

PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MINI MARKET RAJA PAS URUNG KOMPAS KABUPATEN LABUHANBATU

Riqi I'tibar Siahaan¹, Sri Ayla², Iskandar Muda Sipayung³
riqiitibar7000@gmail.com¹, aylasiregar92@gmail.com², sipayungjatanras@gmail.com³
Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan mini market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan mini market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu, sample yang digunakan adalah random sampling dengan rumus solvin dan berjumlah 57 orang karyawan mini market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu. Teknik analisis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa profesionalisme (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan mini market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu. Dengan nilai variabel profesionalisme thitung sebesar 6,613 sedangkan ttable sebesar 1,673 (thitung lebih besar dari ttable) sementara untuk variabel motivasi kerja nilai thitung sebesar 9,685 sedangkan ttable sebesar 1,673 (thitung lebih besar dari ttable). Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa profesionalisme (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Mini Market Raja Pas Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai fhitung sebesar 759,072 sedangkan ftable sebesar 4,01 (fhitung lebih besar dari ftable).

Kata Kunci: Profesionalisme, Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan.

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of professionalism and work motivation on employee loyalty at the Raja Pas Urung Kompas mini market, Labuhanbatu Regency, either partially or simultaneously. The population in this study were employees of mini market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu, the sample used was random sampling using the solvin formula and totaled 57 employees of Mini Market Raja Pas. The analysis technique uses the UI coefficient of determination (R^2), multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of partial hypothesis testing (t test) show that professionalism (X_1) and work motivation (X_2) have a positive and significant effect on employee loyalty at Mini Market Raja Pas. With the professionalism variable, the tcount value is 6,613 while the ttable is 1.673 (tcount is greater than ttable) while for the work motivation variable the tcount value is 9,685 while ttable is 1.673 (tcount is greater than ttable). The results of simultaneous hypothesis testing (f test) show that professionalism (X_1) and work motivation (X_2) have a positive and significant effect on the work loyalty of Mini Market Raja Pas Labuhanbatu employees with a fcount value of 759,072 while ftable is 4,01 (fcount is greater than ftable).

Keywords: Professionalism, Wor Motivation, Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Profesionalisme berasal dari Bahasa kata inggris profesionalisme yang secara eksikal berararti sifat professional. Orang yang professional memiliki sikap yang berbeda dengan orang yang tidak professional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakan lah berada

pada satu ruangan kerja. Sifat professional berbeda dengan sifat para professional atau tidak professional sama sekali. Sifat yang di maksud adalah seperti apa yang dapat di tampilkan dalam perbuatan, bukan yang di kemas dalam kata-kata yang di klaim oleh pelaku secara individual. Harmoko, (2017)

Selain profesionalisme karyawan faktor yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi baik yang di berikan perusahaan bisa membuat para karyawan merasa tertarik. Para karyawan yang termotivasi akan dapat memberikan komitmen sepenuh hati kepada organisasi atau perusahaan. Motivasi juga berdampak besar pada loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan. Motivasi yang di berikan Perusahaan dapat mempengaruhi ketekunan dan seberapa keras karyawan bekerja demi keinginan yang di janjikan sebuah Perusahaan tempat bekerja. Hal tersebut membuat penting bagi Perusahaan untuk membangkitkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan

Mini Market Raja Pas Urung Kompas merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, memiliki berbagai barang/produk yang lengkap untuk kebutuhan sehari-hari . Mini Market Raja Pas Urung Kompas yang terletak di Jln. Urung Kompas Kecamatan Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara. Dalam perusahaan tersebut tentu saja seorang karyawan harus memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan agar dapat meningkatkan hasil dari perusahaan. Selain itu karyawan juga harus mampu mempertahankan loyalitas tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Profesionalisme

Profesionalisme merujuk pada sikap, perilaku, dan karakteristik yang menunjukkan komitmen seseorang terhadap standar etika dan kinerja dalam profesinya. Menurut Tanjung et al. (2021), profesionalisme mencakup kompetensi, tanggung jawab, dan integritas dalam melaksanakan tugas. Penelitian mereka menemukan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Faktor-Faktor Profesionalisme Kerja

- Keterampilan (Skill): Kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas secara efektif.
- Loyalitas: Kesetiaan individu terhadap organisasi atau profesinya.
- Kinerja (Performansi): Hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator profesionalisme kerja

Kompetensi

- Penguasaan materi atau bidang keahlian.
- Kemampuan menerapkan pengetahuan dalam praktik.
- Kemampuan memecahkan masalah terkait pekerjaan.
- Kemampuan beradaptasi dengan perkembangan terbaru dalam bidangnya.

Komitmen terhadap Profesi

- Kebanggaan terhadap profesi yang dijalani.
- Kesiediaan untuk berpartisipasi dalam pengembangan profesi.
- Kepatuhan terhadap kode etik profesi.
- Keinginan untuk mempertahankan reputasi profesi.

Motivasi Kerja

- Keinginan untuk mencapai tujuan kerja.
- Antusiasme dalam melaksanakan tugas.
- Inisiatif dalam mengambil tindakan.
- Persistensi dalam menghadapi tantangan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan keinginan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Widnyasari dan Surya (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Dalam penelitian mereka di PT. Mabhakti Denpasar, ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor Internal:

- Kebutuhan untuk Hidup: Keinginan dasar untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti pangan, sandang, dan papan.
- Kebutuhan untuk Memiliki: Dorongan untuk memiliki aset atau barang yang diinginkan.
- Kebutuhan akan Penghargaan: Keinginan untuk diakui dan dihargai atas prestasi atau kontribusi yang diberikan.

Faktor Eksternal:

- Kondisi Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja.
- Kompensasi yang Memadai: Gaji dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mendorong semangat kerja.
- Supervisi yang Baik: Pengawasan dan bimbingan yang efektif dari atasan membantu karyawan memahami tugas dan meningkatkan kinerja.

Indikator Motivasi Kerja

Prestasi (Achievement):

- Menyukai tantangan dalam pekerjaan.
- Memiliki tanggung jawab.
- Menghargai dan mengakui prestasi kerja.

Pengakuan (Recognition):

- Mendapatkan pengakuan dari atasan atau rekan kerja atas hasil kerja yang dicapai.
- Penerimaan penghargaan formal atau informal atas kontribusi yang diberikan.

Pekerjaan itu sendiri (Work Itself):

- Pekerjaan memberikan tugas yang menarik.
- Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar.
- Pekerjaan memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap bekerja dan berkontribusi secara maksimal. Tumundo et al. (2022) mengidentifikasi bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan kepribadian. Penelitian mereka di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung menunjukkan bahwa profesionalisme dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Faktor-faktor loyalitas kerja

Lingkungan Kerja:

- Suasana kerja yang nyaman dan kondusif.
- Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan.
- Fasilitas kerja yang memadai dan mendukung produktivitas.

Pengembangan Karir:

- Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan.
- Jalur karir yang jelas dan transparan.
- Peluang untuk promosi dan peningkatan jabatan.

Kepemimpinan:

- Gaya kepemimpinan yang mendukung dan inspiratif.
- Keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan.
- Kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi.

Indikator loyalitas karyawan

Siswanto. (2015) karyawan adalah sikap positif dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Untuk mengukur tingkat loyalitas karyawan, beberapa indikator yang dapat digunakan antara lain:

Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan:

- Karyawan mematuhi setiap kebijakan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memastikan kelancaran operasional dan mencapai tujuan organisasi.

Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan:

- Karyawan menunjukkan kesanggupan dan kesadaran dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memahami risiko yang mungkin timbul dari pelaksanaan tugas tersebut.

Kemauan untuk Bekerjasama:

- Karyawan bersedia bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai secara individual.

Hubungan Antara Profesionalisme, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan

Beberapa penelitian telah meneliti hubungan antara profesionalisme, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan. Wahyudin dan Candra (2020) meneliti pengaruh kompensasi, motivasi, dan profesionalisme terhadap loyalitas driver PT Gojek Cabang Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, sedangkan profesionalisme tidak berpengaruh signifikan.

Selain itu, penelitian oleh Unggullaga (2017) di PT BPD Jatim menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara profesionalisme tidak berpengaruh signifikan. Meskipun fokus penelitian ini pada kinerja, temuan ini memberikan wawasan tentang pentingnya motivasi kerja dalam konteks profesionalisme.

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa baik profesionalisme maupun motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, pengaruh masing-masing variabel dapat berbeda tergantung pada konteks dan karakteristik organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif dan melalui pendekatan asosiatif kausalitas. Metode kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka. Menurut (Hasan, 2017) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel (X) mempengaruhi variabel lain (Y).

Populasi, Besaran Sampel Dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Mini Market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu yakni 107 Orang, dan yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 Responden, Teknik yang digunakan yaitu menggunakan teknik random sampling dengan memakai rumus slovin.

Tehnik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara, dimana wawancara yaitu dengan melakukan Tanya jawab dengan karyawan di Mini Market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu serta membagikan angket

quisioner kepada karyawan di Mini Market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ceklis dan juga memiliki bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 22.0.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan teknik statistik dalam menguji validitas dan reliabilitas pada kuisioner selanjutnya analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji T dan uji F dalam membuktikan hipotesis. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat. Dalam menguji model regresi linier berganda sebelumnya harus melalui uji asumsi klasik, dimana asumsi klasik yaitu pengujiannya dengan melakukan uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas yakni sebagai berikut :

Uji Normalitas

Data uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati personal branding normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik Normal probability plot. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila personal branding data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah tolerance < 0,10 sama dengan VIF > 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme (X1) dan motivasi layanan (X2) terhadap Loyalitas karyawan (Y), dimana persamaan linier berganda yakni sebagai berikut:

$$Y_x = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumusan hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- 1) H0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$: artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variable bebas secara parsial terhadap variable terikat.
- 2) Ha diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$: artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variable bebas secara parsial terhadap variable terikat.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian Statik Uji F pada model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun Kriteria pengujian hipotesis menurut Sugiyono (Sugiyono, 2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Terima H0 (tolak Ha) bila $F_{hitung} < F_{tabel}$: artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variable bebas terhadap variable terkait.
- 2) Tolak H0 (terima Ha) bila $F_{hitung} > F_{tabel}$: artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variable bebas terhadap variable terkait.

Koefisien Determinan

Pengujian koefisien determinasi (R²) akan menunjukkan besarnya kontribusi sumbangan variable bebas terhadap variable terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas

Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Validitas Corrected Item (R Hitung)	Rtabel 5%(55)	Keterangan	Cronbach's Alpha > 60	Status
Profesionalisme (X1)	X1.1	0,516	0,260	Valid	0,605	Reliabel
	X1.2	0,476	0,260	Valid		
	X1.3	0,398	0,260	Valid		
	X1.4	0,466	0,260	Valid		
	X1.5	0,388	0,260	Valid		
	X1.6	0,602	0,260	Valid		
	X1.7	0,505	0,260	Valid		
	X1.8	0,540	0,260	Valid		
	X1.9	0,421	0,260	Valid		
	X1.10	0,476	0,260	Valid		

Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,672	0,260	Valid	0,644	Reliabel
	X2.2	0,482	0,260	Valid		
	X2.3	0,313	0,260	Valid		
	X2.4	0,505	0,260	Valid		
	X2.5	0,432	0,260	Valid		
	X2.6	0,534	0,260	Valid		
	X2.7	0,395	0,260	Valid		
	X2.8	0,622	0,260	Valid		
	X2.9	0,672	0,260	Valid		
	X2.10	0,258	0,260	Valid		
Keputusan Pembelian (Y)	Y.1	0,522	0,260	Valid	0,609	Reliabel
	Y.2	0,500	0,260	Valid		
	Y.3	0,377	0,260	Valid		
	Y.4	0,507	0,260	Valid		
	Y.5	0,424	0,260	Valid		
	Y.6	0,580	0,260	Valid		
	Y.7	0,455	0,260	Valid		
	Y.8	0,604	0,260	Valid		
	Y.9	0,406	0,260	Valid		
	Y.10	0,315	0,260	Valid		

Tabel 2 memperlihatkan bahwa untuk setiap pernyataan memiliki Rhitung > Rtabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan adalah valid. Dan berikutnya nilai cronbach alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan semua pernyataan reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dalam hal ini menguji variabel dependen dan Independen memiliki distribusi normal atau tidak, berikut ini kita menjelaskan bagaimana uji normalitas :

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.5087719
	Std. Deviation	3.00091510
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.042
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

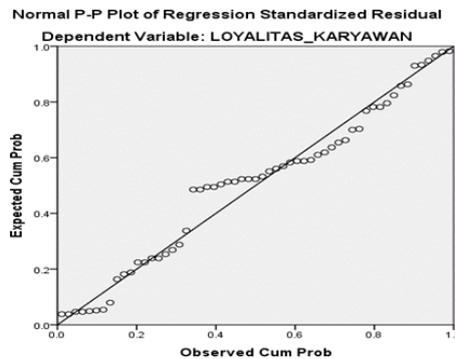
b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Data diolah di SPSS 22.0

Tabel 3 menunjukkan nilai asymp.sig (0,200) lebih besar dari pada nilai alpha (0,05) maka uji normalitas ini dinyatakan berdistribusi normal.

Gambar 2 Uji Normalitas



Data diolah di SPSS 22.0

Gambar diatas titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal, karna mengikuti ataupun tidak menyebar. Ini menunjukkan bahwa uji ini berdistribusi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PROFESIONALISME	.168	5.967
	MOTIVASI_KERJA	.168	5.967

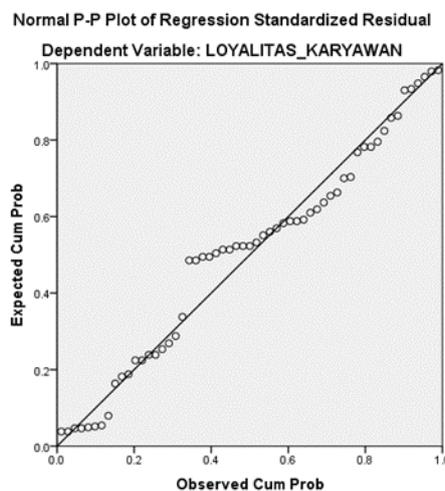
a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

Data diolah di SPSS 22.0

Tabel 4 Menunjukkan Nilai Tolerance x1 dan x2 (0,168) yang lebih besar dari 0,1 maupun nilai VIF X1 dan X2 (5.967) Lebih kecil dari 10. Maka uji tersebut dikatakan tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedasitas

Gambar 3. Uji Heteroskedasitas



Data diolah di SPSS 22.0

Dari gambar diatas peneliti melihat bahwa titik menyebar dibagian atas dan bawah titik X0 pada sumbu Y dan X, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskeditas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Linier berganda dan Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.550	1.105		.498	.621
	PROFESIONALIS ME	.416	.063	.407	6.613	.000
	MOTIVASI_KERJ A	.571	.059	.597	9.685	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

Data diolah di SPSS 22.0

Dari Tabel diatas maka didapatkan nilai sebagai berikut :

a (constant) : 550
 b1x1 : 0,416
 b2x2 : 0,571

maka persamaan regresi linear berganda untuk keramahan pada pelanggan dan ketersediaan barang adalah :

$$Y = a + b1x1 + b2x2$$

$$Y = 550 + 0,416x1 + 0,571x2$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa Variabel keramahan pada pelanggan (X1) memiliki koefisien b positif dan Variabel ketersediaan barang (X2) Memiliki Koefisien b negatif.

Uji T (Parsial)

Pengujian Hipotesis secara individu dengan Uji t bertujuan untuk mempengaruhi dari masing-masing variabel bebas X terhadap Y. Uji hipotesis dapat diketahui dengan membandingkan antara thitung dan ttabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 5 diatas maka dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan variabel Profesionalisme thitung 6,613 maka dari thitung $6,613 > ttabel$ sebesar (1,673). Jika thitung $> ttabel$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel profesionalisme terhadap loyalitas karyawan (Y) di Mini Market Raja Pas urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu.
2. Berdasarkan Variabel motivasi kerja memiliki thitung sebesar (9.685) maka dari itu thitung $(9.685) < ttabel$ sebesar (1,673), jika thitung $> ttabel$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap loyalitas kerja (Y) di Mini Market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.308	2	252.154	759.072	.000 ^b
	Residual	17.938	54	.332		
	Total	522.246	56			

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, PROFESIONALISME

Data diolah di SPSS 22.0

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya $F_{hitung} = 759.072$, $F_{tabel} = 4,01$ dengan signifikansi 0,000 , Maka diperoleh $sig_{hitung} (0,000) < sig_{table} (0,05)$, maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variable X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Mini Market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu.

Koefisien Determinan

Tabel 7. Koefi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.964	.57636

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, PROFESIONALISME

b. Dependent Variabele: Loyalitas_karyawan

Data diolah di SPSS 22.0

Hasil pengujian nilai R Square adalah 0,966 atau 96,6 % dengan demikian pengaruh dari profesionalisme dan motivasi kerja yaitu 96,6% dan sisanya yaitu 3,4 % dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain.

Pembahasan

1. Berdasarkan variabel keramahan pada pelanggan $t_{hitung} 6,613$ maka dari $t_{hitung} 1,613 > t_{tabel}$ sebesar (1,673). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel profesionalisme terhadap loyalitas karyawan (Y) di Mini Market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu.
2. Berdasarkan Variabel ketersediaan barang memiliki t_{hitung} sebesar (9,685) maka dari itu $t_{hitung} (9,685) < t_{tabel}$ sebesar (1,673), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel ketersediaan barang terhadap keputusan pembelian (Y) di Mini Market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu.
3. Hasil pengujian nilai R Square adalah 0,966 atau 96,6 % dengan demikian pengaruh dari profesionalisme dan motivasi kerja yaitu 96,6 % dan sisanya yaitu 3,4 % dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel profesionalisme terhadap loyalitas karyawan (Y) di Mini Market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu.
2. Terdapat pengaruh erat/signifikan antara variabel motivasi karyawan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Mini Market Raja Pas Urung Kompas Kabupaten Labuhanbatu.
3. Pengaruh dari keramahan pada pelanggan dan ketersediaan barang yaitu 96,6 % dan sisanya yaitu 3,4 % dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Andini, Y., & Wardhana, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Loyalitas Karyawan Pada Kiri Social Bar Bandung. *eProceedings of Management*, 5(2).

Dharma, S. (2012). *Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik. Pembaruan*.

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2).

Martak, M.N.M. (2015). Analisis Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, 25(1). <https://doi.org/10.20473/jeba.V25I12015.%25p>

- Nurfauziah. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Skripsi, Fakultas Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sarbaini, S. (2015). *Buku Kompetensi Guru dan Prestasi Belajar Siswa*. <https://www.academia.edu/41524177/>
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Soerono, A.N., & Ismawati, I. (2020). Profesionalisme, Kompetensi, Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 13(1). <https://doi.org/10.35448/jrat.v13i1.7808>
- Syarafudin, H.M., & Ikawati, H.D. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 1(2), 47-51. <https://doi.org/10.36312/jcm.v1i2.87>
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, A. J., Imran, M. A., Dalimunthe, W. S., Lubis, S. H., & Syahputra, U. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma*. jurnal.uisu.ac.id
- Tumundo, B. B. R., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Profesionalisme dan Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1). ejournal.unsrat.ac.id
- Unggullaga, I. (2017). Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPD Jatim (Studi pada Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. ejournal.unesa.ac.id
- Widnyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(9), 974-994. ojs.unud.ac.id
- Wahyudin, W., & Candra, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Loyalitas Driver PT Gojek Cabang Bandar Lampung. *Journals of Economics and Business*. jurnal.teknokrat.ac.id
- Yuniati, T. (2023). Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Situasi Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor. <https://www.academia.edu/106630472/>.