

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI  
PROFESIONALISME PEKERJA PADA PT. REIHAN  
PRADA NASSINDO**



**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**OLEH:**

**SUKRI MUDA RITONGA**

**NIM. 20 402 00101**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN**

**2025**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI  
PROFESIONALISME PEKERJA PADA  
PT.REIHAN PRADA NASSINDO**



**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**Oleh:**  
**SUKRI MUDA RITONGA**  
NIM. 20 402 00101

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY**  
**PADANGSIDIMPUAN**  
2024

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI  
PROFESIONALISME PEKERJA PADA PT. REIHAN  
PRADA NASSINDO**



**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**OLEH:  
SUKRI MUDA RITONGA  
NIM. 20 402 00101**

**Pembimbing I**

**Muhammad Isa, ST, MM  
NIDN. 2005068002**

**Pembimbing II**

**Putri Bunga Meiliana Daulay, M.Si  
NIDN. 2021059501**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN**

**2025**

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **SUKRI MUDA RITONGA**

Padangsidempuan, Mei 2025  
Kepada Yth:

Di- Padangsidempuan

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Sukri Muda Ritonga** yang berjudul "**Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Profesionalisme Pekerja Pada PT. Reihan Prada Nassindo**", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

**PEMBIMBING I**



**Muhammad Isa ST. M.M**  
**NIDN. 2005068002**

**PEMBIMBING II**



**Putri Bunga Meiliana Daulay, M.Si**  
**NIDN. 2021059501**

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sukri Muda Ritonga  
Nim : 20 402 00101  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Profesionalisme Pekerja Pada PT. Reihan Prada Nassindo

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah Menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Pasal 14 Ayat 12 Tahun 2023.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 3 Tahun 2023 tentang Kode Etik Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 05 Mei 2025

Saya yang Menyatakan



**SUKRI MUDA RITONGA**  
**NIM. 20 402 00101**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sukri Muda Ritonga  
NIM : 2040200101  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Faktor-faktor yang Memengaruhi Profesionalisme Pekerja Pada PT. Reihan Nassindo**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merwat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan  
Pada tanggal : 24 April 2025  
saya yang menyatakan,



Sukri Muda Ritonga  
NIM:2040200101

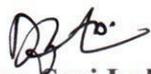


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpua 22733  
Telepon. (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI SIDANG**  
**MUNAQASYAH SKRIPSI**

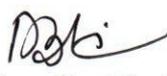
**Nama** : Sukri Muda Ritonga  
**Nim** : 20 402 00101  
**Fakultas/Program Studi** : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah  
**Judul Skripsi** : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme  
Pekerja Pada PT. Reihan Prada Nassindo

**Ketua**

  
Delima Sari Lubis, MA  
NIDN. 2012058401

**Sekretaris**

  
Muhammad Isa ST.M.M  
NIDN. 2005068002

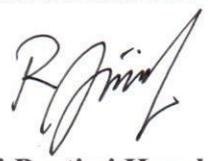
  
Delima Sari Lubis, MA  
NIDN. 2012058401

**Anggota**

  
Muhammad Isa ST, M.M  
NIDN. 2005068002



Sulaiman Efendi, ME  
NIDN. 200704907

  
Rizki Pratiwi Harahap, M.M  
NIDN. 2019088804

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di** : Padangsidimpuan  
**Hari/Tanggal** : Kamis/22 Mei 2025  
**Pukul** : 14.00 WIB s/d Selesai  
**Hasil/Nilai** : Lulus/72,25 (B)  
**Indeks Prestasi Kumulatif** : 3,35  
**Predikat** : Sangat Memuaskan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634)24022

---

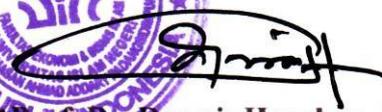
**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI** : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI**  
**PROFESIONALISME PEKERJA PADA PT. REIHAN**  
**PRADA NASSINDO**  
**NAMA** : **SUKRI MUDA RITONGA**  
**NIM** : **20 402 00101**

Telah Dapat Diterima Untuk Memenuhi  
Syarat Dalam Memperoleh Gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, Juni 2025  
Dekan,



  
**Prof. Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si**  
**NIP. 19780818 200901 1 015**

## ABSTRAK

**Nama : Sukri Muda Ritonga**

**NIM : 20 402 00101**

**Judul : Faktor-faktor yang memengaruhi Profesionalisme Pekerja Pada PT. Reihan Nassindo**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme kerja di PT. Reihan Nassindo. Terdapat tiga faktor yang hendak di uji, yaitu; keterampilan, loyalitas pekerja dan profesionalisme kerja itu sendiri. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu; variabel X1 ( keterampilan), X2 (Loyalitas pekerja), dan variabel Y (profesionalisme). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah keterampilan kerja mempengaruhi profesionalisme kerja di PT. Reihan Nassindo cabang Gunung Tua? (2) Apakah loyalitas pekerja mempengaruhi profesionalisme pekerja di PT. Reihan Nassindo? (3) Apakah ada hubungan antara keterampilan dan loyalitas pekerja mempengaruhi profesionalisme pekerja di cabang Gunung Tua? Apakah keterampilan dan loyalitas pekerja dapat mempengaruhi profesionalisme pekerja di PT. Reihan Nassindo cabang Gunung Tua? Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam hal ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel keterampilan dan loyalitas pekerja terhadap variabel profesionalisme pekerja. Selanjutnya, dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, dimana total sampling menggunakan semua populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini, sebanyak 97 populasi digunakan sebagai sampel di PT. Reihan Nassindo. Adapun untuk mengetahui hasil dari masing-masing variabel, peneliti menggunakan angket. Jenis angket yang digunakan adalah skala likert, dimana setiap jawaban positif hingga negatif memiliki nilai 5-4-3-2-1. Terdapat 18 item dari total keseluruhan pernyataan dari 3 variabel. Hasil yang diperoleh dari uji t, diperoleh hasil 0,025 untuk keterampilan dan 0,002 untuk variabel loyalitas pekerja. Sehingga variabel paling mempengaruhi profesionalisme pekerja adalah variabel keterampilan. Adapun kontribusi variabel X1 dan X2 sebesar 76,7%. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil variabel keterampilan 0,177 atau lebih besar dari r tabel 0,177 > 0,166, artinya keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap profesionalisme pekerja. Selanjutnya, variabel loyalitas pekerja memiliki nilai 0,289 dan r tabel 0,166, atau 0,289 > 0,166. Dengan demikian keterampilan dan loyalitas pekerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap profesionalisme pekerja di PT. Reihan Nassindo cabang Gunung Tua.

**Kata Kunci: Keterampilan, Loyalitas Pekerja, Profesionalisme**

## ABSTRACT

**Name : Sukri Muda Ritonga**

**NIM : 20 402 00101**

**Title : The Factors that Influence Profesionalism at. PT. Reihan Prada  
Nassindo**

This research aims to know the factors tha influence profesionalism in PT. Reihan Nassindo Gunung tua. There are two factors, namely: skills and loyalt. There are three variables in this research; Variable X1 (skills), X2 (loyalty) and Y (profesionalism). The formulation of the problem in this research was; 1) Is the skills influence the profesionalism of the worker?, 2) Is the loyalty influence the profesionalism of the workers?, and 3) Is there any correlation between skills and loyalty toward the profesionalism of the workers in PT. Reihan Nassiondo Gunung tua? The kind of this research is quantitative. Quantitative research aims to know how the variable skills and loyalty influence the profesionalism. Then, the sampling technique in this research is total sampling which used all the population to be a sample. The instrument of the research is questionnaire, there are 18 statements from the three variables. The researcher used likert scale which have a score from 5-4-3-2-1. Then, from t-table, it got 0, 025 for variable skill and 0, 002 for loyalty. Then, the contribution of each variable is 76, 7 %. So, both variable skill and loyalty have effeted profesionalism. Then, the result from SPSS, it was found that variable skill 0.177 or bigger than r-table 0.166 ( $0.177 > 0.166$ ), it means the skills influence the profesionalism of the workers in PT. Reihan Nassindo, Gunung Tua. Next, the loyalty variabel got 0.289 and r-table 0.166, it can be seen that loyalty variable is bigger than r-table. So, loyalty influence the profesionalism of the workers in PT. Reihan Nassindo, Gunung Tua. From the findings, it can be known that skills and loyalty influence the profesionalism of the workers in PT. Reihan Nassindo, Gunung Tua.

**Keywords: *Skills, Profesionalism, Loyalty.***

## خلاصت

الاس: سمئن ذإ سخبآ

سوق 20 402 00101 NIM:

اعاءُ: اعاوِ اوئشة عي الاحشافت ف اعلاج الطبعِ. سخأ أسدُّو، فشح ججَّو حأ

حذف ز انسايت ائ حدذ اعاوِ اوئشة عي احشافت اعاوِ ف قطاع عزة سخأ أسدُّو. ائ ثلاث اعاوِ جب اخباسا ٠٠٠: ااسا الاء الاحشافت ف اعاوِ فسن ائ ثلاث خفشاك ف ز انسايت ٠٠٠: اخفش) X1 ااسا(، ٠) X2 الاء(، اخفش) Y الاحشافت. (خبيص شيت ابحت ف (1): بو حوش ااسا اعاوِ عي احشافت اعاوِ ف قطاع اخشيت ابنت؟ سخأ أسدُّو فشح ججَّو حأ؟ (2) و وئش الاء انظف عي ت٠٠٠ اعاوِ ف شمت PT؟ سخأ أسدُّو؟ (3) و ائ علاقت ب٠٠٠ ااسا اعاوِ الاء اوئش عي ت٠٠٠ اعاوِ ف فشح ججَّو حأ؟ و ن٠٠٠ ااسا انظف ل٠٠٠ ائ حوش عي احشافت انظف ف PT؟ سخأ أسدُّو فشح ججَّو حأ؟ زا ااع ائ ابحت م٠٠٠. ذف ابحت ان٠٠ ف ز احات ائ عشت ذ٠٠ حاشن خفشاك ااسا اعاوِ ل٠٠٠ عي خفش ت٠٠٠ اعاوِ علاء عي ربل، ف ز انسايت، فئ حفت٠ ائز اعاوِ اسخذب٠ ٠٠٠ اعاوِ، ح٠ اسخذب٠ اعاوِ انيت ابجغ بامئ مع٠. ف ز انسايت ح٠ اسخذب٠ 97 ع٠ ٠٠٠ اسنا معا٠ ف اعلاج الطبعِ. سخأ أسدُّو. بيخسف عي خانج مو خفش اسخذب٠ اباحت الاسخبأ. ع٠ الاسخبأ اسخذب٠ ٠٠٠ فاس نش٠، ح٠ ا مو اجات اجات ائ سبيت با قت٠. 1-2-3-4-5 ائ 18 عشتا ٠٠٠ اجات ابالك ٠٠٠ 3 خفشاك. ماج ائخانج ائ ح٠ احصه عيا٠ ٠٠٠ اخباس t ٠٠٠ 0.025 نخفش ااسا اعاوِ ٠٠٠ 0.002 نخفش الاء بيو. بز فئ اخفش انز وئش بشنو اميش عي احشافت اعاوِ ٠٠٠ خفش ااسا اعاوِ. خبيغ سا٠ اخفش ٠٠٠ X1 ٠٠٠ 76.7% X2 باء عي

خانج الاخباس باسخذب٠ بشاچ SPSS، ماج خانج خفش ااسا اعاوِ 0.177 ا اميش ٠٠٠ جذه r 0.177 > 0.166، زا ع٠٠ ا ااسا اعاوِ با حاشن خزا٠ عي ت٠٠٠ اعاوِ علاء عي ربل، فئ خفش لاء اعاوِ ٠٠٠ قت٠ 0.289 > 0.166، ا r 0.166، ا ٠٠٠ 0.289 > 0.166، فئ ااسا اعاوِ ل٠٠٠ ا حاشن خزا٠ عي احشافت اعاوِ ف PT. سخأ أسدُّو، فشح ججَّو حأ.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullohi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT sang pencipta alam semesta, tiada tuhan selain Allah SWT. Peneliti panjatkan kehadirat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, beserta keluarga, sahabat, dan orang-orang yang beriman yang senantiasa istiqomah dalam mencari ridho-Nya hingga akhir zaman.

Skripsi ini berjudul: **“Faktor-faktor yang memengaruhi Profesionalisme Pekerja pada PT. Reihan Nassindo cabang Gunung Tua”**. Sebagai persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Skripsi ini diselesaikan tidak terlepas berkat bantuan dan motivasi yang tidak ternilai dari berbagai pihak. Peneliti menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya dan rasa hormat kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan

Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Prof. Dr. Darwis Harahap, S.H.I, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Ibu Dr. Rukiah SE, M,SI., Wakil Dekan II Bidang AUPK, dan Ibu Dra. Hj. Replita, M.Si. Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, Ibu Rini Hayati Lubis, M.P. Selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. .
4. Bapak Muhammad Isa, ST, MM selaku Pembimbing I dan Ibu Putri Bunga Meiliana Daulay M.Si selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan arahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT yang akan membalas kebaikan Bapak Ibu.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum, selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Terimakasih kepada responden yaitu pekerja di PT Reihan Prada Nassindo yang telah meluangkan waktunya dan juga berdiskusi dalam proses penyelesaian penelitian ini.
7. Bapak serta Ibu dosen Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary.
8. Teristimewa kepada Ayahanda tercinta Marhot Ritonga, Ibunda tersayang Siti Azuma Hasibuan yang mempercayai peneliti menempuh pendidikan strata satu dan telah menjadi orangtua terhebat yang selalu memberikan kasih sayang, cinta, do"aa dan dukungannya serta tidak bosan- bosannya menasehati peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
9. Terimakasih juga buat Kakakku Helmia Nur Ritonga, Lina Wati Ritonga, Tri Putriani Ritonga, Ade Ito Wahyuni Ritonga yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah mempermudah langkah kita menggapai cita-cita yang nantinya kita dapat membahagiakan orangtua.
10. Terimakasih keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Terakhir, untuk saya sendiri, Terima Kasih Karena telah mau berjuang dan bertahan sampai mampu berada di titik ini. Terima Kasih karena telah menjadi diriku sendiri dengan versi terbaik yang kita miliki.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat, khususnya bagi peneliti dan umumnya bagi para pembaca serta dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas Pendidikan. Aamiin ya robbal alamin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Padangsidempuan, April 2025  
Peneliti

**Sukri Muda Ritonga**

**Nim: 20 402 00101**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan translitasinya dengan huruf latin.

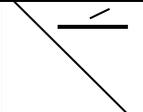
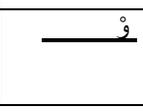
Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	s'a	s'	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	z'al	z'	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„„	Koma terbalik di atas

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..''..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	dammah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
..... <sup>◌◌</sup>	fathah dan ya	Ai	a dan i
<sup>◌◌</sup> .....	fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...! ... <sup>◌◌</sup> .. <sup>◌◌</sup> <sup>◌◌</sup>	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
... <sup>◌◌</sup> ◌◌,	Kasrah dan ya	i	i dan garis di bawah
... <sup>◌◌</sup> ◌◌	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

### C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua yaitu:

1. Ta marbutah hidup yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
2. Ta marbutah mati yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

#### **D. Syaddah (Tasydid)**

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

#### **E. Kata Sandang**

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

◦). Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

#### **F. Hamzah**

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab berupa alif.

#### **G. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi‘il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

## **H. Huruf Capital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

## **I. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama

## DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	iii
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	v
BERITA ACARA MUAQASYAH.....	vi
LEMBAR PENGESAHAN DEKAN/DIREKTUR.....	vii
ABSTRAK .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....	x
DAFTAR ISI .....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Definisi Operasional Variabel .....	11
E. Perumusan Masalah.....	12
F. Tujuan Penelitian.....	13
G. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI .....	15
A. Landasan Teori .....	15
1. Profesionalisme Kerja .....	15
a. Profesionalisme kerja .....	15
b. Karakteristik Profesionalisme Kerja .....	16
c. Indikator Profesionalisme Kerja .....	17
d. Faktor-Faktor yang Mendukung Sikap Profesionalisme Pekerja.....	18
e. Teori Etika Kerja.....	21
2. Keterampilan .....	24
a. Definisi Keterampilan .....	24

b.	Indikator Keterampilan .....	25
c.	Aspek Keterampilan .....	25
d.	Faktor yang mempengaruhi keterampilan .....	27
3.	Loyalitas Pekerja .....	28
a.	Definisi Loyalitas Pekerja .....	28
b.	Faktor Loyalitas Pekerja .....	29
c.	Indikator Loyalitas Pekerja .....	30
d.	Aspek Loyalitas Pekerja .....	31
B.	Penelitian Terdahulu .....	34
C.	Kerangka Berpikir .....	43
D.	Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>46</b>
1.	Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	46
2.	Jenis Penelitian .....	46
3.	Populasi Dan Sampel .....	47
4.	Instrument Pengumpulan Data .....	48
a.	Uji Validitas .....	48
b.	Uji Reliabilitas .....	49
5.	Analisis Deskriptif .....	50
6.	Uji Asumsi Klasik .....	50
a.	Uji normalitas .....	50
b.	Uji heteroskedastisitas .....	50
c.	Uji linearitas .....	51
d.	Uji multikolinearitas .....	51
7.	Uji Hipotesis .....	52
a.	Uji t .....	52
b.	Uji f .....	52
c.	Persamaan regresi .....	53
d.	Koefisien determinasi .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
B.	Deskripsi Data Penelitian .....	55
1.	Validitas .....	58
2.	Reliabilitas .....	61
C.	Analisis Deskriptif .....	63
D.	Uji asumsi klasik .....	66
1.	Hasil uji normalitas .....	66

2. Hasil uji linearitas .....	67
3. Hasil uji heterokedastisitas .....	68
4. Hasil uji multikolinearitas.....	69
E. Uji hipotesis.....	69
1. Hasil uji t.....	69
2. Hasil uji F.....	70
3. Hasil uji persamaan regresi .....	71
4. Hasil uji koefisien determinasi .....	73
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
G. Keterbasan Penelitian.....	76

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	77
B. Implikasi.....	78
C. Saran.....	78

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel I.1 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>11</b>
<b>Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel IV.1 Deskripsi Data Hasil Keterampilan.....</b>	<b>56</b>
<b>Tabel IV.2 Deskripsi Loyalitas Pekerja .....</b>	<b>56</b>
<b>Tabel IV.3 Deskripsi Profesionalisme Pekerja .....</b>	<b>57</b>
<b>Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Keterampilan .....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel IV.5 Hasil Uji Loyalitas Pekerja .....</b>	<b>59</b>
<b>Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Profesionalisme Pekerja.....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas.....</b>	<b>62</b>
<b>Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Profesionalisme.....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel IV.10 Hasil Uji Korelasi Keterampilan Terhadap Profesionalisme.....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel IV.11 Hasil Uji Korelasi Loyalitas Pekerja Terhadap Profesionalisme ...</b>	<b>65</b>
<b>Tabel IV.12 Hasil Uji Linearitas Keterampilan .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel IV.13 Hasil Uji Linearitas Keterampilan Terhadap Profesionalisme.....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel IV.14 Hasil Uji Linearitas Loyalitas Kerja .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel IV.15 Hasil Uji Multikolinearitas .....</b>	<b>69</b>
<b>Tabel IV. 16 Hasil Uji Regresi.....</b>	<b>71</b>
<b>Tabel IV.17 Hasil Uji Ringkasan Analisis Regresi Berganda .....</b>	<b>72</b>
<b>Tabel IV.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Pekerja Terhadap Profesionalisme Pekerja.....	43
---	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat validasi angket
- Lampiran II : Daftar Sampel
- Lampiran III : Jawaban Sampel
- Lampiran IV : Hasil Rekapitulasi angket
- Lampiran V : Hasil SPSS
- Lampiran VI : Balasan Surat Penelitian
- Lampiran VII : Dokumentasi

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Profesionalisme pekerja adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan. Dalam konteks global, profesionalisme mencakup komitmen terhadap standar etika, kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal. Di banyak perusahaan, tingkat profesionalisme pekerja di pengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.<sup>1</sup>

Manusia mempunyai keterbatasan kemampuan tenaga dan waktu, dengan kemampuan yang dimiliki dalam bereaksi secara positif untuk mencapai salah satu tujuan keberhasilan organisasi, tanggung jawab, perilaku individu untuk mencapai tujuan yang efektif organisasi maupun perusahaan harus memberi dukungan sehingga dapat bebas mengembangkan potensi dirinya dalam pekerjaan. Terkait dengan peningkatan layanan yang seharusnya diberikan perusahaan.

---

<sup>1</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 22.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan bekerja secara profesional di bidang pekerjaan mereka masing-masing agar perusahaan terus berkembang. Dengan adanya kinerja yang baik dalam diri setiap karyawan, maka mereka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu profesionalisme kerja.<sup>2</sup>

Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas dan efisiensi serta bertanggung jawab.<sup>3</sup> Tingkat keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan maupun organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah profesionalisme kinerja karyawan.

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para praktisi. Dalam bekerja, setiap manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu, dan tenaga. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional untuk menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi sekaligus dapat membina citra perusahaan maupun organisasi. Faktor-

---

<sup>2</sup> Agung Kurniawan, *Transformasi Pelayanan Publik* (Yogyakarta: Pembaruan, 2018).

<sup>3</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, ed. by Dinah Sumayyah (Bandung: Refika Aditama, 2016), hlm. 96.

faktor yang mendukung sikap profesionalisme yaitu 1) *performance*, 2) Akuntabilitas aparatur, 3) Loyalitas pegawai, dan 4) Kemampuan pegawai.<sup>4</sup>

Meningkatkan pelayanan perusahaan senantiasa memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karenanya pihak perusahaan harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi dan kemampuan konseptual. Karyawan dituntut agar dapat lebih profesional dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan dengan memberikan pelayanan yang tepat pada penanganan terhadap keluhan-keluhan pelanggan dengan begitu citra perusahaan baik dimata pelanggan demi tercapainya kinerja karyawan pada perusahaan maka profesionalisme pada karyawan harus lebih ditingkatkan lagi.

Penempatan karyawan dalam suatu perusahaan maupun organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Ketidaksesuaian penempatan kerja antara karyawan dengan kemampuan keahliannya akan berdampak terhadap kinerjanya.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Yesy Andriyani, „Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Menyelenggarakan Administrasi Pelayanan Publik Di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda“, *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 4. No 1 (2016), hlm. 2321.

<sup>5</sup> Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Perss, 2011), hlm. 24.

PT. Reihan Prada Nassindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang instansi listrik/PLN, yang memiliki peran vital dalam penyediaan energi listrik untuk berbagai kebutuhan, baik industri maupun rumah tangga. Seiring dengan meningkatnya permintaan energi listrik dan perkembangan teknologi, perusahaan ini dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme pekerjanya. Profesionalisme pekerja sangat penting karena perusahaan ini memainkan peran krusial dalam penyediaan energi listrik untuk kebutuhan industri dan rumah tangga.

Untuk mencapai profesionalisme yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor, seperti keterampilan, dan loyalitas. Keterampilan mencakup kemampuan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efisien serta kemampuan interpersonal yang mendukung interaksi positif di tempat kerja. Dalam industri yang berisiko tinggi seperti tenaga listrik, keterampilan yang memadai sangat penting untuk memastikan efisiensi operasional dan keselamatan kerja.<sup>6</sup>

Loyalitas pekerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat profesionalisme. Loyalitas yang tinggi menunjukkan komitmen pekerja terhadap perusahaan, yang berkontribusi pada motivasi dan dedikasi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, kurangnya loyalitas dapat berdampak negatif

---

<sup>6</sup> Tabroni Kaheruman, Ahmad Mukhlis, Abdul Bahits, „Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi“, *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Volume 7. No 1 (2023), hlm. 42.

terhadap profesionalisme, yang bisa mengarah pada penurunan kualitas layanan dan ketidakpuasan pelanggan.<sup>7</sup>

PT. Reihan Prada Nassindo merupakan perusahaan yang melayani dan instalasi kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. PT. Reihan Prada Nassindo cabang Gunung Tua sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa pelayanan listrik selain memberikan pelayanan secara baik kepada masyarakat juga selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya melalui penempatan kerja yang sesuai dengan tugasnya.<sup>8</sup>

Hasil wawancara, Bapak Edi selaku masyarakat Gunung Tua menyatakan:

“PT. Reihan Prada Nassindo seringkali tidak memenuhi harapan dalam hal ketepatan waktu penanganan masalah kelistrikan. Misalnya, ketika terjadi gangguan seperti lampu mati, perbaikan sering kali memakan waktu lama. Hal ini mencerminkan kurangnya efisiensi dalam proses penanganan dan juga menunjukkan bahwa mungkin ada kekurangan dalam keterampilan teknis atau tingkat loyalitas pekerja yang berpengaruh pada responsivitas dan kecepatan layanan mereka”<sup>9</sup>

Berdasarkan observasi awal dan *feedback* dari berbagai sumber, terdapat indikasi bahwa profesionalisme pekerja di PT. Reihan Prada Nassindo masih perlu ditingkatkan. Salah satu masalah yang sering muncul adalah ketidaktepatan waktu dalam menangani masalah operasional, seperti pemadaman listrik yang

---

<sup>7</sup> Dwi Astuti and others, „Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)“, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Volume 4. No 2 (2022), hlm. 199–214.

<sup>8</sup> Andi, Karyawan PT. Reihan Prada Nassindo cabang Gunung Tua, *wawancara* (Gunung Tua, 29 Juni 2024 Pukul 10.0 WIB).

<sup>9</sup> Edi, Masyarakat Gunung Tua, *wawancara* (Gunung Tua, 01 Juli 2024)

seringkali memakan waktu lama untuk diperbaiki. Ketidaktepatan waktu ini dapat menunjukkan adanya kelemahan dalam keterampilan teknis pekerja dan kurangnya loyalitas yang memengaruhi responsivitas dan efisiensi dalam proses pemeliharaan dan perawatan. Perbaikan dalam keterampilan pekerja, peningkatan loyalitas, dan pengelolaan waktu yang efektif diharapkan dapat memperbaiki efisiensi dan efektivitas penanganan masalah operasional, serta meningkatkan profesionalisme secara keseluruhan di perusahaan.

Ketidaktepatan waktu dalam menangani masalah operasional, seperti pemadaman listrik, tidak hanya mengganggu kelancaran operasional tetapi juga mencerminkan kemungkinan kelemahan dalam keterampilan teknis pekerja dan rendahnya tingkat loyalitas. Keterampilan yang kurang memadai dalam menangani masalah teknis dapat mengakibatkan keterlambatan, sementara kurangnya loyalitas pekerja dapat mengurangi motivasi dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas dengan efisien. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada profesionalisme pekerja, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas, reputasi perusahaan, dan kepuasan pelanggan.<sup>10</sup>

Fenomena terkait keterampilan di PT. Reihan Prada Nassindo menunjukkan adanya keterlambatan dalam menangani masalah teknis seperti pemadaman listrik, yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat. Keterampilan teknis yang kurang memadai berkontribusi pada lambatnya respons pekerja terhadap permasalahan listrik, yang mempengaruhi kualitas layanan yang

---

<sup>10</sup> Semuabis, „PT. Reihan Prada Nassindo“, <https://www.semubis.com/pt-reihan-prada-nassindo-0823-6740-1470>, (diakses tanggal 1 Juli 2024 pukul 00.08 WIB).

diberikan kepada pelanggan. Pekerja tidak sepenuhnya mampu menangani masalah operasional dengan efisien, yang memperlihatkan kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Loyalitas pekerja di PT. Reihan Prada Nassindo juga terlihat rendah berdasarkan observasi bahwa beberapa karyawan kurang bersemangat dan tidak proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Keluhan dari masyarakat mengenai lambatnya penanganan masalah kelistrikan mencerminkan adanya penurunan motivasi pekerja dalam bekerja, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas yang rendah dapat berdampak pada komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan perusahaan, yang pada akhirnya memengaruhi profesionalisme dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa petugas di PT. Reihan Nassindo, peneliti mendapatkan informasi sebagai berikut:

“saya melihat PT. Reihan Nassindo cukup mumpuni dalam melaksanakan tugasnya, mereka bisa melakukan pemasangan kabel listrik dan menangani kendala teknis meskipun terkesan lambat. Saya melihat kemampuan setiap karyawan tidak sama, hanya sedikit sekali karyawan yang terampil”<sup>11</sup>

Sementara itu beberapa masyarakat juga mengeluhkan keterlambatan petugas PT. Reihan Nassindo dalam menangani permasalahan teknis. Pernyataan ini didukung oleh salah satu masyarakat Gunung tua, sekaligus dekat dengan PT. Reihan Nassindo.

---

<sup>11</sup> Putra, Masyarakat Gunung Tua, *wawancara* (Gunung Tua, 04 Juli 2024)

“saya melihat PT. Reihan Nassindo kurang tanggap dalam menyelesaikan permasalahan tehnik, petugas lambat dan seperti kurang koordinasi”<sup>12</sup>

Dari segi profesionalisme pekerja, PT. Reihan Nassindo dinilai kurang karena beberapa faktor yang telah disebutkan di atas. Dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan masyarakat Gunung Tua, masyarakat menilai Pt. Reihan Nassindo belum memenuhi kriteria profesional.

“PT. Reihan kurang cepat dalam menangani masalah dan mereka tidak memiliki alat-alat yang lengkap, saya sering melihat gerakan petugas PT. Reihan Nassindo yang lambat”<sup>13</sup>

Selanjutnya, dari faktor profesionalisme pekerja di PT. Reihan Prada Nassindo dipengaruhi oleh faktor keterampilan dan loyalitas pekerja. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa keterlambatan dalam menangani masalah listrik mencerminkan kurangnya efisiensi dan efektivitas dalam kinerja pekerja. Profesionalisme pekerja terlihat rendah, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kemampuan untuk menangani tugas dengan cepat dan berkualitas. Keterampilan teknis yang tidak memadai dan loyalitas yang rendah mempengaruhi tingkat profesionalisme pekerja, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas dan citra perusahaan. Profesionalisme yang rendah ini menimbulkan keluhan dari pelanggan dan menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan profesionalisme melalui peningkatan keterampilan dan loyalitas.

PT. Reihan Prada Nassindo menghadapi banyak tantangan dalam menjaga dan meningkatkan profesionalisme pekerja. Perkembangan teknologi di bidang tenaga listrik menuntut pekerja untuk memiliki keterampilan teknis yang tinggi.

---

<sup>12</sup> Musthafa, Masyarakat Gunung Tua, *wawancara* (Gunung Tua, 10 Juli 2024)

<sup>13</sup> Windi, Masyarakat Gunung Tua, *wawancara* (Gunung Tua, 01 Juli 2024)

Kurangnya keterampilan yang memadai dapat memengaruhi kemampuan pekerja dalam menangani masalah dengan efisien. Selain itu, tingginya risiko kerja di sektor tenaga listrik menuntut tingkat loyalitas pekerja yang tinggi untuk memastikan keselamatan dan keamanan kerja. Loyalitas yang rendah dapat mempengaruhi komitmen pekerja terhadap praktik keselamatan dan keamanan yang diperlukan. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan teknis, dan loyalitas pekerja sangat penting untuk mempertahankan profesionalisme dan memastikan keselamatan serta efisiensi operasional.

Faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme pekerja PT. Reihan Prada Nassindo sangat penting untuk memahami dinamika yang ada dan mengidentifikasi elemen-elemen yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan profesionalisme pekerja. Khususnya, keterampilan teknis, dan loyalitas pekerja memainkan peran kunci dalam menentukan tingkat profesionalisme. Keterampilan yang memadai memastikan pekerja dapat menangani tugas dengan efisien, sedangkan loyalitas tinggi mendukung komitmen mereka terhadap perusahaan dan praktik kerja yang baik.

Berdasarkan seluruh penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan keterampilan, dan loyalitas pekerja sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan profesionalisme yang tinggi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Profesionalisme Pekerja Pada PT. Reihan Prada Nassindo”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam upaya meningkatkan profesionalisme pekerja di PT. Reihan Prada Nassindo yang bergerak di bidang tenaga listrik, terdapat berbagai masalah yang perlu diidentifikasi dan dianalisis. Berikut ini adalah beberapa masalah utama yang dapat mempengaruhi profesionalisme pekerja di perusahaan tersebut :

1. Keterampilan yang rendah menyebabkan keterlambatan menyelesaikan pekerjaan.
2. Banyak keluhan masyarakat yang tidak puas dengan pekerjaan karyawan.
3. Loyalitas pekerja yang rendah berdampak negatif pada komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.
4. Banyak pekerja yang tidak profesional dalam bekerja sehingga banyak pekerjaan yang tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya.

## **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini terbatas pada karyawan PT. Reihan Prada Nassindo yang bekerja di cabang Gunung Tua, Kecamatan Padang Bolak, Kabupaten Padang Lawas Utara, Sumatera Utara. Fokus utama penelitian adalah pada keterampilan, dan loyalitas pekerja, serta bagaimana kedua variabel tersebut mempengaruhi profesionalisme pekerja di perusahaan. Penelitian ini tidak akan mencakup cabang lain atau aspek yang tidak terkait dengan variabel keterampilan, loyalitas pekerja, dan profesionalisme pekerja.

#### D. Definisi Operasional Variabel

Untuk mengukur dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme pekerja di PT. Reihan Prada Nassindo, diperlukan definisi operasional yang jelas untuk setiap variabel yang diteliti. Berikut ini adalah definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel I.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Fenomena	Indikator	Skala
Keterampilan (X <sub>1</sub> )	Kemampuan teknis dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan di sektor tenaga listrik.	Keterampilan teknis karyawan yang beragam dan relevan terhadap kebutuhan industri tenaga listrik.	1) Tingkat pendidikan dan pelatihan yang diperoleh 2) Pengalaman kerja di bidang terkait 3) Kemampuan teknis yang relevan dengan pekerjaan	Ordinal
Loyalitas Pekerja (X <sub>2</sub> )	Tingkat komitmen dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan, termasuk absensi, ketepatan waktu, dan keterlibatan dalam tugas-tugas perusahaan.	Tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, termasuk absensi, ketepatan waktu, dan keterlibatan .	1) Tingkat absensi dan keterlambatan 2) Keterlibatan dalam kegiatan perusahaan 3) Komitmen terhadap visi dan misi perusahaan	Ordinal .
Profesionalisme Pekerja (Y)	Sikap, perilaku, dan kualitas kerja yang	Standar tinggi dalam pelaksanaan	1) Kreativitas, kemampuan karyawan dalam	Ordinal .

	menunjukkan standar tinggi dalam melaksanakan tugas.	tugas yang mempengaruhi reputasi dan kualitas layanan perusahaan.	merencanakan pekerjaan, memberikan umpan balik, dan menciptakan solusi. 2) Inovatif, kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. 3) Responsif, keterampilan komunikasi dan responsivitas terhadap kebutuhan rekan kerja atau pelanggan.	
--	--	---	--	--

### E. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut :

1. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap profesionalisme pekerja pada PT. Reihan Prada Nassindo Cabang Gunung Tua ?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap profesionalisme pekerja pada PT. Reihan Prada Nassindo Cabang Gunung Tua ?
3. Apakah keterampilan dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap profesionalisme pekerja pada PT. Reihan Prada Nassindo ?

## **F. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan spesifik dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap profesionalisme pekerja pada PT. Reihan Prada Nassindo Cabang Gunung Tua.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas pekerja terhadap profesionalisme pekerja pada PT. Reihan Prada Nassindo Cabang Gunung Tua.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan loyalitas pekerja secara simultan terhadap profesionalisme pekerja pada PT. Reihan Prada Nassindo Cabang Gunung Tua.

## **G. Manfaat Penelitian**

Penelitian dengan judul “Faktor-faktor yang memengaruhi Profesionalisme Pekerja di PT. Reihan Prada Nassindo” ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
  - a. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja
  - b. Peneliti akan mendapatkan pengalaman langsung dalam melaksanakan penelitian lapangan.
2. Bagi Pemilik Perusahaan
  - a. Pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme pekerja dapat membantu dalam

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- b. Meningkatkan profesionalisme pekerja, perusahaan dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.
- c. Pemilik perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme karyawan dan mengimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi topik yang sama atau terkait.
- b. Hasil dan metodologi penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan lebih lanjut dalam penelitian terkait profesionalisme pekerja.
- c. Peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi kesenjangan atau keterbatasan dalam penelitian ini untuk diatasi dalam penelitian mendatang, sehingga dapat memperkaya pemahaman dan pengetahuan di bidang tersebut

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Profesionalisme Kerja

###### a. Profesionalisme Kerja

Profesionalisme adalah tingkah laku dari berbagai jenis perilaku dan sikap seseorang dalam lingkungan kerja atau bisnis. Seseorang tidak harus bekerja dalam profesi tertentu untuk menunjukkan kualitas dan karakteristik penting seorang profesional. Profesionalisme mengarah pada kesuksesan di tempat kerja, reputasi profesional yang kuat serta etika dan keunggulan kerja yang tinggi.

Pamudji mengatakan profesionalisme adalah pekerjaan tertentu yang dilakukan oleh individu yang memiliki kemampuan yang sama.<sup>14</sup> Korten dan Alfonso mengatakan profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan birokrasi (*bureaucratic-competence*) dan kebutuhan tugas (*task-requirement*).<sup>15</sup>

Seseorang yang memiliki sikap profesionalisme adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menunjukkan hasil kerja yang berkaitan dengan kualitas jasa dan perkembangan profesionalnya, memberikan pelayanan dengan keahlian terbaik bagi kliennya, dapat menjalin

---

<sup>14</sup> Pamudji, *Pengantar Manajemen*, 6th edn (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 42.

<sup>15</sup> Philip B. Alfonso David C. Korten, *Bureaucracy and the Poor: A Case Study of the Implementation of Anti-Poverty Programs in the Philippines* (Manila: Philippine Center for Investigative Journalism, 1981), hlm. 56.

hubungan baik dengan rekannya, dan mengutamakan kepentingan masyarakat.

Profesionalisme kerja adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami.<sup>16</sup> Kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas agar dapat terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa profesionalisme kerja mencerminkan kualitas dan karakteristik seorang profesional melalui perilaku, sikap, dan kemampuan seseorang di tempat kerja. Profesionalisme tidak hanya terkait dengan pekerjaan tertentu, tetapi lebih pada kemampuan seseorang untuk menunjukkan keandalan, keahlian, dan etika kerja yang tinggi. Profesionalisme juga melibatkan kesuksesan dalam pekerjaan, reputasi yang baik, dan kemampuan untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Seorang profesional dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi, tepat waktu, cermat, dan sesuai dengan prosedur.

#### **b. Karakteristik Profesionalisme Kerja**

Karakteristik profesionalisme kerja diatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya :

---

<sup>16</sup> Sondang P Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 22.

- 1) *Equality* (Kesamaan atau Kesetaraan), merupakan perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
- 2) *Equity* (Keadilan), selain perlakuan yang sama kepada masyarakat, juga perlakuan adil dan sama.
- 3) *Loyalty* (Loyalitas), kesetiaan diberikan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja.
- 4) *Accountability* (Akuntabilitas), setiap aparat pemerintahan harus menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.
- 5) *Competence* (Keterampilan), Kemampuan dan keahlian teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien, serta terus meningkatkan keterampilan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi.<sup>17</sup>

### c. Indikator Profesionalisme Kerja

Profesionalisme kerja karyawan dapat diukur dengan :

- 1) Kreativitas, yaitu kemampuan pekerja dalam merencanakan pekerjaan, memberikan umpan balik, dan menciptakan pekerjaan.
- 2) Inovatif, dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

---

<sup>17</sup> Atika, „Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim.“, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Volume 17. No 4 (2020), hlm. 355–366.

- 3) Responsif, dapat dilihat dari kemampuan karyawan pada keterampilan berkomunikasi.<sup>18</sup>

#### **d. Faktor-Faktor yang Mendukung Sikap Profesionalisme Pekerja**

Faktor-faktor yang mendukung profesionalisme pekerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Keterampilan

Cenderung menggunakan istilah kemampuan untuk keterampilan dalam diri pegawai, yaitu tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya.

- 2) Kompetensi

Menyebutkan bahwa profesionalisme merupakan cermin kemampuan (*competency*) yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan di tunjang dengan pengalaman yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa perjalanan waktu. Oleh karena itu, berkaitan dengan pelayanan publik maka kemampuan pekerja sangat diperlukan.

- 3) Loyalitas

Secara teoritik loyalitas berhubungan dengan tingkat kedisiplinan, terutama dalam hal ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Kedisiplinan akan terwujud dengan baik jika pegawai atau

---

<sup>18</sup> Arie Chrisdianto, Rahayu Puji Suci, and Nasharuddin Mas, „Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur“, *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, Volume 7. No 1 (2021), hlm. 79–96.

aparatur mampu menaati peraturan-peraturan yang ada. Loyalitas juga berkaitan erat dengan kemampuan pertanggung jawaban tugas pekerjaan dan daya tanggap. Selain itu, loyalitas tidak membedakan pemberian pelayanan atas dasar golongan tertentu.

#### 4) Performansi

Performansi dapat diartikan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ penampilan kerja. Performansi merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang lebih menekankan pada individu. Performansi atau prestasi (kehandalan dan kecakapan) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Prestasi kerja artinya sama dengan kinerja. Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu dan ukuran tertentu.

#### 5) Motivasi

Motivasi internal dan eksternal mempengaruhi profesionalisme pekerja. Motivasi internal berhubungan dengan kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, sedangkan motivasi eksternal mencakup insentif, penghargaan, dan pengakuan dari pihak luar. Keduanya penting dalam mendorong pekerja untuk berprestasi tinggi dan mempertahankan sikap profesional.

#### 6) Komunikasi

Kemampuan komunikasi yang baik sangat mendukung profesionalisme. Pekerja yang dapat menyampaikan ide, memberikan

umpan balik, dan berkolaborasi secara efektif cenderung menunjukkan sikap profesional. Komunikasi yang efektif juga membantu dalam penyelesaian konflik dan meningkatkan kerja sama tim.

#### 7) Etika Kerja

Etika kerja yang kuat mencakup integritas, tanggung jawab, dan rasa hormat terhadap pekerjaan dan rekan kerja. Pekerja dengan etika kerja yang baik akan menjalankan tugas mereka dengan serius dan berkomitmen untuk mencapai standar yang tinggi.

#### 8) Pengembangan Diri

Kesadaran akan pentingnya pengembangan diri dan keinginan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan adalah faktor penting dalam profesionalisme. Pekerja yang aktif dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka menunjukkan dedikasi terhadap karier mereka.

#### 9) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif, baik dari atasan maupun dari rekan kerja, berperan penting dalam membentuk sikap profesionalisme. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan umpan balik konstruktif membantu pekerja untuk berkembang dan berfungsi dengan baik dalam peran mereka.

#### 10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas, sumber daya, dan suasana kerja, berkontribusi pada profesionalisme. Lingkungan yang positif dan nyaman membantu pekerja merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

#### 11) Manajemen Waktu

Kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik adalah kunci dalam menjaga profesionalisme. Pekerja yang efektif dalam merencanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

#### 12) Keseimbangan Kerja-Hidup

Menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu pekerja tetap produktif dan profesional. Stres yang tinggi atau ketidakseimbangan dapat mempengaruhi kinerja dan sikap profesional.<sup>19</sup>

### e. Teori Etika Kerja

Teori etika kerja menekankan bahwa profesionalisme kerja berkaitan dengan sikap dan nilai-nilai moral seorang pekerja. Menurut teori ini, profesionalisme tidak hanya berhubungan dengan keterampilan dan kompetensi teknis, tetapi juga dengan dedikasi, tanggung jawab, dan integritas dalam pekerjaan. Seorang pekerja profesional diharapkan menunjukkan etika kerja yang tinggi, termasuk komitmen terhadap

---

<sup>19</sup> Kurniawan. *Transformasi Pelayanan Publik* (Yogyakarta: Pembaruan, 2018), hlm. 50-52.

standar kualitas, kejujuran, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Teori etika kerja memiliki manfaat, adapun manfaat etika kerja, yaitu :

- 1) Meningkatkan kepuasan pekerja: menciptakan lingkungan kerja yang aman dan positif, sehingga pekerja merasa dihargai dan dihormati
- 2) Menghindari sanksi: menjaga kapatuhan hukum dan mencegah perilaku yang tidak etis dengan memberikan sanksi yang tepat.
- 3) Mempertahankan citra perusahaan: membantu menjaga reputasi perusahaan dan memelihara hubungan yang baik dengan pelanggan.

Selain manfaat teori etika kerja, ada juga indikator etika kerja, indikator tersebut adalah:

- 1) Bertanggung Jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada didalam perusahaan.

- 2) Lingkungan Kerja yang Positif

Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja

yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.

### 3) Disiplin Kerja

Sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua bahkan semenjak kita lahir didunia. Sikap yang disiplin dalam bekerja, selain akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etika yang baik dilingkungan organisasi saat bekerja.

### 4) Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ihklas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum di tempat kerja menjadi nol.

### 5) Pendidikan Etika

Kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.<sup>20</sup>

Secara keseluruhan, penerapan etika kerja yang baik berdampak positif pada profesionalisme, meningkatkan kepuasan pekerja, dan membantu mempertahankan reputasi perusahaan.

---

<sup>20</sup> Abdurrozzaq Hasibuan, *Etika Profesi-Profesionalisme Kerja*, ed. by Ahmad Fauzul Hakim Hasibuan (Medan: UISU Press, 2017), hlm. 56.

Indikator-indikator etika kerja memberikan panduan praktis untuk mengukur dan memelihara standar etika dalam lingkungan kerja.

## 2. Keterampilan

### a. Definisi Keterampilan

Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan. Keterampilan juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide, dan kreatifitas untuk mengerjakan, mengubah, atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Berikut ini adalah pendapat para ahli tentang keterampilan:

- 1) Menurut Gordon, keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.
- 2) Menurut Nadler, keterampilan kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktifitas.
- 3) Menurut Higgins, keterampilan adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas.
- 4) Menurut Iverson, keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Tommy Suprpto, *Pengantar Teori Dan Manajemen Komunikasi*, Edisi 2 (Jakarta: Prenada Media Group, 2023), hlm. 135.

Jika disimpulkan, keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

#### **b. Indikator Keterampilan**

Menurut Robbins dalam Mirchandani, indikator keterampilan sebagai berikut :

- 1) Keterampilan dasar merujuk pada kemampuan penting yang harus dimiliki setiap karyawan, seperti kemampuan membaca, menulis, berhitung, dan mendengarkan.
- 2) Keterampilan teknis merupakan keahlian yang diperoleh melalui proses pembelajaran, termasuk kemampuan dalam mengoperasikan alat kerja.
- 3) Keterampilan interpersonal adalah kemampuan individu untuk berinteraksi dengan orang lain dan berkolaborasi dengan rekan kerja dalam tim.
- 4) Penyelesaian masalah adalah kemampuan untuk mengatasi tantangan dengan pendekatan logis dan menyampaikan pendapat yang sesuai dengan akar masalah.<sup>22</sup>

#### **c. Aspek Keterampilan**

Menurut Robbins keterampilan dibagi menjadi 4 kategori sebagai berikut :

---

<sup>22</sup> Stephen P Robbin dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, ed. by Ratna Saraswati, Ed. 16 (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 89.

1) Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*)

Kebanyakan orang harus memiliki keterampilan dasar, seperti membaca, menulis, dan mendengar. Kemampuan membaca, menulis, dan mendengar sangat penting untuk memastikan komunikasi yang efektif dalam pemahaan yang jelas tentang prosedur kerja.

2) Keterampilan Teknik (*Technical Skill*)

Keahlian teknik adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan teknik tertentu, seperti menghitung cepat dan mengoperasikan komputer. Keterampilan teknik sangat krusial dalam sektor tenaga listrik, termasuk keahlian dalam mengoperasikan peralatan, pemeliharaan sistem dan pemecahan masalah teknis.

3) Keahlian *Interpersonal* (*Interpersonal Skill*)

Kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain dan rekan kerja, seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas, dan bekerja sama dalam suatu tim, dikenal sebagai keahlian interpersonal.

4) Menyelesaikan Masalah (*Problem Solving*)

Menyelesaikan masalah adalah kemampuan untuk berpikir logis, berargumentasi dalam menyelesaikan masalah, menemukan penyebab masalah, membuat alternatif, dan mengevaluasi pilihan terbaik.

Fokus penelitiannya adalah keterampilan teknik, yang dianggap sebagai keterampilan yang paling penting. Ini mencakup

kemampuan untuk mengoperasikan dan memelihara peralatan listrik serta menyelesaikan masalah teknis yang terkait dengan sistem kelistrikan. Keterampilan teknik memastikan bahwa karyawan dapat menangani aspek teknis pekerjaan mereka dengan efisien dan efektif.<sup>23</sup>

#### **d. Faktor yang memengaruhi keterampilan**

Keterampilan adalah penggunaan pengetahuan, jadi tingkat keterampilan seseorang terkait dengan tingkat pengetahuan mereka, dan beberapa faktor di bawah ini mempengaruhi pengetahuan tersebut :

- 1) Tingkat Pendidikan: Pengetahuan seseorang lebih baik seiring dengan tingkat pendidikannya, sehingga lebih mudah untuk belajar hal baru.
- 2) Umur: Kemampuan seseorang untuk berpikir dan bekerja menjadi lebih dewasa jika mereka cukup umur.
- 3) Pengalaman: Pengalaman dapat memengaruhi kematangan pikiran seseorang dalam melakukan sesuatu dan menjadi dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.<sup>24</sup>

Menurut Hidayatun, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan secara langsung:

- 1) Motivasi: Motivasi merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan.

---

<sup>23</sup> Stephen P Robbin dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, ed. by Ratna Saraswati, Ed. 16 (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 85-90.

<sup>24</sup> Sekidjo Notoatmodjo, *Ilmu Kesehatan Masyarakat: Prinsip-Prinsip Dasar*, Edisi 5 (Jakarta: Rineka Cipta, 2021), hlm. 88-92.

- 2) Keahlian: Keahlian membuat seseorang mampu melakukan sesuatu dengan cara yang sudah diajarkan.<sup>25</sup>

### 3. Loyalitas Pekerja

#### a. Definisi Loyalitas Pekerja

Loyalitas pekerja adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad, dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dianggap bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya muncul dari dalam diri mereka sendiri, serta loyalitas terhadap tempat mereka bekerja karena tanggung jawab dan kemampuan mereka.<sup>26</sup>

Loyalitas pekerja adalah ketika peran dan anggota menggunakan pikiran dan waktu mereka untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>27</sup> Menurut Suhendi, loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Namun, ada banyak faktor yang membentuk komitmen organisasi, baik dari organisasi maupun individu.<sup>28</sup>

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas pekerja adalah dedikasi dan keterikatan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan tempat mereka bekerja. Loyalitas ini melibatkan tekad,

---

<sup>25</sup> Nuraeni Hidayatun, *Pengembangan Keterampilan: Teori Dan Praktik*, Edisi 2 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2022), hlm. 46-48.

<sup>26</sup> Riyanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Jakarta: Rajawali Pers, 2021), hlm. 6.

<sup>27</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 210.

<sup>28</sup> A. Suhendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3 (Jakarta: Alfabeta, 2021), hlm. 92-95.

tanggung jawab, dan kemampuan yang muncul dari dalam diri karyawan serta ditunjukkan melalui sikap dan perilaku sehari-hari dalam melaksanakan tugas. Loyalitas terhadap pekerjaan dan tempat kerja berakar dari motivasi internal karyawan, termasuk tanggung jawab dan kemampuan mereka. Loyalitas kerja karyawan juga tercermin dalam komitmen mereka terhadap perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari organisasi maupun individu. Karyawan yang loyal menggunakan waktu dan pikiran mereka untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan dedikasi mereka untuk keberhasilan dan perkembangan perusahaan.

#### **b. Faktor Loyalitas Pekerja**

Apabila karyawan merasa dapat memenuhi kebutuhan hidup yang diberikan oleh pekerjaan mereka, mereka akan menjadi lebih loyal kepada pekerjaan mereka. Menurut Runtu, faktor-faktor berikut mempengaruhi peningkatan loyalitas pekerja karyawan:

- 1) Karakteristik Pribadi: Faktor-faktor tentang diri karyawan, seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian, dikenal sebagai karakteristik.
- 2) Karakteristik Pekerjaan: Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.
- 3) Karakteristik Desain Perusahaan: Di dalam perusahaan, orang dapat melihat seberapa formal mereka, seberapa banyak mereka terlibat

dalam pengambilan keputusan, dan setidaknya seberapa banyak mereka terlibat dengan tanggung jawab perusahaan.

- 4) Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan: Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.<sup>29</sup>

### **c. Indikator Loyalitas Pekerja**

Menurut Sriyono dan Farida (dalam Vinca Regina Letsoin dan Sri Langgeng Ratnasari) indikator loyalitas pekerja, yaitu :

#### 1) Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan merujuk pada kesediaan seorang pegawai untuk mematuhi semua peraturan dinas yang berlaku dan mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta berkomitmen untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan.

#### 2) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, serta berani mengambil risiko terkait keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.

#### 3) Pengabdian

---

<sup>29</sup> Runtu, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2020), hlm. 27.

Pengabdian merupakan kontribusi pemikiran dan tenaga dari karyawan secara sukarela kepada perusahaan.

#### 4) Kejujuran

Kejujuran adalah kesesuaian antara apa yang diucapkan atau dilakukan dengan kenyataan yang ada oleh karyawan.<sup>30</sup>

#### **d. Aspek Loyalitas Pekerja**

Perusahaan akan mengukur tingkat loyalitas karyawannya untuk meningkatkan loyalitas mereka. Ini akan dilakukan dengan mengevaluasi berbagai elemen loyalitas kerja, yang merupakan karakteristik loyalitas karyawan. Siswanto menyebutkan beberapa aspek loyalitas kerja yang ada pada orang, dengan fokus pada cara karyawan melakukan pekerjaan mereka.

- 1) Taat pada Peraturan: Segala kebijakan yang digunakan perusahaan untuk mempermudah dan mengatur tugas pimpinan dihormati dan dilaksanakan dengan benar untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.
- 2) Tanggung Jawab pada Perusahaan: Karakteristik pekerjaan dan kinerja fungsinya memengaruhi pekerja. Kemampuan karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya serta kesadaran akan segala risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugas tersebut akan

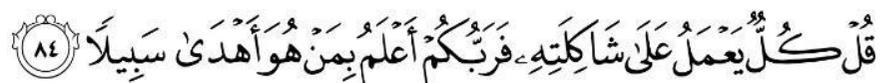
---

<sup>30</sup> Vinca Regina Letsoin and Sri Langgeng Ratnasari, „Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan“, *Jurnal Dimensi*, Volume 9. No 1 (2020), hlm. 17–34.

memberikan pemahaman tentang keberanian dan rasa tanggung jawab atas apa yang telah mereka lakukan.

- 3) Kemauan untuk Bekerja Sama: Perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu saja jika mereka bekerja sama dengan orang lain.
- 4) Rasa Memiliki: Rasa memiliki akan mendorong karyawan untuk lebih peduli dan bertanggung jawab atas perusahaan. Pada akhirnya, ini akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 5) Kesukaan Terhadap Pekerjaan Perusahaan: harus mampu menghadapi kenyataan bahwa karyawannya datang setiap hari untuk berkolaborasi secara penuh.<sup>31</sup>

Menurut pandangan Islam, profesionalisme diartikan bekerja dengan penuh keihlisan, tanggung jawab, dan keadilan. Profesionalisme merujuk pada pengertian bekerja secara sungguh-sungguh dengan niat yang baik, yaitu mencari ridha Allah SWT. Pernyataan ini diperkuat oleh firman Allah pada surah Al-Israa ayat 84 yang berbunyi:



Artinya: *Katakanlah: Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya*<sup>32</sup>

Ayat di atas memperlihatkan bagaimana Allah memerintahkan setiap manusia untuk berusaha semampu yang mereka bisa termasuk dalam hal

---

112. <sup>31</sup> Siswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), hlm.

<sup>32</sup> Al-Qur'an, surah Al-Israa ayat -84

mencari nafkah dalam hal ini profesionalisme pekerja. Profesionalisme dalam konteks Islam adalah bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing. Termasuk menaati peraturan kantor dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tanpa meninggalkan atau melanggar kewajiban terhadap Allah SWT misalnya tetap mengutamakan sholat saat bekerja. Allah sangat menyanyangi orang yang berusaha dengan jujur dan profesional. Jika hal-hal di atas sudah dilaksanakan, maka profesionalisme pekerja akan diperoleh. Ayat lain yang menyinggung tentang kerja keras adalah surah At-taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
اِلَىٰ عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS At-Taubah: 105)<sup>33</sup>

Dari ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Allah memerintahkan kaumnya agar senantiasa berusaha karena Allah mengetahui apa yang dikerjakan hambanya baik yang terlihat maupun yang gaib. Perintah bekerja ini masih banyak terdapat dalam ayat Al-Qur’an. Ini menunjukkan bagaimana Allah sangat memperhatikan orang yang bekerja. Adapun Allah mengatakan pekerjaan yang dilakukan hambanya akan diberikan imbalan yang setimpal. Ayat tersebut mengindikasikan bagaimana kasih sayang Allah dan anjurannya kepada orang yang mau

---

<sup>33</sup> QS. At-taubah ayat 105.

bekerja keras. Allah tidak menyuruh ummatnya untuk bermalas-malasan, namun bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.

## B. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu pada penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Profesional Pekerja PT. Reihan Prada Nassindo”, yaitu :

**Tabel II.1**  
**Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Fadlina Ulfa (2021)	Skripsi dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)”	Hasil pengujian SPSS menunjukkan bahwa secara simultan, kemampuan kerja, keterampilan kerja, dan loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan angka $F_{hitung}$ 9,775 yang lebih besar dari $F_{tabel}$ 2,70. Secara parsial, kemampuan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung}$ -0,568 yang lebih kecil dari $t_{tabel}$ 1,98638 dan nilai sig 0,571 yang lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, keterampilan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan dengan $t_{hitung}$ 2,566 yang lebih besar dari $t_{tabel}$ 1,98638 dan nilai sig 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Demikian pula, loyalitas kerja ( $X_3$ ) juga berpengaruh signifikan dengan $t_{hitung}$ 2,921 yang lebih besar dari $t_{tabel}$ 1,98638 dan nilai sig 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. <sup>34</sup>
2	Lorens (2020)	Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

<sup>34</sup> Fadlina Ulfa, „Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)” *Skripsi* (Universitas Tridinanti, 2021), hlm. 1.

		Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Plymilindo Perdana”	terhadap loyalitas karyawan. Peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Secara simultan, kedua faktor ini memberikan pengaruh sebesar 30,3% terhadap loyalitas karyawan, dengan 69,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F menunjukkan fhitung 20,916, lebih besar dari ftabel 2,70, mengonfirmasi pengaruh signifikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. <sup>35</sup>
3	Noriva. S dan Simanjuntak. J (2021)	“Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo. Uji t menunjukkan nilai t-hitung untuk Keterampilan adalah 0,150 , untuk lingkungan kerja sebesar 0, 589 dan kinerja pegawai sebesar 0, 911. Hal ini berarti 81,0% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel keterampilan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 19% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya loyalitas dan motivasi dll. <sup>36</sup>
4	Alberto dkk (2022)	Skripsi dengan judul “ Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Kencana Permata Nusantara”	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterampilan kerja dan etos kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kencana Permata Nusantara. Secara parsial ditemukan variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan

<sup>35</sup> Lorens, „Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Plymilindo Perdana” *Skripsi* (Universitas Buddhi Dharma Tangerang, 2020), hlm. 1.

<sup>36</sup> Noriva. S & Simanjuntak. JPengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo, jurnal global manajemen, Vol. 10, No. 2 (2021) Desember. Hlm. 238

			PT. Kencana Permata Nusantara. Secara parsial ditemukan variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kencana Permata Nusantara. <sup>37</sup>
5	Amanda, Wahyu Kurnia (2023)	Skripsi dengan judul “Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau”	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja. Dengan profesionalisme akan membuat kinerja menjadi lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa profesionalisme terhadap kinerja berpengaruh. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa profesionalisme terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. <sup>38</sup>
6	Muhammad Ramadhan Putra (2024)	Jurnal dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Dunia Perusahaan (Kajian Empiris dan Teoritis dalam Implementasi)”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara atasan, bawahan, dan rekan sejawat meningkatkan profesionalisme dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya menjaga komunikasi yang baik dalam perusahaan dan mengembangkan inovasi seperti pelatihan untuk meningkatkan komunikasi dan profesionalisme kerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan pandangan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. <sup>39</sup>
7	Zuhro, Fatima (2021)	Jurnal dengan judul “Peran Profesionalisme dalam Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja di	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap profesionalisme, motivasi berpengaruh terhadap profesionalisme dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme terbukti

<sup>37</sup> Alberto dkk, “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Kencana Permata Nusantara”, *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 2022, hlm. 607

<sup>38</sup> Amanda, Wahyu Kurnia, “Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau, Tanjung Pinang 2023. Hlm. 5

<sup>39</sup> Muhammad Ramadhan Putra, „Pengaruh Komunikasi Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Dunia Perusahaan (Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi)“, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Volume 6. No 1 (2024), hlm. 62–70.

		PT. Garuda Indonesia TBK. Branch Office Surabaya”	sebagai variabel interviewing dalam pengaruh antara kompetensi dan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Indonesia Tbk. Kantor cabang Surabaya <sup>40</sup>
8	Ni Wayan Lismi, Komang Widhya Sedana Putra P, dan Desak Made Sukarnasih (2024)	Jurnal dengan judul “Pengelolaan Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu: Peran Manajemen Waktu, Self-Efficacy, dan Profesionalisme”	Menurut penelitian ini, manajemen waktu, efikasi diri, dan profesionalisme yang meyakinkan secara keseluruhan memengaruhi kinerja siswa. Secara khusus, manajemen waktu memberikan dampak positif dan meyakinkan pada kinerja siswa, dan efikasi diri memberikan dampak positif dan meyakinkan pada kinerja siswa. Selanjutnya, profesionalisme juga memberikan dampak positif dan meyakinkan pada kinerja siswa. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kinerja mahasiswa yang bekerja sambil mengejar studi dipengaruhi oleh elemen seperti manajemen waktu, profesionalisme, dan kesuksesan diri. Hal ini memberikan dasar yang kuat untuk rencana yang lebih baik untuk membantu siswa dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks di masa depan. <sup>41</sup>
9	Erni Halawa, Syah Abadi Mendrofa, Otanius Laia, Delipiter Lase (2023)	Jurnal dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mendorong Peningkatan Profesionalisme pegawai pada Kantor Camat Ulunoyo Kabupaten Nias	Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berkelanjutan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai. Kode etik yang jelas dan diterapkan dengan konsisten juga memiliki dampak yang signifikan dalam memandu perilaku etis di lingkungan

<sup>40</sup> Fatimatuz, zuhro, “Peran Profesionalisme dalam Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Garuda Indonesia, Tbk. Kantor cabang Surabaya, volume 2 (2021). Hlm. 70

<sup>41</sup> Ni Wayan Lismi and Desak Made Sukarnasih, „Pengelolaan Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu: Peran Manajemen Waktu, Self-Efficacy, Dan Profesionalisme“, *Jurnal Ekobistek*, Volume 13. No 1 (2024), hlm. 1–6.

		Selatan”	kerja. Selain itu, kepemimpinan yang berkualitas dan inspiratif memberikan contoh yang baik dalam praktik profesionalisme kepada pegawai. <sup>42</sup>
10	Misbachul Munir (2020)	Jurnal dengan judul “Hubungan antara Keadilan Organisasi, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Karyawan”	Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa keadilan organisasi ditegakkan dalam kebijakan, prosedur, dan perlakuan mereka. Selain itu, ditemukan hubungan positif yang signifikan antara profesionalisme karyawan dan kepuasan kerja mereka: karyawan yang menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian ini meningkatkan pemahaman kita tentang seberapa penting profesionalisme dan keadilan organisasi dalam mencapai kepuasan karyawan. <sup>43</sup>

a. Penelitian oleh Fadlina Ulfa berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)”:

Persamaan: Kedua penelitian meneliti pengaruh keterampilan dan loyalitas terhadap variabel kinerja karyawan atau profesionalisme pekerja, menunjukkan minat pada bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi hasil kerja dalam konteks organisasi.

<sup>42</sup> Erni Halawa and others, „Analisis Faktor-Faktor Yang Mendorong Peningkatan Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan”, *Journal Of Social Science Research*, Volume 3. No 6 (2023), hlm. 4.

<sup>43</sup> Misbachul Munir, „Hubungan Antara Keadilan Organisasi, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Baruna Horizon*, Volume 6. No 1 (2023), hlm. 39–48.

Perbedaan: Penelitian oleh Fadlina Ulfa fokus pada pengaruh kemampuan kerja, keterampilan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di sektor retail, sedangkan penelitian ini berfokus pada keterampilan dan loyalitas dalam kaitannya dengan profesionalisme pekerja di sektor tenaga listrik.

- b. Penelitian oleh Lorens dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Plymilindo Perdana” :

Persamaan: Kedua penelitian menganalisis pengaruh variabel terhadap loyalitas karyawan atau profesionalisme pekerja.

Perbedaan: Penelitian oleh Lorens meneliti pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada pengaruh keterampilan dan loyalitas terhadap profesionalisme pekerja.

- c. Penelitian oleh Santi Noriva dan Juniati Simanjuntak dengan judul “Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo”

Persamaan: kedua penelitian ini sama-sama memiliki tiga variabel dan satu variabel yaitu keterampilan kerja sama dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Perbedaan: tempat penelitian terdahulu berada di kantor camat Kabupaten Karo, sementara penelitian ini berada di PT.Reihan Prada Nassindo cabang Gunung Tua. Selanjutnya variabel yang digunakan juga berbeda.

- d. Penelitian oleh Alberto dkk dengan judul “ Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Kencana Permata Nusantara”

Perbedaan: Penelitian Alberto dkk menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian ini. Selanjutnya, lokasi penelitian juga berbeda dengan penelitian ini.

- e. Penelitian oleh Wahyu Kurnia Amanda berjudul “Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Badan Amal Zakat Nasional Kepulauan Riau”

Persamaan: Kedua penelitian membahas pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan badan amal zakat Nasional Kepulauan Riau

Perbedaan: Penelitian oleh Amanda memiliki dua variabel, sedangkan penelitian ini memiliki 3 variabel. Selanjutnya, lokasi penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu dilakukan di kepulauan Riau sedangkan penelitian yang sedang peneliti teliti di PT. Reihan Prada Nassindo.

- f. Penelitian oleh Muhammad Ramadhan Putra berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Dunia Perusahaan (Kajian Empiris dan Teoritis dalam Implementasi)” :

Persamaan: Kedua penelitian sama-sama mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme dan kinerja karyawan di sektor perusahaan. Penelitian Muhammad Ramadhan Putra dan penelitian mengenai PT. Reihan Prada Nassindo keduanya meneliti pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan: Penelitian oleh Muhammad Ramadhan Putra fokus pada variabel komunikasi dan profesionalisme kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian ini diselesaikan di PT. Reihan Prada Nassindo fokus pada variabel keterampilan, loyalitas pekerja, dan profesionalisme pekerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja profesional.

- g. Penelitian oleh Fatima Zuhro dengan judul “Peran Profesionalisme dalam Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja di PT. Garuda Indonesia TBK. Branch Office Surabaya” :

Persamaan: Kedua penelitian membahas pengaruh profesionalisme kerja, terhadap kinerja karyawan. Mereka sama-sama meneliti faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan fokus pada aspek profesionalisme

Perbedaan: Penelitian oleh Fatimatut Zuhro memiliki variabel profesionalisme, kompetensi, dan motivasi dalam konteks pegawai PT. Garuda Indonesia kantor cabang Surabaya. Sementara itu, penelitian ini di PT. Reihan Prada Nassindo lebih spesifik mengkaji keterampilan dan loyalitas pekerja, serta profesionalisme dalam sektor tenaga listrik.

- h. Penelitian oleh Ni Wayan Lasmi, Komang Widhya Sedana Putra P, dan Desak Made Sukarnasih berjudul “Pengelolaan Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu: Peran Manajemen Waktu, *Self-Efficacy*, dan Profesionalisme”:

Persamaan: Kedua penelitian meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dengan fokus pada profesionalisme. Keduanya juga mengeksplorasi bagaimana aspek personal, seperti *self-efficacy* atau keterampilan, serta profesionalisme, memengaruhi hasil kinerja individu, baik itu mahasiswa pekerja paruh waktu maupun pekerja di perusahaan.

Perbedaan: Penelitian oleh Ni Wayan Lasmi dkk. fokus pada manajemen waktu, *self-efficacy*, dan profesionalisme dalam konteks mahasiswa pekerja paruh waktu, yang lebih berkaitan dengan manajemen waktu personal. Sementara itu,,

penelitian ini di PT. Reihan Prada Nassindo berfokus pada keterampilan, loyalitas, dan profesionalisme dalam konteks karyawan di sektor tenaga listrik, sehingga menekankan aspek teknis dan loyalitas pekerja.

- i. Penelitian oleh Erni Halawa, Syah Abadi Mendrofa, Otanius Laia, dan Delipiter Lase berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mendorong Peningkatan Profesionalisme Pegawai pada Kantor Camat Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan” :

Persamaan: Kedua penelitian sama-sama membahas faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme karyawan atau pegawai. Fokus utama keduanya adalah pada bagaimana profesionalisme dapat ditingkatkan melalui faktor-faktor tertentu yang relevan di masing-masing organisasi, baik itu di instansi pemerintahan maupun di perusahaan.

Perbedaan: Penelitian oleh Erni Halawa dkk. berfokus pada faktor-faktor yang mendorong profesionalisme pegawai di instansi pemerintahan, yaitu Kantor Camat Ulunoyo di Kabupaten Nias Selatan, yang kemungkinan lebih berkaitan dengan aspek birokrasi, manajemen pemerintahan, dan pelayanan publik. Sedangkan penelitian pada PT. Reihan Prada Nassindo berfokus pada profesionalisme pekerja di sektor korporasi, dengan penekanan pada keterampilan teknis dan loyalitas pekerja di bidang tenaga listrik.

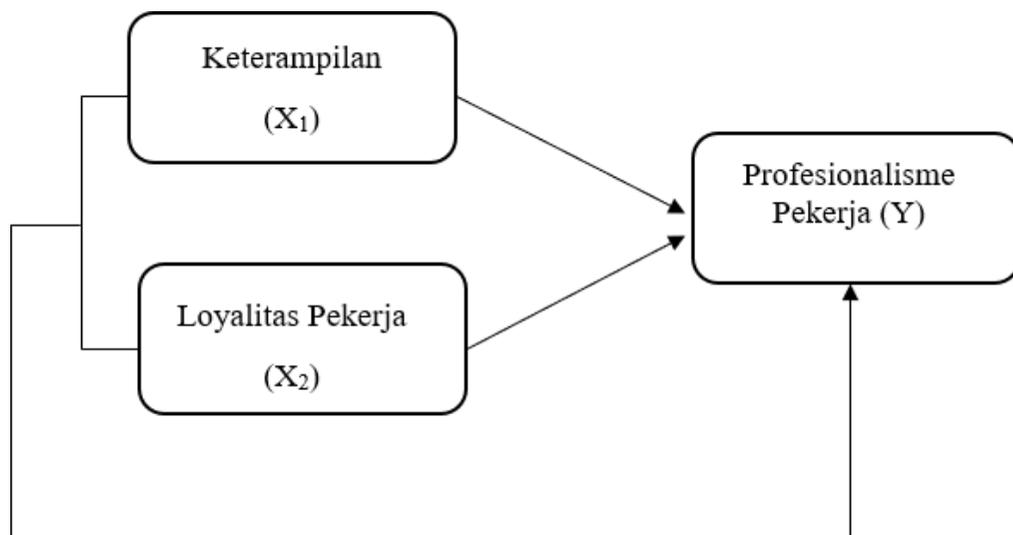
- j. Penelitian oleh Misbachul Munir berjudul “Hubungan antara Keadilan Organisasi, Profesionalisme, dan Kepuasan Kerja Karyawan”:

Persamaan: Kedua penelitian membahas hubungan antara profesionalisme karyawan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja atau kepuasan kerja.

Profesionalisme menjadi variabel penting dalam meningkatkan kinerja atau sikap pekerja dalam kedua konteks penelitian.

Perbedaan: Penelitian oleh Misbachul Munir berfokus pada pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme karyawan dalam suatu organisasi secara umum, mencakup aspek keadilan dan kesejahteraan karyawan. Sementara penelitian ini di PT. Reihan Prada Nassindo lebih spesifik mengkaji keterampilan teknis dan loyalitas pekerja, serta profesionalisme pekerja di sektor industri kelistrikan, sehingga lebih berorientasi pada keterampilan dan hubungan loyalitas terhadap perusahaan.

### C. Kerangka Berpikir



**Gambar 3.1**  
Pengaruh Keterampilan, dan Loyalitas Pekerja  
terhadap profesionalisme pekerja

Kerangka berpikir ini menunjukkan hubungan antara keterampilan ( $X_1$ ), loyalitas pekerja ( $X_2$ ), dan profesionalisme pekerja ( $Y$ ). Keterampilan ( $X_1$ ) dan loyalitas pekerja ( $X_2$ ) merupakan variabel independen yang dihipotesiskan

memiliki pengaruh terhadap profesionalisme pekerja (Y) sebagai variabel dependen. Keterampilan ( $X_1$ ) menggambarkan kemampuan dan kompetensi pekerja dalam menjalankan tugas, sedangkan loyalitas pekerja ( $X_2$ ) mencerminkan komitmen dan dedikasi pekerja terhadap organisasinya.

Profesionalisme pekerja (Y) dianggap sebagai hasil atau dampak dari tingkat keterampilan dan loyalitas yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Hubungan ini divisualisasikan dengan garis panah yang mengarah dari keterampilan, loyalitas pekerja, menuju profesionalisme pekerja, menandakan adanya pengaruh kedua faktor tersebut terhadap profesionalisme.

#### **D. Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada dasarnya dianggap sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Ini adalah pernyataan bahwa tidak ada perbedaan antara statistik data sampel dan parameter. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara.<sup>44</sup>

Berikut adalah beberapa hipotesis yang dapat dirumuskan berdasarkan kerangka berpikir sebelumnya:

##### 1. Hipotesis 1 ( $H_1$ )

Terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan ( $X_1$ ) terhadap profesionalisme pekerja (Y) di PT. Reihan Prada Nassindo. Artinya, semakin tinggi keterampilan, semakin tinggi pula tingkat profesionalisme mereka.

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: PT Alfabeta, 2016), hlm. 160.

2. Hipotesis 2 ( $H_2$ )

Terdapat pengaruh signifikan antara loyalitas pekerja ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme pekerja (Y) di PT. Reihan Prada Nassindo. Artinya, semakin tinggi loyalitas pekerja, semakin tinggi pula tingkat profesionalisme mereka

3. Hipotesis 3 ( $H_3$ )

Terdapat hubungan signifikan antara keterampilan ( $X_1$ ), dan loyalitas pekerja ( $X_2$ ), dalam mempengaruhi profesionalisme pekerja (Y) di PT. Reihan Prada Nassindo. Artinya, keterampilan, loyalitas pekerja, saling berinteraksi untuk mempengaruhi tingkat profesionalisme mereka.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Reihan Prada Nassindo bergerak dalam industri tenaga listrik. Kantor Cabang Gunung Tua yang terletak di Pasar Gunung Tua, Kecamatan Padang Bolak, Kabupaten Padang Lawas Utara, Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai pada awal bulan Juni 2024 sampai april 2025

#### **2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur secara langsung hubungan antara variabel-variabel yang peneliti identifikasi dalam kerangka berpikir. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, peneliti dapat mengumpulkan data numerik melalui survei atau kuesioner yang dapat

dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis.<sup>45</sup> Penelitian ini dapat menghasilkan data yang objektif dan terukur tentang faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme pekerja di perusahaan,

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi adalah seluruh kelompok subjek yang menjadi objek penelitian dan dari mana sampel akan di ambil. Seluruh pekerja dibagian lapangan pada PT. Reihan Prada Nassindo Cabang Gunung Tua berjumlah 97 orang.

#### **b. Sampel**

Menurut Suharsimi Arikunto, sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga dapat mewakili keseluruhan populasi.<sup>46</sup> Dalam kasus tertentu, teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi. Teknik ini biasanya digunakan jika jumlah populasi relatif kecil, sehingga semua anggota dapat dijadikan sampel tanpa memerlukan pemilihan khusus. Dengan demikian, penggunaan sampel jenuh dalam penelitian ini sangat relevan, karena seluruh pekerja di PT. Reihan Prada Nassindo, sebanyak 97 orang, dilibatkan sebagai sampel penelitian. Hal ini sejalan dengan

---

<sup>45</sup> Karimuddin, „Metodologi Penelitian Kuantitatif“, in *Penelitian Kuantitatif*, ed. by Nanda Saputra (Pidie: Yayasan Penerbit Muahammad Zaini, 2022), hlm. 2.

<sup>46</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), hlm. 174.

pendapat Suharsimi Arikunto bahwa sampel jenuh memungkinkan data yang diperoleh mencerminkan kondisi populasi secara langsung tanpa risiko pengurangan representasi.

#### **4. Instrumen Pengumpulan Data**

Sebelum melakukan analisis data, penting untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar mengukur apa yang ingin diukur, sementara uji reliabilitas menilai konsistensi internal dari instrumen tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas akan dilakukan melalui validitas konstruk, dan uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan Koefisien *Alpha Cronbach*. Penjelasan lebih lanjut mengenai kedua uji ini dijabarkan di bawah ini:

##### **a. Uji Validitas**

Untuk penelitian dengan judul "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Profesionalisme Pekerja pada PT. Reihan Prada Nassindo," uji validitas yang digunakan adalah validitas konstruk. Validitas konstruk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel profesionalisme pekerja sebagaimana yang didefinisikan dalam teori..

Validitas konstruk dapat diuji melalui analisis faktor. Teknik ini menentukan apakah item-item dalam kuesioner mengelompok ke dalam faktor-faktor yang sesuai dengan teori profesionalisme pekerja. Analisis faktor eksploratori (EFA) digunakan untuk mengeksplorasi struktur

faktor, sedangkan analisis faktor konfirmatori (CFA) digunakan untuk mengonfirmasi struktur yang telah ditetapkan. Selain itu, korelasi konstruk mengukur hubungan antara instrumen yang digunakan dengan indikator lain dari konstruk profesionalisme pekerja. Hal ini membantu memastikan bahwa instrumen berhubungan erat dengan variabel yang ingin diukur.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Untuk uji reliabilitas dalam penelitian “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Profesionalisme Pekerja di PT. Reihan Prada Nassindo,” metode yang digunakan adalah *Koefisien Alpha Cronbach*. Metode ini mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian.

*Koefisien Alpha Cronbach* dihitung untuk menilai sejauh mana item-item dalam kuesioner saling berkorelasi, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut mengukur aspek yang sama dari variabel yang diteliti. Nilai *Alpha Cronbach* yang baik umumnya lebih dari 0,6, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi yang memadai dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel profesionalisme pekerja. Dengan kata lain, nilai yang tinggi menandakan bahwa item-item dalam kuesioner memberikan hasil yang konsisten dan stabil saat diukur pada berbagai waktu atau kondisi.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik: Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 90.

## 5. Analisis Deskriptif

Analisis Data dalam penelitian ini dapat dilakukan menggunakan beberapa teknik statistik yang sesuai dengan jenis data yang dikumpulkan. Berikut adalah langkah-langkah umum untuk analisis data dalam konteks ini yaitu : Melakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel dan variabel utama dalam penelitian, seperti menggunakan mean, median, dan deviasi standar untuk data kuantitatif, serta distribusi frekuensi untuk data kategorikal.<sup>48</sup>

## 6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat-syarat dasar yang diperlukan dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik ini biasanya melibatkan beberapa tahap berikut:

### a. Uji Normalitas

Menguji apakah data residual dari model regresi terdistribusi normal. Ini penting karena banyak teknik statistik mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan grafik seperti histogram atau uji statistik seperti *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk* untuk mendapat nilai p. Jika nilai p lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.

### b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah varian residual yang satu berbeda dengan pengamatan pada

---

<sup>48</sup> Dwy Priyanto, *SPSS 22 Pengelolaan Data Praktis* (Yogyakarta: Dani, 2014), hlm. 30.

residual lainnya. Nilai heteroskedastisitas yang baik apabila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas yang digunakan adalah scatter plot dengan bantuan SPSS.

c. Uji Linearitas

Selanjutnya, Uji linearitas bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Hubungan yang linier sangat penting untuk validitas model regresi. Untuk melakukan uji ini, salah satu caranya adalah dengan menggunakan grafik, yaitu dengan membuat scatter plot untuk memvisualisasikan hubungan antara variabel independen dan dependen. Jika titik-titik data membentuk pola linear, maka hubungan tersebut dianggap linier. Selain itu, analisis residual juga dapat dilakukan dengan memeriksa plot residual untuk melihat apakah terdapat pola tertentu yang menunjukkan hubungan non-linear.

d. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi, karena multikolinearitas yang tinggi dapat mengganggu kestabilan dan interpretasi koefisien regresi. Salah satu cara untuk melakukan uji ini adalah dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen. Umumnya, nilai VIF di bawah 10 dianggap aman. Selain itu, nilai *Tolerance* juga dapat dihitung, yang merupakan kebalikan

dari VIF. Nilai *Tolerance* di atas 0,1 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan.

## 7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ). Dengan melakukan uji hipotesis, peneliti dapat mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen, serta mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel independen dalam model yang dibangun. Uji hipotesis juga memberikan informasi tentang kekuatan dan arah hubungan antar variabel, serta memungkinkan prediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Berikut adalah beberapa komponen penting dalam uji hipotesis yang akan dibahas:

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai  $\text{Sig} > 0,05$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) akan ditolak dan diterima hipotesis nol ( $H_0$ ). Sebaliknya, jika nilai  $\text{Sig} \leq 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) akan ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.<sup>49</sup>

### b. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah model regresi dengan beberapa variabel bebas, seperti  $X_1$  dan  $X_2$ , berpengaruh signifikan

---

<sup>49</sup> Surajiyo dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusi, Pengertian, Teori, dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), hlm.. 76-78.

terhadap variabel terikat Y. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika Sig (p-value) > 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan jika nilai Sig (p-value)  $\leq$  0,05, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.<sup>50</sup>

c. Persamaan Regresi

Persamaan regresi adalah rumus matematis yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Persamaan ini biasanya ditulis dalam bentuk  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , dimana Y adalah variabel dependen, a adalah konstanta,  $b_1$  dan  $b_2$ , adalah koefisien regresi untuk variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  dan e adalah kesalahan (error)

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi dengan variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat Y. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1. Jika  $R^2$  mendekati 1, berarti model sangat baik dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat Y, menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam Y dapat dijelaskan oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$ . Sebaliknya, jika  $R^2$  mendekati 0, berarti model kurang baik dalam menjelaskan variasi variabel terikat Y, menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam Y tidak dapat dijelaskan oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$ . Koefisien ini memberikan gambaran tentang

---

<sup>50</sup> Surajiyo Dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusi, Pengertian, Teori, Dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), hlm. 75-78.

sejauh mana model dapat memprediksi variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang digunakan.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Singgih Santoso, *Mahir Statistik Multivariat Dengan SPSS* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2018), hlm. 49

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT. Reihan Prada Nassindo adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa tenaga listrikan. Induk perusahaan ini berada di Tanjung Balai, Sumatera Utara. Beberapa kantor cabang perusahaan ini berada di Pekanbaru, Kalimantan, dan Bali dan Gunung Tua. Selanjutnya penelitian ini dilaksanakan di kantor cabang Gunung Tua, Sumatera Utara. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2016 dan beroperasi aktif di wilayah kantor cabang masing-masing.

#### **B. Deskripsi Data Penelitian**

Dalam penelitian ini, ada tiga variabel yang digunakan yaitu satu variabel dependen dan dua variabel independen. Adapun variabel independen atau disebut variabel bebas dalam penelitian ini keterampilan pekerja (X1) dan loyalitas pekerja (X2), selanjutnya variabel dependen adalah profesionalisme (Y). Selanjutnya, gambaran dalam penelitian ini akan dijabarkan deskripsi data berupa rentangan skor, nilai rata-rata, median, standar deviasi, dan modus. Selain itu, data akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan histogram. Berikut adalah hasil data keterampilan karyawan PT. Reihan Nassindo.

**Tabel IV.1**  
**Deskripsi Data Hasil Keterampilan**

Nilai Statistik		
N	Valid	97
	Missing	0
		23,2577
		24,0000
		24,00
		2,97657
		8,860
		,21
		30,00
		2256,00

Dari hasil uji statistik di atas, diketahui skor angka 97 menunjukkan data valid untuk variabel X1 yakni tentang keterampilan . Adapun nilai maksimum yang diperoleh sebesar 30, nilai minimum sebesar 21, nilai mean 23, nilai median 24, dan mode sebesar 24.

**Tabel IV.2**  
**Deskripsi Data Loyalitas Pekerja**

Nilai Statistik		
N	Valid	97
	Missing	0
		26,4021
		26,0000
		28,00
		3,11468
		9,701
		,00
		30,00
		2561,00

Selanjutnya, pada tabel loyalitas pekerja dapat dilihat rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 26,40. Nilai modus 28, dan nilai maksimum sebesar 30.

**Tabel IV. 3**  
**Deskripsi Data Profesionalisme Pekerja**

Nilai Statistik		
N	Valid	97
	Missing	0
Mean		24,6392
		25,0000
		25,00
		2,75449
		7,587
		,00
		30,00
		2390,00

Data yang diperoleh memperlihatkan nilai mean sebesar 24 dan nilai modus sebesar 25.

Dari ketiga variabel yang telah diuji, variabel loyalitas pekerja memiliki skor paling tinggi, yaitu sebesar 2589, sementara variabel keterampilan hanya memiliki nilai sebesar 2.280. Seterusnya, untuk melihat hubungan antara keterampilan dan loyalitas pekerja dengan profesionalisme pekerja, akan dilakukan beberapa uji data sebagai berikut:

## 1. Hasil uji validitas

## a) Hasil uji validitas keterampilan

**Tabel IV.4**  
**Hasil uji Validitas Keterampilan**

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	Total
X01	Pearson Correlation	1	,560*	,570**	,502*	,260*	,029	,795*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,010	,781	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X02	Pearson Correlation	,560**	1	,589**	,586*	,366*	,070	,787*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,495	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X03	Pearson Correlation	,570**	,589*	1	,417*	,159	,056	,722*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,120	,588	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X04	Pearson Correlation	,502**	,586*	,417**	1	,467*	-,007	,759*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,948	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X05	Pearson Correlation	,260*	,366*	,159	,467*	1	,223*	,565*
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,120	,000		,028	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X06	Pearson Correlation	,029	,070	,056	-,007	,223*	1	,311*
	Sig. (2-tailed)	,781	,495	,588	,948	,028		,002
	N	97	97	97	97	97	97	97
Total	Pearson Correlation	,795**	,787*	,722**	,759*	,565*	,311*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	97	97	97	97	97	97	97

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 27. Hasil yang diperoleh dari uji validitas variabel keterampilan menunjukkan enam item yang diuji terbukti valid. Hasil ini dapat dilihat dari person correlation masing-masing item lebih besar dari R-table yaitu 0,166. Ini membuktikan seluruh item pada variabel keterampilan valid.

b) Hasil uji Loyalitas Kerja

**Tabel IV.5**  
**Hasil uji Validitas Loyalitas Pekerja**

		X201	X202	X203	X204	X205	X206	Total
X201	Pearson Correlation	1	,900**	-,052	,185	,247*	,258*	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000	,611	,070	,015	,011	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X202	Pearson Correlation	,900**	1	,068	,090	,218*	,281**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000		,509	,378	,032	,005	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X203	Pearson Correlation	-,052	,068	1	,638**	-,056	-,059	,117
	Sig. (2-tailed)	,611	,509		,000	,587	,567	,253
	N	97	97	97	97	97	97	97
X204	Pearson Correlation	,185	,090	,638**	1	-,072	-,144	,281**
	Sig. (2-tailed)	,070	,378	,000		,484	,159	,005
	N	97	97	97	97	97	97	97
X205	Pearson Correlation	,247*	,218*	-,056	-,072	1	,938**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,015	,032	,587	,484		,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X206	Pearson Correlation	,258*	,281**	-,059	-,144	,938**	1	,760**
	Sig. (2-tailed)	,011	,005	,567	,159	,000		,000
	N	97	97	97	97	97	97	97

Total	Pearson Correlation	,733**	,662**	,117	,281**	,755**	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,253	,005	,000	,000	
	N	97	97	97	97	97	97	97

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji selanjutnya dilakukan pada variabel loyalitas pekerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan seluruh nilai variabel lebih besar dari 0,166. Dapat dilihat pada tabel, X201 = 0,733, X202 = 0,662, X03 = 0,117, X204 = 0,281, X205 = 0,755 dan X206 = 0,760. Dapat dilihat hasil yang diperoleh lebih besar dari 0,166.

c) Hasil uji validitas Profesionalisme kerja

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji validitas**

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	,386**	,087	,092	,202*	-,211*	,588**
	Sig. (2-tailed)		,000	,396	,372	,048	,038	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Y02	Pearson Correlation	,386**	1	,270**	,175	,254*	-,424**	,522**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,086	,012	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Y03	Pearson Correlation	,087	,270**	1	,505**	,714**	,309**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,396	,007		,000	,000	,002	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Y04	Pearson Correlation	,092	,175	,505**	1	,168	-,044	,489**
	Sig. (2-tailed)	,372	,086	,000		,100	,665	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Y05	Pearson Correlation	,202*	,254*	,714**	,168	1	,360**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,048	,012	,000	,100		,000	,000

	N	97	97	97	97	97	97	97
Y06	Pearson Correlation	-,211*	-,424**	-,309**	-,044	-,360**	1	-,275**
	Sig. (2-tailed)	,038	,000	,002	,665	,000		,006
	N	97	97	97	97	97	97	97
TOTAL	Pearson Correlation	,588**	,522**	,750**	,489**	,732**	,275**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,006	
	N	97	97	97	97	97	97	97

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas terakhir yaitu pada variabel profesionalisme pekerja yaitu variabel Y. Dapat dilihat hasil yang diperoleh menunjukkan keseluruhan variabel memiliki skor di atas 0, 166. Hasil ini membuktikan seluruh variabel valid sehingga dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

## 2. Hasil uji Reliabilitas

### a) keterampilan

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X101	20,3093	2,195	,594	,661
X102	20,1237	2,797	,690	,649
X103	20,0825	2,722	,566	,669
X104	20,2680	2,511	,590	,657
X105	20,0928	3,210	,425	,713
X106	19,8969	3,510	,079	,792

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	6

Pengambilan keputusan pada tes reliabilitas seperti yang diterangkan pada penjelasan sebelumnya menyebutkan nilai cronbach Alpha harus lebih dari 0, 6. Pada tabel reliability statistis di atas menunjukkan nilai yang diperoleh sebesar 0, 734 dimana hasil ini lebih besar dari batas minimum yang telah ditentukan.

b) Hasil Uji reliabilitas Loyalitas Pekerja

**Tabel IV. 8**  
**Hasil uji reliabilitas Loyalitas Pekerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X201	21,9175	1,493	,549	,584
X202	21,9381	1,475	,534	,587
X203	22,7113	2,020	,125	,699
X204	22,7423	1,985	,102	,710
X205	22,2062	1,290	,536	,582
X206	22,1959	1,284	,544	,577

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	6

Tabel statistik realibilitas di atas menunjukkan nilai cronbach Alpha yang diperoleh menunjukkan nilai 0, 675, dimana hasil ini menunjukkan item pada variabel loyalitas pekerja reliabel.

c) Hasil uji profesionalisme kerja

**Tabel IV.9**  
**Hasil uji reliabilitas profesionalisme kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	20,2784	,807	,173	,433
Y02	20,9485	,904	,189	,403
Y03	20,8454	,882	,637	,235
Y04	20,9175	,972	,251	,372
Y05	20,8351	,868	,600	,232
Y06	20,6598	1,123	-,119	,601

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	6

Uji yang terakhir dilakukan pada variabel profesionalisme pekerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai cronbach Alpha sebesar 0,633. Hasil ini menunjukkan seluruh item reliabel sehingga dapat dilanjutkan dengan uji berikutnya.

**C. Analisis Deskriptif**

Dalam penelitian ini, untuk melihat hubungan antara keterampilan (X1) dan loyalitas pekerja (X2) dengan profesionalisme pekerja (Y), peneliti akan menggunakan uji Person product moment dengan bantuan SPSS versi 27. Dari uji ini nantinya akan diketahui mana faktor yang paling kuat dalam memengaruhi profesionalisme kerja di PT. Reihan Prada Nassindo Gunung Tua.

Untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Berikut akan dilakukan uji person untuk melihat hubungan antar variabel.

1. Hubungan antara Keterampilan (X1) dengan Profesionalisme pekerja (Y)

Uji pertama yang dilakukan adalah uji korelasi antara variabel keterampilan dengan profesionalisme pekerja. Peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 27, berikut adalah hasil yang diperoleh peneliti:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Korelasi Keterampilan terhadap**  
**Profesionalisme Pekerja**

		Keterampilan	Profesionalisme
Keterampilan	Pearson Correlation	1	,177
	Sig. (2-tailed)		,083
	N	97	97
Profesionalisme	Pearson Correlation	,177	1
	Sig. (2-tailed)	,083	
	N	97	97

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai sigma pada tabel profesionalisme pekerja sebesar 0,177, dimana jika dilihat pada r tabel, nilai ini termasuk lebih kecil dari r tabel atau  $0,177 > 0,166$ . Dengan demikian, variabel keterampilan pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme pekerja di PT. Reihan Nassindo. Semakin tinggi keterampilan semakin tinggi tingkat profesionalismenya.

Selanjutnya, akan dilakukan pengujian pada variabel kedua, yaitu loyalitas pekerja (X2) dengan profesionalisme pekerja (Y).

2. Hubungan antara loyalitas pekerja (X2) dengan profesionalisme pekerja (Y)

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Korelasi Loyalitas Pekerja terhadap**  
**Profesionalisme Pekerja**

		Loyalitas	Profesionalisme
Loyalitas	Pearson Correlation	1	,289**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	97	97
Profesionalisme	Pearson Correlation	,289**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	97	97
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Dari hasil di atas, dapat dilihat nilai variabel loyalitas pekerja sebesar 0,289 yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel atau  $0,289 > 0,166$ . Artinya, semakin loyalitas seorang pekerja, berarti semakin tinggi tingkat profesionalismenya. Selanjutnya, variabel keterampilan (X1) dan variabel loyalitas pekerja (X2) akan dihubungkan dengan variabel profesionalisme pekerja. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Korelasi Keterampilan dan loyalitas Pekerja**  
**terhadap Profesionalisme Pekerja**

		Keterampilan	Loyalitas	Profesionalisme
Keterampilan	Pearson Correlation	1	,012	,177
	Sig. (2-tailed)		,911	,083
	N	97	97	97
Loyalitas	Pearson Correlation	,012	1	,289**
	Sig. (2-tailed)	,911		,004
	N	97	97	97
Profesionalisme	Pearson Correlation	,177	,289**	1
	Sig. (2-tailed)	,083	,004	
	N	97	97	97

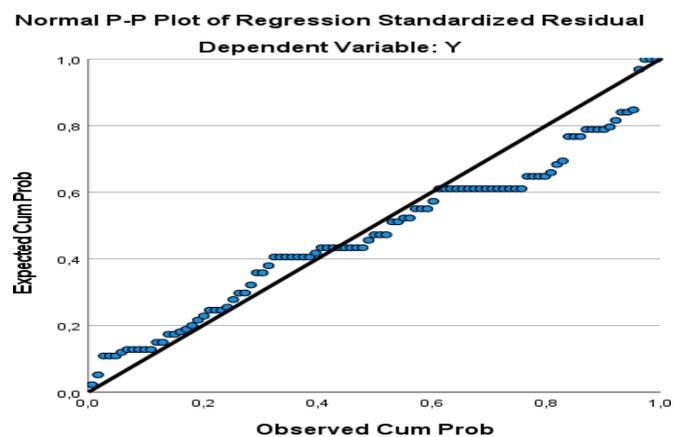
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai pearson correlation sebesar 0,145 yang artinya nilai ini lebih besar dari nilai  $r$  tabel atau  $0,177 > 0,166$ . Ini membuktikan ada hubungan atau pengaruh yang signifikan antara keterampilan dengan profesionalisme pekerja. Selanjutnya, dari hasil loyalitas pekerja dengan profesionalisme pekerja, hasil yang diperoleh sebesar  $0,289 > 0,166$ . Artinya, faktor loyalitas sangat memengaruhi profesionalisme pekerja di PT. Reihan Nassindo. Semakin loyalitas seorang pekerja, semakin tinggi pula tingkat profesionalismenya.

#### D. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Hasil uji normalitas

Untuk lebih memahami uji normalitas, berikut ini adalah gambar p-plot tabel uji normalitas:



Dari gambar diatas, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, artinya data berdistribusi normal. Sehingga uji selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27.

## 2. Hasil uji linearitas

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji Linearitas Keterampilan**  
**terhadap profesionalisme kerja**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme * Keterampilan	Between Groups	(Combined)	15,799	11	1,436	1,231	,280
		Linearity	3,603	1	3,603	3,088	,082
		Deviation from Linearity	12,196	10	1,220	1,045	,413
	Within Groups		99,170	85	1,167		
	Total		114,969	96			

Uji linearitas dilakukan sebanyak dua kali, yakni uji linearitas variabel keterampilan terhadap profesionalisme dan variabel loyalitas pekerja terhadap profesionalisme. Dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini adalah jika nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka ada hubungan yang linier dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari tabel di atas dapat dilihat nilai linearitas yang diperoleh sebesar 0,413. Hasil ini lebih besar dari 0,05, sehingga variabel keterampilan linear dan signifikan dengan variabel profesionalisme kerja.

**Tabel IV. 14**  
**Hasil Uji Linearitas Loyalitas kerja**  
**terhadap profesionalisme kerja**

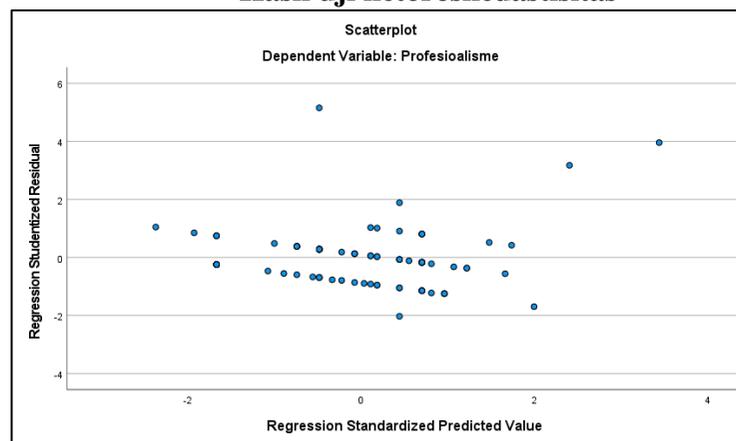
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas * Profesionalisme	Between Groups	(Combined)	33,789	6	5,632	2,934	,012
		Linearity	19,561	1	19,561	10,190	,002
		Deviation from Linearity	14,228	5	2,846	1,482	,203

	Within Groups	172,768	90	1,920		
	Total	206,557	96			

Selanjutnya, uji linearitas yang kedua dilakukan pada variabel loyalitas pekerja dan profesionalisme kerja. Hasil yang diperoleh yaitu sebesar 0,203 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, variabel loyalitas pekerja linear dan signifikan terhadap variabel profesionalisme kerja. Dapat ditarik kesimpulan, kedua variabel independen linear dan signifikan terhadap variabel dependen.

### 3. Hasil Uji heteroskedastisitas

**Tabel IV.15**  
**Hasil uji heteroskedastisitas**



Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas scatter plot adalah jika penyebaran titik berada dibawah atau di atas 0 dan data menyebar. Pada tabel di atas, dapat dilihat data menyebar ke atas dan ke bawah. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada data dalam penelitian ini, sehingga bisa dilanjutkan pada uji berikutnya.

## 4. Hasil uji multikolinearitas

**Tabel IV.15**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,259	2,337		6,958	,000		
	Keterampilan	,101	,054	,182	1,886	,062	1,000	1,000
	Loyalitas	,232	,072	,310	3,222	,002	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Hasil uji SPSS yang dilakukan menunjukkan nilai tolerance untuk variabel keterampilan (X1) dan variabel loyalitas pekerja (X2) sebesar 1,00 lebih besar dari 0,10. Maka, mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

## E. Uji Hipotesis

## 1. Hasil uji t

**Tabel IV.16**  
**Hasil uji t variabel keterampilan dan loyalitas pekerja**  
**Terhadap variabel profesionalisme**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,259	2,337		6,958	,000
	Keterampilan	,101	,054	,182	1,886	,025
	Loyalitas	,232	,072	,310	3,222	,002

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Selanjutnya, dilakukan uji t untuk melihat hubungan antara keterampilan dan profesionalisme pekerja. Dapat dilihat dari tabel signifikansi variabel keterampilan yaitu 0,025 dimana hasil ini lebih kecil dari 0,05. Artinya ada

pengaruh yang signifikan antara variabel keterampilan dengan profesionalisme pekerja.

Seterusnya, pada variabel loyalitas pekerja di kolom signifikansi, nilai yang diperoleh sebesar 0,002 dimana hasil ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel loyalitas pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel profesionalisme pekerja.

## 2. Hasil uji f

**Tabel IV.16**  
**Hasil uji f**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,681	2	7,341	6,880	,002 <sup>b</sup>
	Residual	100,288	94	1,067		
	Total	114,969	96			

a. Dependent Variable: Profesionalisme

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Keterampilan

Uji f adalah kelanjutan dari uji t, dasar pengambilan keputusan pada uji ini mirip dengan dasar pengambilan keputusan pada uji t. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil di atas menunjukkan nilai signifikansi 0,002, artinya variabel keterampilan dan loyalitas pekerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel profesionalisme pekerja. Sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji persamaan regresi.

## 3. Hasil uji persamaan regresi

**Tabel IV.16**  
**Hasil uji regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,259	2,337		6,958	,000
	Keterampilan	,101	,054	,182	1,886	,025
	Loyalitas	,232	,072	,310	3,222	,002

Untuk mengetahui persamaan regresi, dapat dilihat pada bagian constant. Hasil yang diperoleh yaitu 16, 259. Angka ini berarti angka konstan yang memiliki arti bahwa jika tidak ada keterampilan dan loyalitas pekerja, maka konsistensi profesionalisme karyawan sebesar 16, 259. Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$P = 16,259 + 0,101K + 0,232L + e$$

Keterangan:

P = Profesionalisme

K = Keterampilan

L = Loyalitas

e = Error

Penjelasan persamaan regresi berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 16, 259, artinya jika variabel keterampilan (X1) dan loyalitas pekerja (X2) dianggap konstan atau 0, maka tingkat profesionalisme pekerja di PT. Reihan Nassindo sebesar 16,259.
- b) Nilai koefisien regresi variabel keterampilan (b1) sebesar 0, 101. Artinya jika variabel keterampilan meningkat 1 satuan dan variabel lain dianggap konstan atau 0, maka profesionalisme pekerja PT. Reihan Nassindo meningkat 0, 101. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keterampilan dan profesionalisme pekerja.
- c) Nilai koefisien variabel loyalitas pekerja (b2) sebesar 0, 232. Artinya, jika variabel loyalitas pekerja meningkat 1 satuan dan variabel lain dianggap konstan atau 0, maka tingkat profesionalisme karyawan PT. Reihan Nassindo akan meningkat SEBESAR 0,232.

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami keterangan di atas, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.17**  
**Ringkasan Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien regresi		Sig
Konstanta	16, 259		
X1	0, 101		0, 025
X2	0, 232	3, 222	0, 002
$F_{hitung} = 6,880$			
$R_{square} = 0, 767$			

## 4. Hasil uji koefisien determinasi

**Tabel IV.18**  
**Hasil uji koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 <sup>a</sup>	,767	,109	1,033

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Keterampilan

Uji terakhir yang dilakukan adalah uji koefisien determinasi, uji ini bertujuan untuk melihat berapa sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain, nilai ini digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Dari tabel R square terlihat besaran kontribusi variabel X terhadap variabel terikat adalah 76,7 %. Artinya,  $100\% - 76,7\% = 23,3\%$ . Kesimpulannya, kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 76,7 % dan 23,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti.

## F. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh keterampilan terhadap profesionalisme pekerja

Keterampilan adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk mendukung pekerjaannya. Menurut Khaeruman dkk, keterampilan merupakan kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, baik latihan praktek maupun pengalaman. Dari hasil perhitungan yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh nilai sig

$0,025 < 0,05$ . Dengan demikian, variabel keterampilan berpengaruh terhadap profesionalisme pekerja.

Beberapa ahli meyakini keterampilan sebagai modal utama kemajuan suatu perusahaan. Dengan keterampilan yang mumpuni, kendala-kendala dalam bekerja akan dapat diminimalisir. Di PT. Reihan Prada Nassindo sendiri, terdapat beberapa karyawan yang belum disiplin dan datang terlambat. Keterampilan karyawan yang sebenarnya bukan hanya dilihat dari seberapa bagus pekerja tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya.

Namun lebih dari itu, keterampilan seharusnya melekat pada setiap sisi pekerja. Misalnya, keterampilan dalam mengatur waktu, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan utama dan keterampilan dalam berkomunikasi dengan orang lain. Hasil dari penelitian ini menunjukkan, semakin terampil seorang pekerja, maka semakin profesional pekerja tersebut di dunia pekerjaan. Di PT. Reihan Prada Nassindo sendiri, pekerja memiliki keterampilan yang sudah sesuai dengan kualifikasi perusahaan ini sendiri. Dimana, masing-masing pekerja memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang listrik.

## 2. Pengaruh loyalitas pekerja terhadap profesionalisme pekerja

Loyalitas merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi profesionalisme pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai  $\text{sig } 0,002 < 0,05$ . Ini membuktikan loyalitas pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme pekerja. Jika seorang pekerja loyal, maka performanya akan semakin profesional. Di PT. Reihan Prada Nassindo

sendiri, karyawan memiliki tingkat loyalitas yang cukup tinggi, terlihat dari hasil pengujian SPSS yang dilakukan, akumulasi jumlah nilai loyalitas pekerja lebih tinggi dari keterampilan.

Ini membuktikan, pekerja di PT. Reihan Prada Nassindo sangat setia dengan perusahaan, terbukti dengan sikap mereka dalam bekerja, selalu mengutamakan perusahaan. Bahkan, saat diperlukan di hari libur, mereka tetap hadir untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat agar listrik dapat dinikmati tanpa ada kendala. Loyalitas dalam bekerja memang sangat diperlukan, faktor ini menjadi penguat dan sebagai penghargaan bagi perusahaan itu sendiri. Semakin loyal pekerja, semakin mudah perusahaan dalam menjalankan usahanya.

### 3. Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Pekerja Terhadap Profesionalisme Pekerja

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui keterampilan dan loyalitas pekerja sangat memengaruhi profesionalisme pekerja di PT. Reihan Nassindo cabang Gunung Tua. Hasil yang diperoleh menunjukkan kedua variabel ini sangat berpengaruh terhadap profesionalisme pekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa yang menyatakan kemampuan kerja, keterampilan dan loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Lorens mengatakan kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan

hasil yang sama dengan penelitian ini. Dimana, semakin terampil dan loyal seorang karyawan, maka semakin profesional juga dalam bekerja. Dengan demikian, sebuah perusahaan perlu melihat keterampilan dan loyalitas karyawannya agar sukses dalam menjalankan usahanya. Dua faktor ini akan muncul jika perusahaan mengayomi pekerjanya sendiri.

#### **G. Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil diperoleh sebaik mungkin, sebab dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti.
2. Keterbatasan waktu, tenaga serta dana peneliti.
3. Keterbatasan tenaga dalam mengawasi karyawan saat menjawab soal

Meskipun peneliti menghadapi keterbatasan tersebut, namun hal ini tidak mengurangi semangat peneliti untuk melaksanakan penelitian dan berusaha meminimalkan keterbatasan tersebut sehingga tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak, skripsi ini dapat diselesaikan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme pekerja di PT. Reihan Nassindo. Dari hasil angket yang disebarkan kepada responden yaitu mengenai keterampilan pekerja, loyalitas pekerja dan profesionalisme pekerja:

1. Keterampilan berpengaruh terhadap profesionalisme pekerja, ini dibuktikan dengan nilai  $\text{sig } 0,024 < 0,05$ . Dengan demikian, keterampilan sangat memengaruhi profesionalisme pekerja. Keterampilan yang baik akan membuat pekerjaan lebih maju dan memberikan manfaat yang positif bagi kemajuan perusahaan. Keterampilan di PT. Reihan Nassindo sudah sesuai dengan kualifikasi pendidikan dari pekerja, dan terlihat di lapangan mereka menguasai bidang yang sedang dikerjakan.
2. Selanjutnya, variabel kedua yaitu loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan profesionalisme pekerja. Ini dibuktikan dengan nilai  $\text{sig } 0,002 < 0,05$ . Semakin loyal seorang pekerja, berarti semakin tinggi tingkat profesionalismenya.

Hasil di atas menjelaskan pekerja di PT. Reihan Nassindo cukup loyal, ini memberikan dampak positif bagi perusahaan karena pekerja bekerja sepenuh hati sehingga perusahaan percaya dan memiliki wewenang untuk membimbing pekerja ke arah yang lebih baik.

3. Keterampilan dan loyalitas pekerja berpengaruh terhadap profesionalisme pekerja pada PT. Reihan Prada Nassindo, hal ini terlihat dari hasil uji F. Maka dapat ditarik kesimpulan variabel keterampilan (X1) dan loyalitas pekerja (X2) berpengaruh terhadap variabel profesionalisme pekerja (Y) dan memberikan dampak positif bagi perusahaan PT. Reihan Prada Nassindo, semakin tinggi tingkat keterampilan dan loyalitas seorang pekerja, maka semakin besar peluang suatu perusahaan untuk maju dan sukses. PT. Reihan Prada Nassindo sudah memiliki keterampilan dan tingkat loyalitas yang tinggi.

#### **B. Implikasi**

1. PT . Reihan Prada Nassindo harus berupaya terus meningkatkan keterampilan agar mereka selalu profesional dalam bekerja misalnya dengan meningkatkan mereka dalam berbagai pelatihan dan seminar.
2. PT. Reihan Prada Nassindo tetap berupaya meningkatkan loyalitas pekerja dengan membuat hubungan yang baik dengan pekerja dan penegakan aturan dan disiplin.

#### **C. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada kepala cabang PT. Reihan Prada Nassindo agar lebih memperhatikan karyawan dan memenuhi fasilitas kantor agar dapat kerja dengan maksimal.

2. Kepada karyawan PT. Reihan Prada Nassindo agar lebih memperhatikan SOP dalam bekerja, sehingga terhindar dari resiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Y. (2016). Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Menyelenggarakan Administrasi Pelayanan Publik di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, 4(1).
- Alberto dkk, 2022. “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Kencana Permata Nusantara”, *Jurnal Mirai Management*, 7(2).
- Amalia, Rizky. (2017). *Penempatan Pengembangan Pegawai*. Jatinangor. Buku Literatur IPDN
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2).
- Atika. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4).
- Chrisdianto, A., Suci, R. P., & Nasharuddin Mas. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa timur. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 7(1).
- David C. Korten, P. B. A. (1981). *Bureaucracy and the poor: A case study of the implementation of anti-poverty programs in the phillippines*. Philippine Center for Investigative Journalism.
- Dkk, S. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusi, Pengertian, Teori, dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows*. CV Budi Utama.
- Gorda, A. A. N. O. S., Noval, I. M. M., & Viegas, M. B. X. (2024). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Kompetensi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPD Di Kecamatan Buleleng. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2).
- Halawa, E., Mendrofa, A. S., Laia, O., & Lase, D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mendorong Peningkatan Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan. *Journal Of Social Science Research*, 3(6).
- Halawa, W. (2029). *Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant*. Universitas Meda Area.

- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi-Profesionalisme Kerja* (A. F. H. Hasibuan (ed.)). UISU Press.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayatun, N. (2022). *Pengembangan Keterampilan: Teori dan Praktik* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Judge, S. P. R. dan T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati (ed.); Ed. 16). Salemba Empat.
- Kaheruman, Ahmad Mukhlis, Abdul Bahits, T. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 7(1).
- Khaeruman (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky
- Karimuddin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), *Penelitian Kuantitatif* (p. 2). Yayasan Penerbit Muahammad Zaini.
- Kurniawan, A. (2018). *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan.
- Laila, I. Z. (2019). *Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lasmi, N. W., & Sukarnasih, D. M. (2024). Pengelolaan Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu: Peran Manajemen Waktu, Self-efficacy, dan Profesionalisme. *Jurnal Ekobistek*, 13(1).
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1).
- Lorens. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Plymilindo Perdana*. Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Marnis, Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Surabaya
- Munir, M. (2023). Hubungan antara keadilan organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1).
- Notoatmodjo, S. (2021). *Ilmu Kesehatan Masyarakat: Prinsip-Prinsip Dasar* (Edisi 5). Rineka Cipta.
- Pamudji. (2013). *Pengantar Manajemen* (6th ed.). Bumi Aksara.
- C, Philip B. Alfonso David. Korten, *Bureaucracy and the Poor: A Case Study of the Implementation of Anti-Poverty Programs in the Phillipines* (Manila: Philippine Center for Investigative Journalism, 1981)

- Priyanto, D. (2014). *SPSS 22 Pengelolaan Data Praktis*. Dani.
- Putra, M. R. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Dunia Perusahaan (Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1).
- Rivai. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Perss.
- Riyanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Rajawali Pers.
- Runtu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Mitra Wacana Media.
- Santoso, S. (2018). *Mahir statistik multivariat dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (D. Sumayyah (ed.)). Refika Aditama.
- Semuabis. (2020). *PT. Reihan Prada Nassindo*. <https://www.semuaabis.com/pt-reihan-prada-nassindo-0823-6740-1470>
- Siagian, S. P. (2016). *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara.
- Silalahi, J. R. (2019). *Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan*. Universitas Medan Area.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik: untuk penelitian kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Bumi Aksara.
- S & Simanjuntak, Noriva.. JPengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo, jurnal global manajemen, Vol. 10, No. 2 (2021) Desember
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabeta.
- Suhendi, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Alfabeta.
- Suprpto, T. (2023). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi* (Edisi 2). Prenada Media Group.
- Surajiyo dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusi, Pengertian, Teori, dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows*. 2020. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ulfa, F. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Retail Indonesia (Cabang*
- zuhro, Fatimatuz. 2021. "Peran Profesionalisme dalam Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Garuda Indonesia, Tbk. Kantor cabang Surabaya, volume 2

Wahyu, Kurnia Amanda. 2023 “Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau, Tanjung Pinang.

**Wawancara**

Andi, Karyawan PT. Reihan Prada Nassindo cabang Gunung Tua, *wawancara* (Gunung Tua, 29 Juni 2024 Pukul 10.0 WIB).

Edi, Masyarakat Gunung Tua, *wawancara* (Gunung Tua, 01 Juli 2024)

Putra, Masyarakat Gunung Tua, *wawancara* (Gunung Tua, 04 Juli 2024)

Musthafa, Masyarakat Gunung Tua, *wawancara* (Gunung Tua, 10 Juli 2024)

Windi, Masyarakat Gunung Tua, *wawancara* (Gunung Tua, 01 Juli 2024)

## LAMPIRAN 1

### Angket

#### SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :Putri Bunga Meiliana Daulay M.Si

NIDN :2021059501

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: **“Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Profesionalisme Pekerja Pada Pt. Reihan Prada Nasinndo.”**

Yang disusun oleh:

Nama : Sukri Muda Ritonga

Nim 2040200101

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

**Padangsidimpuan, 2024**

**Validator**

**Putri Bunga Meiliana Daulay M.Si**  
**NIDN :2021059501**

**LEMBAR VALIDASI  
KETERAMPILAN**

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Saudara/Saudari memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (☐) pada kolom V (Valid), VR (Valid Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Saudara/Saudari dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami lampirkan.
4. Lembar soal terlampir.

<b>Indikator</b>	<b>No. Soal</b>	<b>V</b>	<b>VR</b>	<b>TV</b>
Tingkat Pendidikan	1,2			
Pengalaman Kerja	3,4			
Kemampuan Teknis Yang Relevan	5,6			

Catatan :

.....

.....

.....

**Padangsidimpuan, 2024**

**Validator**

**Putri Bunga Meiliana Daulay M.Si**  
**NIDN :2021059501**

**LEMBAR VALIDASI  
LOYALITAS PEKERJA**

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Saudara/Saudari memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* () pada kolom V (Valid), VR (Valid Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Saudara/Saudari dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami lampirkan.
4. Lembar soal terlampir

<b>Indikator</b>	<b>No. Soal</b>	<b>V</b>	<b>VR</b>	<b>TV</b>
Tingkat Absensi	1,2			
Keterlibatan Dalam Kegiatan	3,4			
Komitmen Terhadap Visi Misi	5,6			

Catatan :

.....  
.....  
.....

**Padangsidempuan,                      2024**

**Validator**

**Putri Bunga Meiliana Daulay M.Si**  
**NIDN 2021059501**

**LEMBAR VALIDASI  
PROFESIONALISME PEKERJA**

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Saudara/Saudari memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* () pada kolom V (Valid), VR (Valid Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Saudara/Saudari dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami lampirkan.
4. Lembar soal terlampir.

<b>Indikator</b>	<b>No. Soal</b>	<b>V</b>	<b>VR</b>	<b>TV</b>
Kreativitas, kemampuan karyawan dalam merencanakan pekerjaan dan memberikan solusi	1,2			
Inovatif, kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif	3,4			
Responsif, keterampilan komunikasi	5,6			

Catatan :

.....  
.....  
.....

**Padangsidimpuan,2024**

**Validator**

**Putri Bunga Meiliana Daulay M.Si**

**NIDN.2021059501**

**ANGKET PENELITIAN**  
**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI PROFESIONALISME**  
**PEKERJA PADA PT.REIHAN PRADA NASSINDO**

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
  - a. Perempuan :
  - b. Laki-laki :
4. Alamat :

**II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Jawablah pernyataan berikut dengan memberi tanda Chek List (□) atau silang (x) pada kolom yang sudah disediakan. Setiap butir pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah:

No.	Tanggapan Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**III. DAFTAR PERNYATAAN**

**A. Keterampilan**

No Soal	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS

1	Tingkat pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Saya mendapatkan pelatihan yang baik dari perusahaan					
3	Pengalaman kerja saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
4	Saya mempunyai pengalaman kerja yang sama dengan pekerjaan saya saat ini					
5	Saya mempunyai kemampuan teknis yang baik terhadap perusahaan					
6	Saya bekerja terampil dengan dukungan tim yang solid					

### B. Loyalitas Pekerja

No Soal	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berupaya hadir pada hari kerja					
2	Saya selalu tepat waktu mengisi absen					
3	Saya selalu terlibat dalam kegiatan diperusahaan					
4	Saya selalu berperan dalam kegiatan Perusahaan					
5	Saya bekerja sejalan dengan visi misi perusahaan					
6	Saya mendukung penuh visi misi yang ditetapkan perusahaan					

### C. Profesionalisme Pekerja

No Soal	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu memberikan umpan balik yang baik kepada sesama pekerja					

2	Saya selalu menciptakan solusi dalam setiap hambatan yang ada dalam pekerjaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif					
4	Saya selalu inovatif dalam bekerja					
5	Saya selalu tanggap terhadap pekerjaan saya					
6	Saya mempunyai keterampilan komunikasi yang baik					

## LAMPIRAN 2

### Daftar Sampel



# PT. REIHAN PRADA NASSINDO

Kontraktor, Leveransir, Supplier, Dagang Umum, Export & Import,  
Travel, Perkebunan, Mechanical, Electrical, Transformer,  
INSTALATEUR PLN.

Kantor : Jl. Anggur No. 31 Kec. Dataruk Bandar Timur Kota Tanjungbalai  
Telp. (0623) 4562216 Fax. (0823) 4562216

DAIRI MANDIRI  
DAIRI DRI  
DAIRI DRI  
DAIRI DRI

### DAFTAR UKURAN SEPATU PETUGAS YANTEK ZONA 2 PT.REIHAN PRADA NASSINDO PERIODE BULAN MEI TAHUN 2024

NO	NAMA	UNIT	UKURAN SEPATU
1	MAULANA IBRAHIM	ULP GUNUNG UA	39
2	SAMSUL SIREGAR	ULP GUNUNG UA	40
3	SONJA AGUSTINA	ULP GUNUNG UA	38
4	HASBIN SYAH	ULP GUNUNG UA	39
5	DOLU RINALDI	ULP GUNUNG UA	40
6	JAFFAR	ULP GUNUNG UA	39
7	SAHMUDIN	ULP GUNUNG UA	39
8	BATARA PARULIAN	ULP GUNUNG UA	39
9	AMINUL HAJAR	ULP GUNUNG UA	39
10	IUMPIKAR	ULP GUNUNG UA	40
11	ANDRI ANSYAH	ULP GUNUNG UA	39
12	SUPRI SIAGIAN	ULP GUNUNG UA	40
13	BAIAN TRIBUANA	ULP GUNUNG UA	40
14	JONTI HARAHAP	ULP GUNUNG UA	40
15	HAPINIS HARAHAP	ULP GUNUNG UA	39
16	IUANDA	ULP GUNUNG UA	40
17	EPHI MUDA SIAGIAN	POSKO JAGA SIUNGGAM	40
18	TAMAN SIREGAR	POSKO JAGA SIUNGGAM	39
19	HARUN ARITONANG	POSKO JAGA SIUNGGAM	40
20	PARULIAN	POSKO JAGA SIUNGGAM	41
21	PONDANG	POSKO JAGA SIUNGGAM	40
22	ASMAWARDI	POSKO JAGA SIUNGGAM	42
23	MUHAMMAD WARDIN	POSKO JAGA SIUNGGAM	40
24	JULADANTARIS	POSKO JAGA SIUNGGAM	40
25	ZAHIR MALELO	POSKO JAGA SIMP BRAGAS	43
26	AYZUL BAHRI NAHOMBANG	POSKO JAGA SIMP BRAGAS	41
27	MIKROD EIANADI	POSKO JAGA SIMP BRAGAS	40
28	AZWAL IBRAHIM	POSKO JAGA SIMP BRAGAS	40
29	HENDRA SYAPUTRA	POSKO JAGA SIMP BRAGAS	43
30	THO DWI CAHYO	POSKO JAGA SIMP BRAGAS	40
31	ILHAM HARADY	POSKO JAGA SIMP BRAGAS	40
32	DEVI SAPUTRA MANDALA	POSKO JAGA SIPIONGOT	40
33	AMIN MUDA HARAHAP	POSKO JAGA SIPIONGOT	39
34	ARSALIDDIN	POSKO JAGA SIPIONGOT	40
35	ANJANI NAPITULU	POSKO JAGA SIPIONGOT	39
36	HOTMAN HUTABARAT	POSKO JAGA SIPIONGOT	40
37	HATIMBULAN	POSKO JAGA SIPIONGOT	40
38	ERIK SUALDON	POSKO JAGA SIPIONGOT	42
39	SUPRIADI HARAHAP	POSKO JAGA SIPIONGOT	40
40	PIRNGAS NASUTION	POSKO JAGA SIPIONGOT	40
41	WALADAN SHOLIHA	POSKO JAGA HUTAIMBARU	39
42	ONGKI MULJA HARAHAP	POSKO JAGA HUTAIMBARU	38
43	AHMAD HUSRIN	POSKO JAGA HUTAIMBARU	41
44	JAINUDDIN	POSKO JAGA HUTAIMBARU	40
45	DENI AFRIZAL	POSKO JAGA HUTAIMBARU	39
46	RULPENDRI	POSKO JAGA HUTAIMBARU	39
47	SULHAN RAMADAN SIREGAR	POSKO JAGA HUTAIMBARU	40
48	IUHRI SIREGAR	POSKO JAGA HUTAIMBARU	40
49	BIZAL SIREGAR	POSKO JAGA HUTAIMBARU	41



# PT. REIHAN PRADA NASSINDO

Kontraktor, Leveransir, Supplier, Dagang Umum, Export & Import,  
Travel, Perkebunan, Mechanical, Electrical, Transformer,  
INSTALATEUR PLN.

Kantor : J. Anggur No. 31 Kec. Datar Bandar Timur Kota Tanjungbalai  
Telp. (0623) 4562216 Fax. (0623) 4562216

BANK MANDIRI  
BANK BNI  
BANK SUMUT

50	MARATAON HASIBUAN	POSKO JAGA SIMANGAMBAT	39
51	ARDI NEGARA	POSKO JAGA SIMANGAMBAT	39
52	EKPIR SIREGAR	POSKO JAGA SIMANGAMBAT	39
53	PAHRU ROP	POSKO JAGA SIMANGAMBAT	42
54	PERWIRA	POSKO JAGA SIMANGAMBAT	39
55	IBRAHIM HASIBUAN	POSKO JAGA SIMANGAMBAT	39
56	RISKY ARDIANSTAH	POSKO JAGA SIMANGAMBAT	39
57	ANWAR SIREGAR	POSKO JAGA SIMANGAMBAT	42
58	MISWAN SIREGAR	POSKO JAGA SIMANGAMBAT	42
59	AMSIB SIMAMORA	POSKO JAGA SIMANGAMBAT	39
60	SATHI RAMADHAN	POSKO JAGA SIMANGAMBAT	42
61	MARA HALIM DONGDRAN	POSKO JAGA JAMBU TONANG	39
62	BUDI SANJAYA	POSKO JAGA JAMBU TONANG	39
63	LINGGOMAN BARAHAP	POSKO JAGA JAMBU TONANG	40
64	AHMAD FARLINDUNGAN	POSKO JAGA JAMBU TONANG	39
65	ASBAWI	POSKO JAGA JAMBU TONANG	40
66	Darna Saleh stagian	ULP SIPIROK	39
67	Darna Lagak	ULP SIPIROK	39
68	Ahmad Eferdi	ULP SIPIROK	39
69	Thobaraudin	ULP SIPIROK	40
70	Jomali Saleh galton	ULP SIPIROK	39
71	Sornus postpos	ULP SIPIROK	39
72	Muhammad Husbuan	ULP SIPIROK	39
73	Mhd Ali Syaiban	ULP SIPIROK	40
74	Jonathan sitompul	ULP SIPIROK	40
75	Nazamuadin	ULP SIPIROK	40
76	Resty Anggrah Hip	ULP SIPIROK	39
77	Bertanoyah Hasibuan	ULP SIPIROK	41
78	Wilhan Dasogang	ULP SIPIROK	41
79	Syurwahudin Sng	Posko Jaga Pargarutan	41
80	Ali Isnanj	Posko Jaga Pargarutan	41
81	Rasoki	Posko Jaga Pargarutan	40
82	Liston Maruli	Posko Jaga Pargarutan	39
83	Andi Natoras	Posko Jaga Pargarutan	40
84	Aldin Muzakki	Posko Jaga Pargarutan	41
85	Indra Gunawan	Posko Jaga Pargarutan	41
86	Bahagis Abdi pohan	Posko Jaga Pargarutan	41
87	Ahmad Dwi Soto Nasution	Posko Jaga Pargarutan	42
88	Ahd Kasyid stagian	Posko Jaga Pargarutan	39
89	Rakson Marpaung	Posko Jaga Sipagimbar	39
90	Perfisa Marpaung	Posko Jaga Sipagimbar	39
91	Rajah Haresorang	Posko Jaga Sipagimbar	39
92	Anei Adi sibornang	Posko Jaga Sipagimbar	39
93	Amin Rais dongoran	Posko Jaga Sipagimbar	40
94	Risqi Afandi	Posko Jaga Sipagimbar	40
95	Rhoirul rojidan	Posko Jaga Sipagimbar	41
96	Rasoki stingar	Posko Jaga Sipagimbar	41
97	Ahadi Haris rambe	Posko Jaga Sipagimbar	41

Catatan :

Ukuran sepatu

38	2
39	37
40	34
41	15
42	7
43	2
<b>Jumlah</b>	<b>97</b>

Cetakan: 30-40 Mei 2024

  
H. PRADA SIREGAR  
Direktur

### LAMPIRAN 3

### Jawaban

ANGKET PENELITIAN  
FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI PROFESIONALISME PEKERJA PADA PT. REJHAN PRADA  
NASSINDO

I. IDENTITAS RESPONDEN 50

1. Nama :  
2. Usia :  
3. Jenis Kelamin :  
    a. Perempuan :  
    b. Laki-laki :  
4. Alamat :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER  
Jawablah pernyataan berikut dengan memberi tanda Chek List (✓) atau silang (x) pada kolom yang sudah disediakan. Setiap butir pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah:

No.	Tanggapan Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Keterampilan

No Soal	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tingkat pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya		✓			
2	Saya mendapatkan pelatihan yang baik dari perusahaan		✓			
3	Pengalaman kerja saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini		✓			
4	Saya mempunyai pengalaman kerja yang sama dengan pekerjaan saya saat ini		✓			
5	Saya mempunyai kemampuan teknis yang baik terhadap perusahaan		✓			
6	Saya bekerja terampil dengan dukungan tim yang solid		✓			

B. Loyalitas Pekerja

No Soal	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berupaya hadir pada hari kerja	✓				
2	Saya selalu tepat waktu mengisi absen	✓				
3	Saya selalu terlibat dalam kegiatan diperusahaan		✓			
4	Saya selalu berperan dalam kegiatan Perusahaan		✓			
5	Saya bekerja sejalan dengan visi misi perusahaan		✓			
6	Saya mendukung penuh visi misi yang ditetapkan perusahaan	✓				

C. Profesionalisme Pekerja

No Soal	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu memberikan umpan balik yang baik kepada sesama pekerja	✓				
2	Saya selalu menciptakan solusi dalam setiap hambatan yang ada dalam pekerjaan		✓			
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif		✓			
4	Saya selalu inovatif dalam bekerja		✓			
5	Saya selalu tanggap terhadap pekerjaan saya		✓			
6	Saya mempunyai keterampilan komunikasi yang baik		✓			

ANGKET PENELITIAN  
FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI PROFESIONALISME PEKERJA PADA PT. REIHAN PRADA  
NASSINDO

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama \_\_\_\_\_
2. Usia \_\_\_\_\_
3. Jenis Kelamin \_\_\_\_\_
  - a. Perempuan \_\_\_\_\_
  - b. Laki-laki \_\_\_\_\_
4. Alamat \_\_\_\_\_

51

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Jawablah pernyataan berikut dengan memberi tanda Chek List (✓) atau silang (x) pada kolom yang sudah disediakan. Setiap butir pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah:

No.	Tanggapan Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Keterampilan

No Soal	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tingkat pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya			✓		
2	Saya mendapatkan pelatihan yang baik dari perusahaan		✓			
3	Pengalaman kerja saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini		✓			
4	Saya mempunyai pengalaman kerja yang sama dengan pekerjaan saya saat ini		✓			
5	Saya mempunyai kemampuan teknis yang baik terhadap perusahaan		✓			
6	Saya bekerja terampil dengan dukungan tim yang solid		✓			

B. Loyalitas Pekerja

No Soal	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berupaya hadir pada hari kerja	✓				
2	Saya selalu tepat waktu mengisi absen	✓	✓			
3	Saya selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan		✓			
4	Saya selalu berperan dalam kegiatan Perusahaan		✓			
5	Saya bekerja sejalan dengan visi misi perusahaan		✓			
6	Saya mendukung penuh visi misi yang ditetapkan perusahaan		✓			

C. Profesionalisme Pekerja

No Soal	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu memberikan umpan balik yang baik kepada sesama pekerja		✓			
2	Saya selalu menciptakan solusi dalam setiap hambatan yang ada dalam pekerjaan		✓			
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif		✓			
4	Saya selalu inovatif dalam bekerja		✓			
5	Saya selalu tanggap terhadap pekerjaan saya		✓			
6	Saya mempunyai keterampilan komunikasi yang baik		✓			



32	SN	3	4	4	3	4	5	23	5	5	4	4	5	5	28	4	3	4	4	4	5	24	75
33	DM	3	4	3	4	4	4	22	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	74
34	IH	3	4	3	4	4	4	22	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	74
35	JR	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	5	5	28	4	3	4	4	4	5	24	77
36	FJ	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	76
37	HS	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	76
38	DR	4	4	4	3	4	5	24	5	5	4	4	5	5	28	4	3	4	4	4	5	24	76
39	AI	3	4	4	3	4	4	22	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	4	5	26	76
40	HSH	3	4	4	3	4	5	23	4	4	4	4	5	5	26	4	3	4	4	4	5	24	73
41	MZ	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25	77
42	AB	3	4	3	3	4	4	21	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25	74
43	SS	3	4	3	3	4	4	21	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25	74
44	JO	3	4	4	3	4	4	22	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25	75
45	SSR	5	4	4	4	4	5	26	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	3	4	5	25	79
46	JS	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25	77
47	MN	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25	77
48	ADI	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25	77
49	RS	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	4	4	4	25	77
50	MH	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	4	4	4	25	76
51	AN	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	75
52	ES	2	4	4	4	4	4	22	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	73
53	PR	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	74
54	PA	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	73
55	IH	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	73
56	RA	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
57	AS	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30	80
58	MS	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
59	AS	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	73

60	SR	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	74
61	MHD	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
62	BS	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
63	LH	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
64	AP	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
65	AI	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
66	DSS	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
67	DL	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	72
68	AE	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
69	TN	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	74
70	ISG	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
71	SP	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	73
72	MH	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
73	MAS	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
74	JS	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
75	NN	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
76	RAH	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
77	HH	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
78	WD	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	74
79	SS	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
80	AJ	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
81	RI	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
82	LM	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
83	AN	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
84	AM	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	79
85	IG	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	76
86	BAP	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	80
87	ADRN	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	74

<b>88</b>	<b>ARS</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
<b>89</b>	<b>NM</b>	4	4	4	4	4	4	24		5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	4	4	25	76
<b>90</b>	<b>PM</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	4	4	4	26	78
<b>91</b>	<b>RH</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	76
<b>92</b>	<b>AAS</b>	4	4	4	3	3	3	21	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	73
<b>93</b>	<b>ARD</b>	5	4	4	4	4	5	26	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	76
<b>94</b>	<b>RA</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	75
<b>95</b>	<b>5</b>	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	79
<b>96</b>	<b>RS</b>	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	75
<b>97</b>	<b>AHR</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	4	4	4	24	75
Total		2343							2589							2415							
Total		7347																					

## Lampiran 5

### Hasil SPSS

**Tabel IV.1**  
**Deskripsi Data Hasil Keterampilan**

Nilai Statistik

N	Valid	97
	Missing	0
Mean		23,2577
Median		24,0000
Mode		24,00
Std. Deviation		2,97657
Variance		8,860
Minimum		,21
Maximum		30,00
Sum		2256,00

**Tabel IV.2**  
**Hasil Uji Loyalitas Pekerja**

Nilai Statistik

N	Valid	97
	Missing	0
Mean		26,4021
Median		26,0000
Mode		28,00
Std. Deviation		3,11468
Variance		9,701
Minimum		,00
Maximum		30,00
Sum		2561,00

**Tabel IV. 3**  
**Hasil Uji Profesionalisme Pekerja**

Nilai Statistik

N	Valid	97
	Missing	0

Mean	24,6392
Median	25,0000
Mode	25,00
Std. Deviation	2,75449
Variance	7,587
Minimum	,00
Maximum	30,00
Sum	2390,00

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Korelasi Keterampilan terhadap**  
**Profesionalisme Pekerja**

		Keterampilan	Profesionalisme
Keterampilan	Pearson Correlation	1	,177
	Sig. (2-tailed)		,083
	N	97	97
Profesionalisme	Pearson Correlation	,177	1
	Sig. (2-tailed)	,083	
	N	97	97

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Korelasi Loyalitas Pekerja terhadap**  
**Profesionalisme Pekerja**

		Loyalitas	Profesionalisme
Loyalitas	Pearson Correlation	1	,289**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	97	97
Profesionalisme	Pearson Correlation	,289**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	97	97

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Korelasi Keterampilan dan loyalitas Pekerja**  
**terhadap Profesionalisme Pekerja**

		Keterampilan	Loyalitas	Profesionalisme
Keterampilan	Pearson Correlation	1	,012	,177
	Sig. (2-tailed)		,911	,083
	N	97	97	97
Loyalitas	Pearson Correlation	,012	1	,289**
	Sig. (2-tailed)	,911		,004
	N	97	97	97
Profesionalisme	Pearson Correlation	,177	,289**	1
	Sig. (2-tailed)	,083	,004	
	N	97	97	97

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 6

### Balasan Surat Penelitian

		<b>PT. REIHAN PRADA NASSINDO</b>
Kontraktor, Leveransir, Supplier, Dagang Umum, Export & Import. Travel, Perkebunan, Mechanical, Electrical, Transformer, INSTALATEUR PLN		BANK MANDIRI BANK BRI BANK SUMUT
Kantor : Jl. Anggur No. 31 Kec. Datuk Bandar Timur Kota Tanjungbalai Telp. (0623) 4562216 Fax. (0623) 4562216		
Nomor	: 004/RPN-TB/I/2025	Tanjungbalai, 04 Februari 2025
Lampiran	: -	
Perihal	: <b>Surat Balasan Izin Riset</b>	Kepada Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan UIN SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN Di- Tempat
Dengan Hormat,		
Menindaklanjuti Surat Nomor 36/Un.28/G.1/G.4c/TL.00.9/01/2025 tentang Permohonan Izin Riset penyelesaian skripsi mahasiswa atas nama:		
Nama	: SUKRI MUDA RITONGA	
NIM	: 2040200101	
Program Studi	: Ekonomi Syariah	
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam	
Judul Skripsi	: Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Profesional Pekerja Pada PT Reihan Prada Nassindo	
Dengan ini kami sampaikan bahwa kami tidak berkeberatan dan memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut diatas untuk melaksanakan penelitian dan riset sesuai dengan judul yang dimaksud.		
Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.		
		Tanjungbalai, 04 Februari 2025 PT. REIHAN PRADA NASSINDO
		 <b>H. PRADA SIREGAR</b> Direktur Utama

## LAMPIRAN 7

### Dokumentasi





