisien $r_{hitung} >$ lebih besar dari r_{tabel} (0,165), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability statistics

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nilai koefisien standar</i>	Simpulan
Profesionalisme kerja_X	.765	0,6	Reliabel
<i>Servant leadership</i> _Z	.826		Reliabel
Loyalitas kerja_Y	.889		Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel profesionalisme

kerja, *servant leadership*, dan loyalitas kerja semuanya lebih dari 0,6, sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Substruktur I

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test Sub Struktur I

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std Deviation	4.70925909
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.064
	Negative	-.069
Kolmogorov Smirnov Z		.783
Asymp.Sig. (2-tailed)		.572

Tabel 3 menunjukkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,572 (> 0,05), sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Glejser Sub Struktur I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.604	2.358		1.529	
Profesionalisme kerja_X	.005	.070	.006	.068	

Coefficientsa

a. Dependent Variable: Abs_res

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel profesionalisme kerja sebesar 0,946 (> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi bebas dari gangguan variabel.

Hasil uji substruktur II

1. Hasil uji normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test Sub Struktur II

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.70925909
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.064
	Negative	-.069
Kolmogorov Smirnov Z		.783
Asymp. Sig. (2-tailed)		.572

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,326 (> 0,05), sehingga residual dianggap berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

2. Hasil uji multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktur II

Variabel	Coefficients	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Profesionalisme kerja_X	.982	1.018
<i>Servant leadership</i> _Z	.982	1.018

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel profesionalisme kerja dan *servant leadership* memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, atau tidak ada korelasi antar variabel independen.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Glejser Sub Struktur II

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.850	3.121		.593	.555
Profesionalisme kerja_X	.089	.068	.001	.006	.995
<i>Servant leadership</i> _Z	.027	.042	.058	.641	.523

a. Dependent Variable: *abs_res*

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel profesionalisme kerja (sig. 0,995) dan *servant*

leadership (sig. 0,523) memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, yang berarti model regresi bebas dari gangguan variabel pengganggu.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap *Servant Leadership*

Tabel 8. Hasil Uji Parsial I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50,293	4,779		10,524	.000
Profesionalisme kerja_X	.216	.141	.134	1,527	.129

Berdasarkan jumlah sampel sebesar 129, diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,656$ pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji menunjukkan $t_{hitung} = 1,527$ dengan signifikansi 0,129 ($> 0,05$), sehingga profesionalisme kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *servant leadership*. Dengan demikian, hipotesis H_1 ditolak. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Z = 50,293 + 0,216X$.

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Tabel 9. Hasil Uji Parsial II

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,443	3,952		6,945	.000
Profesionalisme kerja_X	.166	.117	.125	1,422	.157

a. Dependent Variable: Loyalitas kerja_Y

Tabel di atas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 1,422$ dengan signifikansi 0,157 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. PLN ULP Pancur Batu (nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,422 < 1,656$ pada sig. $0,157 > 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H_2 ditolak. Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 27,443 + 0,166X$.

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Loyalitas Kerja

Tabel 10. Hasil Uji Parsial III

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.052	3.924		3.836	.000
<i>Servant leadership_Z</i>	.312	.068	.378	4.605	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas kerja_Y

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 4,605$ dengan signifikan $0,000 (<0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. PLN ULP Pancur Batu. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,605 > 1,656$, maka hipotesis H_3 diterima. Persamaan regresinya adalah $Y = 15,052 + 0,312 Z$.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

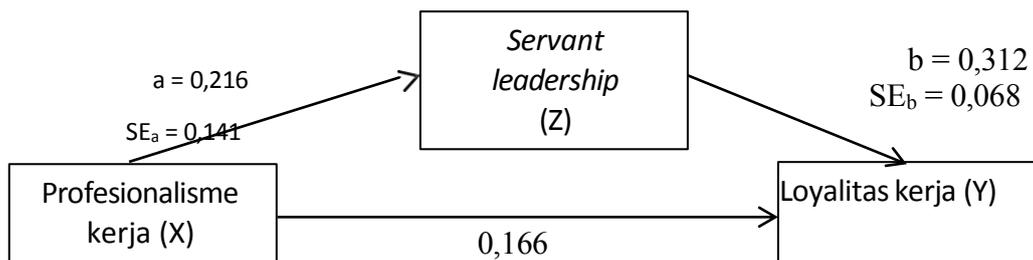
Model	Model Summary ^b					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R square	F Change
1	.386 _a	.149	.135	4.41408	.149	11.006

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme kerja_X, *servant leadership_Z*

b. Dependent Variable: Loyalitas kerja_Y

Tabel 11 menunjukkan nilai $R = 0,386$ yang berarti korelasi rendah, dan $R^2 = 0,149$, artinya 14,9% loyalitas kerja dipengaruhi oleh profesionalisme dan *servant leadership*, sisanya 85,1% dipengaruhi faktor lain.

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Loyalitas Kerja yang dimediasi oleh *Servant Leadership*



Gambar 2. Hasil Uji Sobel

Berdasarkan gambar di atas maka berikut ini dapat disajikan perhitungan hasil Uji Sobel Test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,312)^2(0,141)^2 + (0,216)^2(0,068)^2 + (0,141)^2(0,068)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,097344)(0,019881) + (0,046656)(0,004624) + (0,019881)(0,004624)}$$

$$Sab = \sqrt{0,001935 + 0,000216 + 0,000092}$$

$$Sab = \sqrt{0,002243}$$

$$Sab = 0,0447360$$

$$t = ab : Sab$$

$$= (0,216) (0,312) : 0,0447360$$

$$= 0,0067392 : 0,0447360$$

$$= 1,506438$$

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai Sobel Test sebesar $1,506 < 1,656$, sehingga *servant leadership* tidak memediasi hubungan antara profesionalisme kerja dan loyalitas kerja. Dengan demikian, hipotesis H4 ditolak.

SIMPULAN

Berikut kesimpulan singkat dari penelitian ini:

1. Profesionalisme kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *servant leadership*.
2. Profesionalisme kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.
3. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.
4. *Servant leadership* tidak memediasi hubungan profesionalisme kerja dengan loyalitas kerja.
5. Hubungan profesionalisme kerja dan *servant leadership* terhadap loyalitas kerja tergolong lemah ($R = 0,386$).

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Ni Ketut Lia Sukma., Trimurti, C.P., Krismawintari, Ni Putu Dyah. (2024) Pengaruh Servant Leadership, Motivasi dan Kepuasan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Plataran Cangu Bali Resort & Spa. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)*. Vol. 3. No.1 April. E- ISSN: 2963-0924. Hal: 1-8.
- Fauzan., Purwadi., Rosianti., dan Widjaja, Y.R. Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)*. Vol.4. No.2. Agustus. ISSN: 2808-1307. Hal: 486- 493.
- Fauzyah, I., dan Sirait, D.A. (2023). Pengaruh Model Kepemimpinan Servant Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polres Metro Jaya Jakarta Selatan. *Jurnal Psikologis Insight*. Vol.7. No.2. Hal: 117-124.
- Ferawati, I., Dana, N., dan Suhendi, R.M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis.). *Business Manajemen and Entrepreneurship Journal*. Vol.2. No.3. September. Hal: 46-66.
- Firdaus, A.R., Radiah, E.R., dan Chandra, R. (2022). Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin dan Loyalitas Karyawan PT. ABC Cikarang Kabupaten Bekasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. Vol. 2. No.1. Hal: 85 – 96. ISSN: 2723-701X.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers. Supriadi, D., Sucipto, B., dan Saepudin, A. (2023), Pengaruh Profesionalisme terhadap Loyalitas Pegawai di Tingkat Kecamatan Cimahi Selatan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. Vol 10 No 9. Hal. : 4197- 4204. e-ISSN: 2550-0813. p-ISSN:2541- 657X.
- Tumundo, B.B.R., Trang, I., dan Pandowo, M. (2022). Pengaruh Profesionalisme dan Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Mnausia di Kota Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol.10. No.2. Januari. Hal: 373-382. ISSN: 2303-11.