



## Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin dan Loyalitas Karyawan PT. ABC Cikarang Kabupaten Bekasi

*The Influence of Professional Culture on Employee Performance Mediated By Discipline and Loyalty At PT. ABC. Cikarang, Kab. Bekasi*

Abdur Rosyid Firdaus<sup>1</sup>; Ena Rodiah<sup>2</sup>; Riki Chandra<sup>3\*</sup>

### Info:

Received:  
01 Jul 2022  
Review:  
15 Jul 2022  
Accepted:  
30 Jul 2022  
Online:  
31 Jul 2022

### Abstrak

Budaya profesional harus dimiliki setiap karyawan sebagai penggerak perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Nilai profesional akan membentuk disiplin kerja dan loyalitas yang pada akhirnya berimbas pada kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis budaya profesional terhadap kinerja melalui disiplin dan loyalitas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh secara acak dari 55 karyawan PT ABC Cikarang. Pengumpulan dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui google form. Data dianalisis menggunakan SmartPLS 3.0 dan model struktural. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya profesional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin dan loyalitas secara positif.

**Kata Kunci:** Budaya Profesional, Kinerja Karyawan, Disiplin dan Loyalitas

### Abstract

*A professional culture must be possessed by every employee as the driving force of the company in order to produce high performance. Professional values will shape work discipline and loyalty which ultimately has an impact on performance. This study aims to analyze professional culture towards performance through discipline and loyalty. The research uses a quantitative approach. Data was obtained randomly from 55 employees of PT ABC Cikarang. The collection is carried out by distributing questionnaires through google forms. The data were analyzed using SmartPLS 3.0 and structural models. The results of this study show that professional culture towards employee performance is positively mediated by discipline and loyalty.*

**Keywords:** Professional Culture, Employee Performance, Discipline and Loyalty

**JEL Codes:**

### How to cite:

“Firdaus, A.R., Rodiah, E., Chandra, R.. (2022). Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin dan Loyalitas Karyawan PT. ABC Cikarang Kabupaten Bekasi. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2 (1), 85 - 96, <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.470>”

## Pendahuluan

Karyawan merupakan sumberdaya paling berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Karyawan adalah penggerak perusahaan (Sutopo, 2018). Perusahaan harus memiliki karyawan yang produktif dan inovatif agar dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi akan menghasilkan kinerja perusahaan

<sup>1</sup> “Program Studi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; [rosyid691@gmail.com](mailto:rosyid691@gmail.com)

<sup>2</sup> “Program Studi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; [enarusnadi4@gmail.com](mailto:enarusnadi4@gmail.com)

<sup>3</sup> “Program Studi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; [rikichandra374@gmail.com](mailto:rikichandra374@gmail.com)

\* Correspondence

yang tinggi pula. Selain itu, budaya yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi dapat menentukan kinerja pegawai yang berada didalamnya. Budaya organisasi (Robbins, 2010) yaitu cara anggota organisasi dalam berbuat dan bertindak, adanya nilai-nilai, tradisi, maupun kebiasaan-kebiasan kerja yang dilakukan seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi (Rizal, Zamzam, Marnisah, 2021) merupakan pengendali arah sikap dan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi tidak bisa melepaskan diri dari budaya organisasi.

Penelitian sebelumnya (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menunjukkan budaya signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lain (Jufrizen, & Ramadhani, 2020) menghasilkan temuan yang sama dimana budaya positif mempengaruhi kinerja (Rizal, Zamzam, Marnisah, 2021). Terdapat hasil temuan yang berbeda (Sutopo, 2018) dimana budaya tidak signifikan terhadap kinerja atau budaya yang baik yang ada di suatu organisasi tidak akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan budaya dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang berbeda tersebut dengan mengungkapkan peran budaya secara lebih spesifik yaitu budaya profesional. Selain itu, penelitian ini akan menambahkan disiplin dan loyalitas sebagai pemediasi.

Budaya profesional yaitu kebiasaan atau nilai-nilai profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap disiplin (Khumaira, 2020). Hal ini menunjukkan perlunya pegawai bersikap profesional. Semakin tinggi budaya profesionalitas tertanam pada pegawai maka disiplin akan meningkat. Disiplin kerja selanjutnya akan mempengaruhi kinerja (Juliyanti, 2020; Nurjaya, 2021). Ketika semua karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi disiplin maka kinerja karyawan akan baik.

Budaya juga positif mempengaruhi loyalitas (Miyonga et al, 2018). Nilai-nilai profesionalitas yang tinggi akan meningkatkan loyalitas (Nasution & Rafiki, 2018). Loyalitas yang terbentuk karena budaya profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Suhardi, Ismilasari & Jasman, 2021). Beberapa penelitian berikutnya (Letsoin, & Ratnasari, 2020) juga menunjukkan loyalitas positif mempengaruhi kinerja karyawan. Loyalitas seseorang di dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat diperlukan karena loyalitas dapat mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini menarik dan penting mengingat kinerja menjadi topik penelitian dari waktu ke waktu. Penelitian ini berbeda dalam beberapa hal yaitu penggunaan variabel yang lebih spesifik yaitu budaya profesional dan menambahkan disiplin dan loyalitas sebagai pemediasi. Tujuan yang diharapkan dapat dicapai adalah dapat diketahuinya peran disiplin dan loyalitas dalam memediasi budaya profesional terhadap kinerja.

## **Metodologi**

### **Pengembangan Model**

#### ***Budaya Profesional dan Disiplin***

Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sebagian besar bergantung pada pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan, manajer atau spesialis yang disebut profesional. Profesional (Afrianti, 2021) menunjukkan penguasaan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab, dimilikinya pengetahuan dan keterampilan, dan kemauan keras mencapai tujuan tertentu. Suciningtyas (2021), dalam penelitiannya

menemukan budaya profesional pegawai PDAM Tirta Kajen Kab. Pekalongan berpengaruh positif terhadap disiplin. Situasi kerja yang nyaman merupakan faktor pendukung agar peraturan dan norma-norma dapat dilaksanakan. Selaras dengan itu, Khumaira (2020) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara profesionalisme dengan disiplin kerja.

*H1 : Budaya Profesional berpengaruh terhadap Disiplin*

### **Budaya Profesional dan Loyalitas**

Profesional (Logman, Farizal Marzuki, 2018) menunjukkan kualitas seseorang. “Profesional” merupakan sikap mental untuk melaksanakan tugas sesuai tugas pokok yang diemban. Budaya profesional berpengaruh positif terhadap loyalitas (Marzuki, 2018) karyawan di LP3I Group. Selaras dengan penelitian lain (Putri, Ferichani, & Setyiwati, 2021) yang menyebutkan budaya profesional positif mempengaruhi loyalitas pada Cold n brew. Karyawan yang profesional berusaha menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan dan kemauan melaksanakan tugas akan membuat karyawan mendukung setiap kebijakan organisasi.

*H2 : Budaya Profesional berpengaruh terhadap Loyalitas*

### **Disiplin dan Kinerja Karyawan**

Disiplin (Sutrisno, & Andini, 2021) merupakan perilaku karyawan yang taat peraturan dan prosedur kerja. Disiplin dimiliki manakala karyawan bersikap, bertingkah laku dan berbuat sesuai peraturan perusahaan. Disiplin positif dalam mempengaruhi Kinerja (Saputri, Handayani, Kurniawan, 2021). Selaras dengan itu (Juliyanti, 2020) menyebutkan disiplin positif mempengaruhi kinerja. Ketika semua karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan memiliki disiplin tinggi maka kinerja karyawan akan baik pula.

*H3 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

### **Loyalitas dan Kinerja Karyawan**

Loyalitas (Juliyanti, 2020) bentuk kesetiaan karyawan pada organisasi atau perusahaan. Loyalitas hanya tergambar dari lamanya karyawan bekerja. Loyalitas dapat dilihat dari besarnya sumbangan pemikiran, ide, gagasan, dan keikutsertaan karyawan pada setiap kegiatan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Suhardi, Ismilasari & Jasman (2021) menunjukkan loyalitas signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Loyalitas sebagai sebuah bentuk kesetiaan karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja diperlukan karena sangatlah menguntungkan. Sejalan dengan hasil penelitian lain (Maulida, & Askiah, 2020) dimana loyalitas positif mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan yang sangat baik pada perusahaan disebabkan adanya loyalitas kerja yang tinggi sehingga target perusahaan cepat tercapai dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

*H4 : Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

### **Budaya Profesional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin**

Perusahaan memiliki nilai atau kebiasaan yang unik. Kebiasaan untuk menjalankan tugas dengan semestinya akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Penelitian Puspita & Sudarijati (2018) mengungkap adanya pengaruh budaya terhadap disiplin. Penelitian tersebut senada dengan temuan lain (Wirastini, Rukhayati, & Mutmainah, 2022) yang menerangkan adanya pengaruh positif budaya terhadap disiplin.

Budaya organisasi yang kuat berpengaruh terhadap pembentukan perilaku anggota-anggotanya, yang menjadi budaya organisasi sehingga meningkatkan kedisiplinan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran atau kepatuhan diri terhadap aturan atau perintah yang terdapat dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja kerja yang baik. Kinerja tersebut ditunjukkan dengan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut selaras dengan penelitian Juliyanti (2020) dimana disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan berdampak baik bagi perusahaan maupun kinerja karyawan itu sendiri.

*H5 : Budaya profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin*

### **Budaya Profesional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Loyalitas**

Kebiasaan untuk bersikap profesional dapat melahirkan kesetiaan pada organisasi dan tujuan yang menjadi cita-cita perusahaan (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Karyawan yang terbiasa bersikap profesional akan lebih setia pada profesinya. Hasil penelitian sebelumnya (Miyonga et al, 2018) menerangkan bahwa budaya positif mempengaruhi loyalitas. Temuan lainnya (Nasution, & Rafiki, 2018) juga menunjukkan budaya profesional akan membentuk loyalitas.

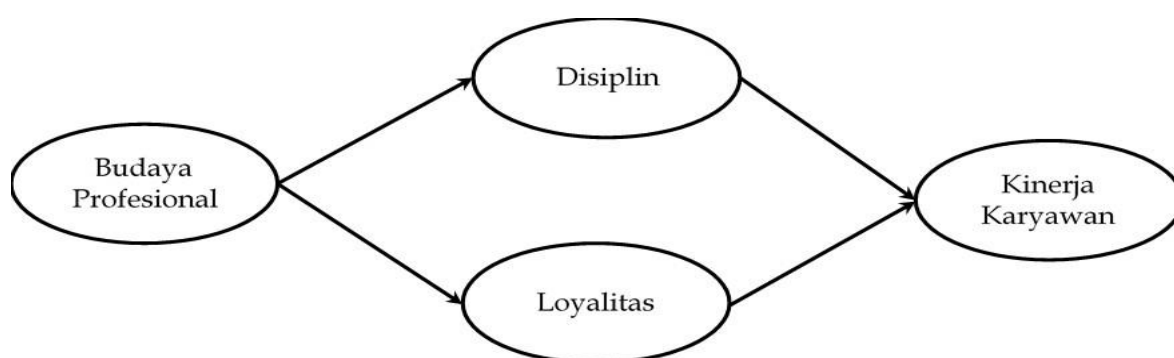
Loyalitas yang tergambar dari kesetiaan pada tugas membuat hasil karyawan berkualitas (Maulida, & Askiah, 2020). Loyalitas kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

*H6 : Budaya profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh loyalitas*

Tabel 1. Operasionalisasi

Variabel	Indikator	Skala
Budaya Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengerjakan tugas sesuai keterampilan</li> <li>- Mengerjakan tugas dengan memaksimalkan fasilitas</li> <li>- Tidak menunda-nunda pekerjaan</li> <li>- Tugas menjadi tanggung jawab utama</li> </ul>	1-10
Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekerja sesuai waktu yang ditentukan</li> <li>- Memakai seragam</li> <li>- Bekerja sesuai nilai/etika perusahaan</li> <li>- Mentaati peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis</li> </ul>	1-10
Loyalitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bertahan dalam perusahaan</li> <li>- Bangga jadi bagian perusahaan</li> <li>- Mendukung keputusan pimpinan</li> <li>- Mempromosikan perusahaan kepada orang lain</li> </ul>	1-10
Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak mengulang pekerjaan yang sama</li> <li>- Meyelesaikan tugas dengan baik</li> <li>- Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar</li> <li>- Hasil pekerjaan tidak mendapat komplain</li> </ul>	1-10

*Sumber: Rangkuman teori, 2022*



Gambar 1. Konsep Model

### Pengumpulan Data

Sampel pada penelitian ini adalah 55 karyawan PT. ABC Cikarang Kab. Bekasi. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dari 89 karyawan. Pengumpulan data berlangsung selama 12 hari sejak tanggal 30 Mei 2022 - 13 Juni 2022. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner atau seperangkat pertanyaan dan pernyataan kepada responden. Adapun tahapan pengumpulan data sebagai berikut: 1) Mengumpulkan berbagai informasi yang terkait dengan penelitian melalui tinjauan literatur dan berkonsultasi dengan ahli peneliti mengenai isu, konsep dan variabel penelitian; 2) Merumuskan dan menyusun pertanyaan yang relevan dengan tujuan penelitian; 3) Mencatat semua data yang dibutuhkan sebagai bahan analisis hasil penelitian; 4) Melakukan *cross checking* terhadap data yang didapatkan untuk menguji dan memeriksa kebenaran validitas dan reliabilitas data; 5) Menganalisis data

### Metode Analisis

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dalam model. Untuk Analisa data digunakan metode PLS (partial least square). Pengolahan data menggunakan Smart PLS 3.0.hal ini dilakukan karena jumlah responden sebanyak 55 orang pada PT.ABC Cikarang Kab. Bekasi.Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti ialah melakukan uji validitas karena uji validitas ini sangat penting sebelum melakukan uji-uji yang lainnya.uji validitas ini menentukan apakah penelitian ini benar-benar valid.ketika semua pernyataan atau pertanyaan valid maka bisa dilanjutkan dengan uji-uji selanjutnya.Langkah selanjutnya melakukan uji reliabilitas data untuk menguji konsistensi alat yang digunakan,konsisten atau tidak jika dilakukan di waktu atau tempat yang lain dan sejauh mana uji ini dapat dipercaya dan diandalkan. Pengujian validitas dan reliabilitas data dengan Smart PLS 3.0.Validitas menggunakan critical value outer loading 0,7.

Pengujian reliabilitas data dengan menggunakan nilai composite reliability diatas 0,8. Langkah selanjutnya ketika semua data sudah valid dan reliabel, maka dilanjutkan dengan melakukan pengujian konstruksi. Pada uji konstruksi dapat melihat nilai dari R square ,dimana nilai R square adalah 0,2 dilihat dari variabel disiplin,kinerja karyawan dan loyalitas. jika nilai R square nya 0,2 maka nilai konstruksi model ini sudah benar,baru selanjutnya melakukan pengujian Hipotesis dengan melihat nilai estimate dan P value. Pengujian hipotesis dengan uji t yaitu dengan melihat nilai koefisien dengan nilai signifikansi 0,05 .Nilai Probabilitas  $t > 0,05$  maka tidak signifikan,namun sebaliknya ketika nilai  $t < 0,05$  maka signifikan.

## Hasil

### Responden

Responden penelitian ini adalah 55 karyawan PT. ABC Cikarang Kab. Bekasi. Sebagaimana tabel 2, responden didominasi laki-laki, berusia kurang dari 30, dan pendidikan adalah Sarjana (S1).

Tabel 2. Responden

Variabel	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
- Perempuan	22	40
- Laki-laki	33	60
Usia		
- Diatas 40 tahun	5	9,1
- Antara 31 – 40 tahun	10	18,2
- Dibawah 30 tahun	40	72,7
Pendidikan Terakhir		
- Diatas Sarjana	1	1,8
- Sarjana	35	63,6
- Dibawah Sarjana	19	34,6

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2022

Tabel 3. Outer Model

Variabel/Indikator	Loading	Crombah	Comp.	Simpulan
Budaya Profesional		0,819	0,890	Reliabel
- Terbiasa bekerja sesuai keterampilan	0,851			Valid
- Terbiasa memaksimalkan fasilitas yang tersedia	0,864			Valid
- Terbiasa mengerjakan tugas sesegera mungkin	0,848			Valid
Disiplin		0,802	0,868	Reliabel
- Bekerja sesuai dengan jadwal	0,778			Valid
- Menggunakan seragam sesuai peraturan	0,799			Valid
- Bekerja sesuai nilai/etika perusahaan	0,858			Valid
- Mentaati peraturan lainnya	0,717			Valid
Loyalitas		0,793	0,863	Reliabel
- Tidak akan meninggalkan organisasi	0,775			Valid
- Bangga menjadi bagian organisasi	0,805			Valid
- Mendukung keputusan pimpinan	0,716			Valid
- Mempromosikan organisasi	0,831			Valid
Kinerja Karyawan		0,793	0,863	Reliabel
- Tidak mengulang-ulang pekerjaan yang sama	0,890			Valid
- Menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik	0,895			Valid
- Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	0,709			Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2022

## Analisis

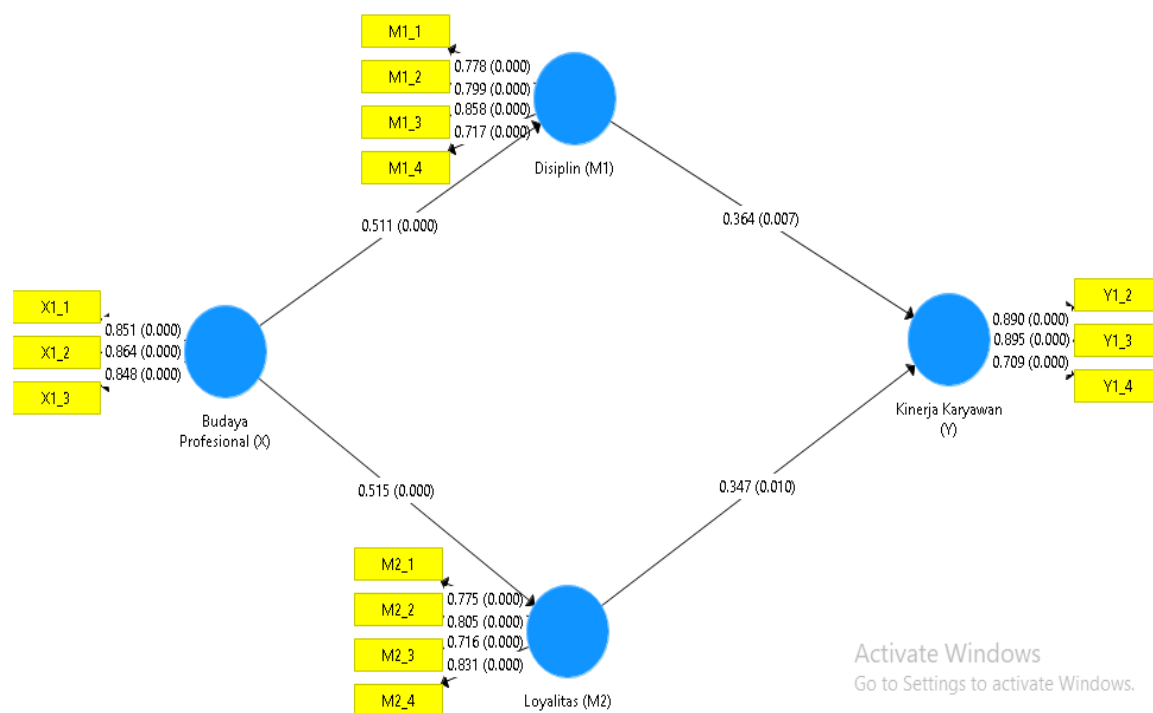
Tabel 3. merupakan rangkuman hasil analisis untuk uji instrumen (validitas-reliabilitas). Validitas instrumen tergambar dari nilai loading faktor yang lebih dari 0,7. Reliabilitas tergambar dari nilai cronbach alpha budaya profesional 0,819; disiplin 0,802; loyalitas 0,793 dan kinerja karyawan 0,793 lebih besar dari 0,7. Reliabilitas tergambar pula dari nilai composite reliability budaya profesional 0,890; disiplin 0,868; loyalitas 0,863 dan kinerja karyawan 0,8633 lebih besar daripada 0,8.

Model ini fit dengan diperolehnya nilai koefisien determinasi lebih besar dari 0,2. Variabel endogen disiplin, kinerja karyawan dan loyalitas mendapatkan hasil kategori baik. Gambar 2 menunjukkan estimasi dari indikator ke variabel dan keterkaitan antar variabel. Tiga indikator budaya profesional, empat indikator disiplin, empat indikator loyalitas dan tiga indikator kinerja karyawan.

Tabel 4. R Square

Endogenous Variable	R Square	Kategori
Disiplin	0,261	baik
Kinerja Karyawan	0,366	baik
Loyalitas	0,265	baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022



Sumber: Data penelitian diolah, 2022

Gambar 2. Hasil Analisis

Budaya profesional signifikan terhadap disiplin dan loyalitas. Disiplin dan loyalitas signifikan terhadap kinerja. Budaya profesional signifikan terhadap kinerja melalui disiplin dan loyalitas..

Tabel 5. Estimasi

Alur	Jenis	Std. Estimates	P-Value	Kesimpulan
Budaya profesional → Disiplin	Langsung	0,511	0,000	Signifikan
Budaya profesional → Loyalitas	Langsung	0,515	0,000	Signifikan
Disiplin → Kinerja karyawan	Langsung	0,364	0,007	Signifikan
Loyalitas → Kinerja karyawan	Langsung	0,347	0,010	Signifikan
Budaya profesional → Disiplin → Kinerja karyawan	Tidak Langsung	0,186	0,037	Signifikan
Budaya profesional → Loyalitas → Kinerja karyawan	Tidak Langsung	0,179	0,042	Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Disiplin

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa budaya profesional yang terbentuk di PT. ABC Kecamatan Cikarang Kabupaten Bekasi positif mempengaruhi disiplin sebesar 0,511. Budaya profesional yang terbentuk melalui sikap, nilai dan keterampilan yang dimiliki oleh Karyawan PT. ABC sebagian besar diwujudkan dalam penyelesaian tugas yang segera sesuai keterampilan yang dimiliki karyawan. Hal tersebut dilakukan oleh karyawan dengan memaksimalkan fasilitas yang ada. Budaya profesionalisme karyawan PT. ABC mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan sehingga karyawan mentaati aturan yang ada. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Suciningtyas, 2021) yang menyatakan bahwa budaya profesional berpengaruh terhadap disiplin. Kebiasaan bertindak profesional mendorong kedisiplinan (Wirastini, Rukhayati, Mutmainah, 2022). Kebiasaan mengerjakan tugas yang sesuai keterampilan, memanfaatkan fasilitas yang tersedia dan sesegera mungkin hendaknya senantiasa dilakukan.

### Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Loyalitas

Penelitian menghasilkan temuan bahwa budaya profesional yang terbentuk positif mempengaruhi loyalitas sebesar 0,515. Komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, melakukan semua pekerjaan berdasarkan nilai dan sikap yang baik menjadikan karyawan Bertahan dalam perusahaan, mempunyai kebanggaan menjadi bagian perusahaan dan berusaha untuk mendukung keputusan pimpinan. Penelitian ini sejalan dengan sebelumnya (Marzuki, 2018) dimana budaya profesional signifikan terhadap loyalitas. Hasil yang sama di obyek yang berbeda

(Prestasyawati, Ferichani, & Setyiowati, 2021) juga menunjukkan budaya profesional positif dalam mempengaruhi loyalitas pada Cold n'Brew. Kebiasaan penugasan sesuai keterampilan dan fasilitas sangat diperlukan.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,364. Ketaatan pada peraturan atau prosedur kerja, bekerja sesuai dengan nilai, etika dan jadwal yang sudah ditentukan akan mendorong penyelesaian tugas tepat waktu. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Hutajulu, Sintani, Meitiana, 2020; Juliyanti, 2020) dan memperkuat temuan lain (Saputri, Handayani, & Kurniawan, 2021). Ketaatan karyawan pada waktu kerja, aturan seragam, etika dan peraturan-peraturan lain hendaknya selalu didorong agar lebih baik.

### **Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan**

Loyalitas secara positif mempengaruhi kinerja sebesar 0,347. Kesiapan karyawan menjaga dan membela organisasi dari gangguan, baik dari dalam maupun dari luar organisasi akan meningkatkan penyelesaian tugas yang sesuai standar atau bahkan melebihi. Temuan penelitian ini sesuai hipotesis dan menguatkan temuan sebelumnya dimana loyalitas signifikan terhadap kinerja (Maulida, & Askiah, 2020; Suhardi, Ismilasari, & Jasman, 2021). Komitmen untuk tidak meninggalkan organisasi dan bangsa menjadi bagian organisasi hendaknya senantiasa ditanamkan kepada karyawan.

### **Pengaruh Budaya Profesional terhadap Kinerja yang Dimediasi Disiplin**

Disiplin memediasi budaya profesional terhadap kinerja sebesar 0,186. Peran disiplin sebagai pemediasi sangat lemah tetapi tetap menunjukkan pengaruh tidak langsung. Nilai positif yang tertanam bahwa pekerjaan harus dikerjakan sesegera mungkin akan mendorong karyawan bekerja sesuai yang dijadwalkan sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik. Kebiasaan memanfaatkan fasilitas yang ada secara full capacity akan mendorong pelaksanaan tugas sesuai etika sehingga tugas yang sudah diselesaikan tidak perlu di ulang. Penelitian ini berbeda dengan temuan Ihsan (2022) dimana disiplin tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab hipotesis dan sejalan dengan penelitian Ilyas et al (2019) menyatakan budaya organisasi positif mempengaruhi kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

### **Pengaruh Budaya Profesional terhadap Kinerja yang Dimediasi Loyalitas**

Loyalitas memediasi budaya profesional terhadap kinerja sebesar 0,179. Peran loyalitas sebagai pemediasi sangat lemah tetapi tetap menunjukkan pengaruh tidak langsung. Nilai positif untuk sesegera mungkin melaksanakan tugas akan meningkatkan dukungan pada kebijakan yang ditetapkan organisasi sehingga karyawan akan mampu mengerjakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Peran loyalitas sebagai pemediasi tidak sejalan dengan temuan penelitian Qorfianalda & Wulandari (2021) tetapi mendukung dan memperkuat temuan Sahit (2021) sekaligus membuktikan hipotesis penelitian. Meskipun peran sebagai penghubung lemah, tetapi kebiasaan bekerja sesuai tugas dengan tidak menunda-nunda pekerjaan tetap harus dipertahankan bahkan ditingkatkan.

## Kesimpulan

Budaya profesional berpengaruh positif terhadap disiplin dan loyalitas. Disiplin dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan loyalitas berperan sebagai pemediasi budaya profesional terhadap kinerja karyawan. Kebiasaan bersikap profesional akan meningkatkan disiplin dan loyalitas yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Perusahaan hendaknya berupaya untuk meningkatkan kinerja yang sudah terbangun dan terbentuk dengan mendorong kedisiplinan dan loyalitas pegawai serta menanamkan nilai atau kebiasaan berperilaku profesional. Kebiasaan melaksanakan tugas dengan dukungan keterampilan yang memadai untuk memaksimalkan penggunaan fasilitas yang dikerjakan sesegera mungkin hendaknya menjadi kunci dalam mendongkrak kinerja karyawan. Hal lain yang terkait kinerja dengan menguji variabel penghubung lain atau ketergantungan pada variabel tertentu disarankan untuk penelitian lanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Maulida, R.A., & Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research (BSR)*, journals.umkt.ac.id (Vol. 2, Issue 1).
- Afrianti, V., (2021) Pengaruh Daya Organisasi Perilaku Kepemimpinan Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. *Strategic: Journal of Management Sciences*, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 70-79. ISSN 2798-0049. Available at: <https://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic/article/view/16>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Fahmi, A.S., (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Training, Jenjang Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening Di PT. PLASA 99 MEDAN. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, [S.l.], v. 1, n. 01, june 2021. Available at: <<https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/3199>>
- Asgaruddin, A., (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Basori Alwi, I., Machali (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru melalui Variabel Kontrol Etos Kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya, *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 6(2).
- Hardianti, E., & Listiadi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Pengenalan Lapangan Persekolahan Mahasiswa Pendidikan Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 9(1), 95-103. <https://doi.org/10.26740/jpak.v9n1.p95-103>
- Ihsan, M., (2022) Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Disiplin Kerja pada Divisi Electronic Facility & IT PT. Angkasa Pura

- II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu, <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17601>
- Ilyas, G. B., Alam, S., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu PelayaranMakasar. The Influence of Competence and Organizational Culture on Performance through Work Discipline of Employee at The Navigation Polytechnic of Makassar (Vol. 4, Issue 1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.17>
- Jufrizen, & Ramadhani, K.N., (2020). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol. 3, No. 3.
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 335-348. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1179>
- Juliyanti, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu, *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*.
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KLAT*, 31(2). <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Sains, J.K., & Wirastini, G.A.K., (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. 05(2).
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Miyonga, J., Gregory S, Maurice, M. (2018). Effects of Organization Culture on Customer Retention in Commercial Banks in Kenya. *International Journal of Academics and Research* 1(1):72-90
- Nasution, FN, & Rafiki A. 2018. The effect of CRM on Organization Performance: A Study of Mediuin Enterprises in Indonesia. *Journal of Entrepreneurship Education* 21(1):1-10
- Nathalia, D. P., Kawiana, I. G., & Trarintya, M. A. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 570-580. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i2.1353>
- Marzuki, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di LP3I Group. *Jurnal Lentera Bisnis*. (Vol. 7, Issue 1).
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Puspita, G., & Sudarijati, (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor, *Jurnal Visionida* (Vol. 4).
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan: The Influence of Organizational Culture

- on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Job Loyalty. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157 - 168. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya, *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27-40. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i1.77>
- Robbins, S. P. (2010). *Organizational behavior*. Jakarta
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Suciningtyas, S., (2021) Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kedisiplinan Pegawai pada PDAM Tirta Kajen Kab. Pekalongan. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, [S.l.], v. 6, n. 5, p. 2467-2477, may 2021. ISSN 2548-1398.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117-1124. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sutopo, J. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi dan Locus of Control Terhadap kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, *ADVANCE* Vol. 5 No.1
- Hutajulu, Y.M.M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>