

# Navigating Employee Performance: Throught Loyalty, and Profesionalism in the Population and Civil Registration Office of Sidoarjo Regency

## [Menavigasi Kinerja Pegawai: Melalui Loyalitas, dan Profesionalisme di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo]

Safira Nurulita<sup>1)</sup>, Vera Firdaus<sup>2)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>3)</sup>

1) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2) Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

3) Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

\*Email Penulis Korespondensi , [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id) ,

**Abstract,** This study examines the impact of workload, job loyalty, and professionalism on employee performance at the Civil Registry Office of Sidoarjo Regency. The research method used is quantitative with total sampling technique involving 50 employees. Data were collected through interviews and questionnaires, and analyzed using multiple regression with the assistance of SPSS. The results show that workload does not significantly affect employee performance but significantly affects professionalism. Job loyalty significantly affects employee performance but does not affect professionalism. Job level does not influence performance but significantly affects professionalism. Professionalism does not significantly impact employee performance. These findings highlight the importance of workload management and career development to enhance employee professionalism and performance.

**Abstrak** Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja, loyalitas kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik total sampling melibatkan 50 pegawai. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Loyalitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun tidak berpengaruh terhadap profesionalisme. Tingkat jabatan tidak mempengaruhi kinerja tetapi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan ini menunjukkan pentingnya manajemen beban kerja dan pengembangan karir untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja pegawai.

## I. Pendahuluan

Pada Persaingan bisnis di era milenial ini, perusahaan maupun instansi pemerintahan akan menuntut karyawannya agar bekerja dengan baik dan dapat bersaing dalam era milenial ini agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Dalam lingkup besarnya, suatu instansi tidak hanya menginginkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat, namun juga menginginkan karyawannya memiliki keterampilan maupun gagasan yang dapat mencapai target yang diinginkannya. Pada umumnya suatu bidang usaha akan menilai kinerja atau *performance* karyawannya dalam tiga aspek yaitu beban kerja terhadap kinerja karyawan, loyalitas kerja, maupun profesionalisme kerja karyawan terhadap kinerjanya.

Beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang terlalu berlebih yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, Kapasitas kerja mungkin terlalu banyak. [1]. Namun beban kerja yang terlalu sedikit juga akan menyebabkan kurangnya gerak pegawai dan akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam bekerja atau pekerjaan yang terlalu sedikit akan menimbulkan kurang perhatian pada pekerjaan tersebut dan secara potensial dapat membahayakan pegawai. [2][3]. Beban kerja juga bisa menjadi sebuah alasan bagi pekerja agar lebih

setia terhadap pekerjaannya, menjaga nama baik pekerja dan bangga akan nama perusahaan dalam konteks ini dapat disebut juga sebagai loyalitas kerja.

Keyakinan yang dimiliki oleh seorang pegawai atau karyawan dalam mengemban tugasnya dan, dengan dilandasi oleh perasaan tertentu serta memiliki dasar kepada pekerjaan tersebut untuk membuat respons atau perilaku dengan cara tertentu sesuai keinginannya adalah bagian dari loyalitas kerja. Loyalitas kerja merupakan keadaan yang mengikat antara karyawan dengan perusahaan, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seorang karyawan bekerja pada perusahaan tersebut namun bisa dinilai juga dari seberapa berpengaruhnya seorang karyawan dalam memberikan suatu ide, pemikiran, gagasan serta kinerja yang dicurahkan sepenuh hati kepada perusahaan. [4]. Menurut [5] loyalitas dapat di asumsikan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan dalam bentuk kesetiaan fisik saja, namun juga lebih terhadap kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Sebagai karyawan loyalitas kerja terhadap perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap jenjang kariernya dimana perusahaan dapat menilai karyawannya dari point loyalitas tersebut yang nantinya seorang pegawai atau karyawan itu akan mendapatkan promosi jabatan.

Tingkat jabatan salah satu cara perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia atau pegawai, dengan demikian suatu gagasan atau tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Hal tersebut dilakukan sebagai memacu semangat pegawai dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, agar pegawai senantiasa melakukan inovasi – inovasi dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. [6].

Profesionalisme kerja akan dinilai dari kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing – masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi porsi, objek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi apapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relative singkat. [7]. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang professional. [8].

Penelitian yang telah dilakukan oleh [9] beban kerja mendapatkan hasil positif dimana sangat signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Delta Sari Agung Motor. Dengan didasari oleh *gap research* [9] peneliti akan menambahkan variable tersebut guna untuk mendapatkan hasil yang diharapkan dimana beban kerja termasuk bagian dari faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Loyalitas kerja juga bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri hal ini di jelaskan pada penlitri [10] menurut pendapatnya loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan untuk mematuhi, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah di emban nya semasa karyawan itu bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Dari studi kasus Bank Indonesia kota Semarang penlitri [10] menggunakan metode pengumpulan data dengan cara kuesioner yang telah sebarakan pada 50 responden dengan masa kerja minimal 10 tahun serta didukung dengan metode lainnya cara ini juga akan di terapkan pada penelitian kali ini dimana sang penlitri akan menyebarkan 50 responden dengan melalui uji validasi dan realibilitas.

Penelitian kali ini berlandaskan rasa ingin tau sang penlitri akan pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan dinas dukcapil kabupaten Sidoarjo dengan di latar belakang dengan *gap research* [11] dimana penlitri tersebut meneliti pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai di badan perencanaan pembangunan daerah Provinsi Sulawesi Utara, terdapat persamaan pada penelitian kali ini dimana studi kasus berada pada instansi pemerintahan di masing – masing penelitian. Pada cela tersebut penlitri akan menambahkan variabel lain yang belum terkandung pada penelitian [11], adapun faktor tersebut telah dijelaskan pada paragraf – paragraf sebelumnya, tujuan dari penambahan faktor ini untuk menyempurnakan penelitian yang akan dikaji.

*State of art* pada penelitian ini dilandasi pada rasa keingintahuan sang penlitri serta berpedoman pada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pengakuan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikaji dan dikembangkan dalam penelitian ini, selain itu *novelty* pada penelitian ini yaitu tidak terdapatkan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel Beban kerja, Loyalitas kerja dan Profesionalisme terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Sidoarjo, sehingga perlu adanya kajian penelitian lebih lanjut.

- Rumusan Masalah** : Apakah terdapat pengaruh beban kerja, loyalitas kerja dan pengaruh kenaikan jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.
- Tujuan Penelitian** : Mengetahui pengaruh beban kerja, loyalitas kerja dan pengaruh kenaikan jabatan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.
- Kategori SDGS** : Menekankan pentingnya pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan <https://sdgs.bappenas.go.id/tujuan-8/>

## LITERATUR REVIEW

### Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu respons yang muncul dari interaksi pekerjaan terhadap pencapaian atau tuntutan kerja. Memprediksi kinerja dalam meningkatkan tujuan akhir kemampuan yang dipikul suatu organisasi antara volume dan norma. [12][13]. Berdasarkan dari faktor utama tersebut indikator beban kerja sendiri didasari oleh beberapa hal yaitu:

1. Target Pekerjaan : Proses merencanakan tujuan secara spesifik, terukur dan berorientasi pada peran yang dikerjakan oleh pekerja selama berada di perusahaan.
2. Kondisi Pekerjaan : Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.
3. Standard Pekerjaan : Perilaku atau hasil minimum yang diharapkan dapat dicapai oleh seluruh pekerja.

Menurut [14] beban kerja merupakan sebuah rangkaian kegiatan atau pekerjaan yang wajib diselesaikan oleh pegawai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan asumsi tersebut beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan oleh pegawai atas pekerjaan yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai yang positif berdasarkan penelitian [2]; [12]; [15]; dan pada penelitian [1]; [16]. Mendapatkan hasil negatif pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

### Loyalitas Kerja

Pada dasarnya loyalitas kerja adalah bentuk rasa kesetiaan dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan, sebagai bentuk apresiasi pegawai kepada perusahaan tempat dia bekerja [17]. Loyalitas kerja sendiri adalah bentuk sukarela pegawai untuk perusahaan tanpa ada unsur keterpaksaan dalam bentuk apapun. Loyalitas kerja ataupun kesetiaan adalah bagian dari unsur yang dinilai perusahaan, aspek yang terkandung dalam penilaian tersebut ialah meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatannya serta keikutsertaan dalam organisasi perusahaan itu sendiri. Adapun indikator – indikator yang mempengaruhi ialah:

1. Ketaatan atau Kepatuhan : Kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan lembaga maupun patuh untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Bertanggung Jawab : Bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik serta berani mengambil keputusan yang di buat.
3. Pengabdian : Pengabdian adalah bentuk partisipasi tenaga maupun fikiran karyawan untuk perusahaan.
4. Kejujuran : Kejujuran dalam bentuk keselarasan antara pengucapan maupun perbuatan dengan kenyataan.

Untuk memunculkan rasa loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan, pegawai tidak cukup dengan kecakapan dan keterampilannya. [17]. Dengan didasari dengan asumsi tersebut faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja terhadap kinerja ialah ketidak puasan terhadap gaji pegawai, ketidak puasan terhadap kebijakan perusahaan serta ketidak harmonisnya pegawai dengan pimpinan. [18].

Pada penelitian terdahulu yang dikutip oleh sang peneliti mendapatkan dua hasil yaitu berpengaruh signifikan pada penelitian. [4]; [18]; [19]. Dan tidak berpengaruh signifikan pada penelitian. [20]; [21]. Dengan hasil tersebut peneliti mendapatkan para meter untuk mendapatkan data terhadap narasumber.

### Tingkat Jabatan

Tingkat jabatan adalah salah satu cara perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia atau pegawai, dengan demikian suatu gagasan atau tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Sumber daya manusia di perusahaan perlu

dilakukannya pengelolaan secara professional agar terwujudnya tujuan dan terjadi keseimbangan antara pegawai dengan target maupun kemampuan organisasi perusahaan. [22].

1. Tingkat Jabatan Struktural : Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai dalam rangka memimpin suatu organisasi.
2. Tingkat Jabatan Non Struktural : Jabatan Teknis yang tidak tercantum dalam Struktur Organisasi tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok Organisasi.

Menurut [23] Pimpinan organisasi harus mempunyai kemampuan untuk mengaitkan jalannya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan organisasinya guna untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta menyebarkan budaya organisasi yang akan memberikan dorongan untuk lebih inovasi dan fleksibilitas. Berdasarkan *statement* dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan antar tiap jabatan tersebut. Pada penelitian kali ini peneliti akan mengamati seberapa berpengaruh nya tingkatan jabatan pada pegawai dalam kinerja yang telah diembannya. Pada penelitian terdahulu [23]; [22]. Mendapatkan hasil berpengaruh sangat signifikan dengan demikian peneliti dapat mengasumsikan bahwa tingkat jabatan terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh.

### Profesionalisme Kerja

Profesionalisme kerja menurut secara umum adalah sikap seorang pegawai yang bisa menempatkan diri selama berada pada masa lingkup kerja maupun di masa luar lingkup kerja. Tuntutan agar mengeuasai visi dan memiliki sifat positif dalam melaksana pekerjaan serta mengemban mutu karyawan juga termasuk bagian dari profesionalisme kerja itu sendiri. Indikator yang mempengaruhi profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai akan di jelaskan oleh penlitri berikut ini:

1. Kemampuan: keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.
2. Kualitas: parameter untuk mengukur tingkat baik buruknya pekerja.
3. Tingkat Sumber Daya Manusia: Daya ukur yang ditentukan oleh perusahaan untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kriteria.

Dalam lingkup pegawai profesionalisme kerja merupakan dasar dalam meningkatkan tanggung jawab pekerjaan agar secara maksimal dalam melakukan tugasnya. [24]. Menurut [25] profesionalisme kerja adalah keandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya sehingga pencapaiannya dengan *great* atau mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat serta dengan konsep berfikir yang mudah dipahami. Berdasarkan [7] indikator yang dapat memberikan tolak ukur Profesionalisme kerja yaitu Kemampuan, Kualitas, Sarana dan Prasarana, Jumlah SDM, Teknologi informasi, dan Keandalan.

Pada penelitian terdahulu peneliti mendapatkan hasil dimana Profesionalisme kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai yang mana pada pada kesempatan ini penulis mengambil beberapa kutipan dari peneliti terdahulu sebagai berikut. [7]; [8]; [11]; [26].

### Kinerja

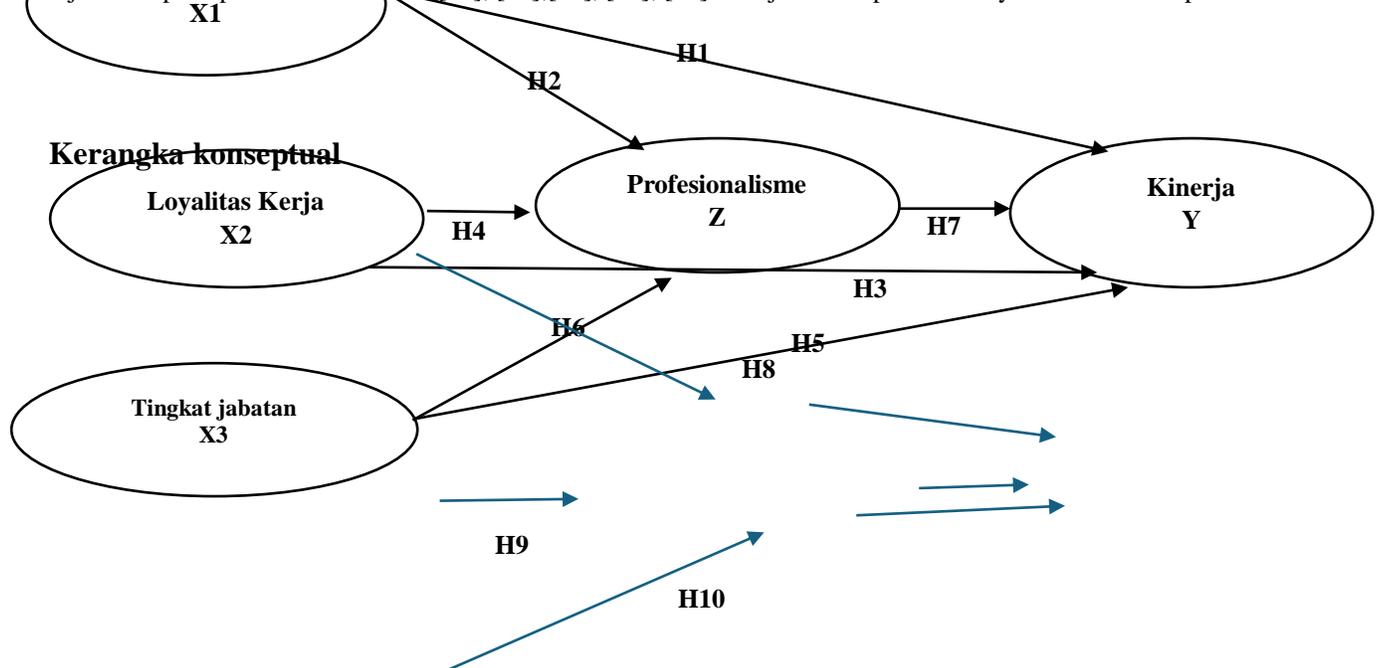
Secara umum kinerja merupakan bagian dari pencapaian hasil kerja pegawai berdasar penilaian kualitas maupun kuantitas sebagai *reward* dalam tempo waktu tertentu dengan penyesuaian tugas maupun tanggung jawab masing – masing. Menurut [27] kinerja adalah capaian akhir dari tugas yang dilaksanakan, dasar dari kinerja itu adalah atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja miliki makna yang sangat luas hal tersebut berpengaruh karena memiliki keterkaitan dengan perilaku individu dimana itu adalah bentuk unjuk kerja pegawai dalam bentuk penampilan, perilaku serta prestasi kerja sebagai akumulasi pengetahuan maupun keterampilan yang dimilikinya. [28]. Adapun indikator – indikator kinerja akan uraikan berikut ini:

1. Kualitas Pekerjaan: Kualitas pekerjaan merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
2. Kuantitas Pekerjaan: jumlah pekerjaan serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.
3. Waktu Kerja: waktu kerja efektif yang digunakan untuk bekerja.
4. Kerja sama: kegiatan atau upaya yang dilakukan pekerja agar mencapai tujuan yang sama.

Pemahaman dasar kinerja sendiri adalah bagaimana pegawai dapat diharapkan berguna dan berperilaku sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, dalam setiap harapan mengenai bagaimana pegawai harus berperilaku dalam menjalankan tugasnya. [29]. Dengan didasari oleh asumsi tersebut maka dapat dipahami bahwa kinerja

adalah bagian dari individu masing - masing pekerja dimana semua aspek dan indikatornya adalah tingkat dan capaian pegawai itu sendiri

Berdasarkan asumsi sang peneliti dimana kinerja sangat berpengaruh terhadap variabel nya hal ini juga telah dijelaskan pada penelitian terdahulu [28]; [30];[31]; [32]; [33] kinerja terhadap variabel nya memiliki arah positif.



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo
2. Pengaruh beban kerja terhadap profesionalisme pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo
3. Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo
4. Pengaruh loyalitas kerja terhadap profesionalisme pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo
5. Pengaruh tingkat jabatan terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo
6. Pengaruh tingkat jabatan terhadap profesionalisme pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo
7. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo
8. Pengaruh beban kerja melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo
9. Pengaruh loyalitas melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo
10. Pengaruh tingkat jabatan melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo

## II. METODE

Berdasarkan lokasi penelitian yang dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Beban Kerja, Loyalitas Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif karena penelitian ini berupa analisis statistik data berupa angka [34][14].

Penelitian ini terdapat beberapa variabel dengan variabel independent (variabel bebas), variabel dependent (variabel terikat) serta menggunakan variabel Meditasi (variabel perantara) dengan populasi sebanyak 50 pegawai menggunakan teknik Total Sampling pegawai yang bekerja di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Sidoarjo. Sumber data yang digunakan merupakan Sumber Data Primer dan Sekunder. Dengan metode pengumpulan data wawancara dan kuesioner. Melalui uji validitas dan reliabilitas dengan teknik analisis uji regresi berganda, uji hipotesis, uji parsial dengan bantuan pengolahan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dan uji sobel .[35][36][29]

### Definisi Operasional

#### 1. Beban kerja (X1)

Definisi operasional dari beban kerja merujuk pendapat [13]. Adalah proses untuk mencapai target pekerjaan tersebut serta didasari dengan kemampuan pegawai dalam mengkondisikan pekerjaan dan standar yang telah diberlakukan pada instansi.

Indicator beban kerja merujuk pada :[13]

- a. Target pekerjaan: peran pegawai dalam proses pencapaian target untuk mencapai tujuan yang spesifik
- b. Kondisi pekerjaan: kebijakan yang diterapkan dapat mempengaruhi rasa nyaman pegawai sehingga meningkatkan produktivitas kerja
- c. Standard pekerjaan: pedoman atau acuan yang diharapkan pegawai sesuai dengan standar kedinasan.

#### 2. Loyalitas kerja (X2)

Loyalitas kerja bukan lagi sekadar merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan job description, melainkan berbuat se optimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi instansi maupun perusahaan. [18]

Indikator loyalitas kerja merujuk pada :[17]

- a. Ketaatan atau kepatuhan: Kesanggupan pegawai untuk memberikan optimal di lapangan secara langsung maupun layanan administrative sesuai peraturan kedinasan.
- b. Bertanggung jawab: Bertanggung jawab dalam menyelesaikan target yang telah disepakati sesuai peraturan kedinasan.
- c. Pengabdian: Berpartisipasi dalam penyuluhan teknologi kebaruan dari pemerintahan.
- d. Kejujuran: Memegang amanah dalam menjalankan tugas dalam menjaga kepercayaan.

#### 3. Tingkat jabatan (X3)

Pimpinan organisasi harus mempunyai kemampuan untuk mengaitkan jalannya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan organisasinya guna untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta menyebarkan budaya organisasi yang akan memberikan dorongan untuk lebih inovasi dan fleksibilitas. [23].

Indikator tingkat jabatan merujuk pada: [22]

- a. Tingkat jabatan structural: Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai dalam rangka memimpin suatu organisasi.
- b. Tingkat jabatan nonstructural: Jabatan Teknis yang tidak tercantum dalam Struktur Organisasi tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok Organisasi.

#### 4. Profesionalisme kerja (Z)

Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. [25]

Indikator profesionalisme kerja merujuk pada :[24]

- a. Kemampuan: keterampilan membantu pegawai terlihat menonjol dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kualitas: pencapaian dalam melaksanakan tugas dalam meningkatkan tujuan yang telah di bangun oleh kedinasan.
- c. Tingkat sumber daya manusia: perencanaan standard terhadap peningkatan mutu pegawai kedinasan.

#### 5. Kinerja (Y)

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu[27] Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organizational yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Indikator kinerja merujuk pada: [28]

- a. Kualitas pekerjaan: kemampuan pegawai dalam mengevaluasi kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan.
- b. Kuantitas pekerjaan: banyaknya hasil yang melampaui target pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Waktu kerja: standard waktu telah di sesuaikan dalam peraturan kedinasan.
- d. Kerja sama: komitmen yang terbentuk menghasilkan tujuan yang sama.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Deskriptif

##### a) Identitas Responden

Responden pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 50 responden, dengan karakteristik sebagai berikut:

Karakteristik responden	Frekuensi
<b>Umur</b>	
20-30 Tahun	17
31-40 Tahun	19
41-50 Tahun	6
>50 Tahun	8
<b>Pendidikan</b>	
Sma/Smk	11
D3	17
S1	22
<b>Lama Bekerja</b>	
1-5 Tahun	19
6-10 Tahun	13
11-15 Tahun	5
>15 Tahun	13
<b>Status Karyawan</b>	
Struktural	26
Non Struktural	24

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden berdasarkan umur didominasi oleh responden yang berusia 31-40 tahun dengan total 19 responden, usia 20-30 tahun dengan total 17 responden, responden ber usia >50 tahun dengan total 8 responden dan responden ber usia 41-50 tahun berjumlah 6 responden. Responden berdasarkan pendidikan Sma/Smk sebanyak 11 responden, pendidikan D3 sebanyak 17 responden dan pendidikan S1 berjumlah 22 responden. Responden berdasarkan lama bekerja 1-5tahun sebanyak 19 responden, 6-10 tahun sebanyak 13 responden, 11-15 tahun sebanyak 5 responden dan >15 tahun sebanyak 13 responden. Responden berdasarkan status karyawan struktural 26 responden dan non struktural sebanyak 24 responden.

##### b) Penilaian responden terhadap variabel-variabel independen

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yang meliputi variabel beban kerja dengan 6 butir pertanyaan, loyalitas dengan 8 butir pertanyaan dan tingkat jabatan 4 butir pertanyaan variabel mediasi profesionalisme dengan 6 butir pertanyaan dan variabel dependen kinerja karyawan dengan 8 butir pertanyaan.

Persepsi responden terdapat butir pertanyaan dibedakan kedalam tingkatan interval yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Ragu-ragu (RR) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4 dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Sehingga interval skor tersebut adalah:

$$\text{Interval} = (\text{Nilai Maksimal-Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kelas})$$

$$\text{Interval} = (5-1) / 5 = 0.8$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendapat adalah sebagai berikut:

Sangat Rendah	: 1.00 - 1.8
Rendah	: 1.81 - 2.6
Cukup	: 2.61 - 3.4
Tinggi	: 3.41 - 4.2
Sangat Tinggi	: 4.21 - 5

Persepsi responden terhadap butiran pertanyaan dapat dijabarkan pada tabel berikut:

1) Penilaian responden terhadap variabel beban kerja  $X_1$

Kode	Item	Mean	Kriteria
X1.1	Pencapaian saya berpengaruh pada instansi	3.3	Cukup
X1.2	Saya berusaha melaksanakan tugas sesuai aturan	3.52	Tinggi
X1.3	Teman baik dapat menumbuhkan semangat saya dalam bekerja	3.94	Tinggi
X1.4	Fasilitas kantor dapat menunjang produktifitas kerja saya	3.76	Tinggi
X1.5	Saya mengutamakan kepentingan sesuai standart operasional	4.26	Sangat Tinggi
X1.6	Hasil peningkatan kepuasan masyarakat menjadi motifasi buat saya	3.98	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel beban kerja termasuk dalam kriteria yang sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.26 yang terdapat pada item pertanyaan dengan kode X1.5 yaitu "Saya mengutamakan kepentingan sesuai standart operasional" berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya beban kerja memberikan presepsional yang cukup tinggi terhadap karyawan.

2) Penilaian responden terhadap variabel loyalitas  $X_2$

Kode	Item	Mean	Kriteria
X2.1	Saya memperhatikan penampilan dalam menjaga nama baik instansi	4.38	Sangat Tinggi
X2.2	Saya berangkat lebih awal agar mengikuti apel pagi setiap hari	3.74	Tinggi
X2.3	Saya bersedia lembur jika kerjaan belum tuntas	4.38	Sangat Tinggi
X2.4	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	4.4	Sangat Tinggi
X2.5	Saya berpartisipasi dalam pemerataan program digitalisasi pemerintah	3.32	Cukup
X2.6	Saya memajukan kesejahteraan masyarakat dalam program jebete	3.12	Cukup
X2.7	Saya memberikan informasi yang sesuai dengan UUD	3.62	Tinggi
X2.8	Saya melakukan pelayanan yang prima terhadap masyarakat	3.44	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel loyalitas termasuk dalam kriteria yang sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.4 yang terdapat pada item pertanyaan dengan kode X2.4 yaitu "Saya tidak menunda-nunda pekerjaan" berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya loyalitas memberikan presepsional yang cukup tinggi terhadap karyawan.

3) Penilaian responden terhadap variabel tingkat jabatan  $X_3$

Kode	Item	Mean	Kriteria
X3.1	Wewenang dari instansi membuat saya bekerja lebih optimal	3.68	Tinggi

X3.2	Saya menafsirkan kebijakan secara optimal	3.8	Tinggi
X3.3	Promosi jabatan membuat saya giat dalam belajar	4.38	Sangat Tinggi
X3.4	Saya merasa jabatan berpengaruh dalam pelaksanaan bertugas	4.22	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel tingkat jabatan termasuk dalam kriteria yang sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.38 yang terdapat pada item pertanyaan dengan kode X3.3 yaitu “Promosi jabatan membuat saya giat dalam belajar” berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya tingkat jabatan memberikan presepsional yang cukup tinggi terhadap karyawan

4) Penilaian responden terhadap variabel profesionalisme kerja M

Kode	Item	Mean	Kriteria
M.1	Saya mengevaluasi hasil kerja supaya mencapai target	3.76	Tinggi
M.2	Saya menyesuaikan efisiensi kinerja dengan baik	4.26	Sangat Tinggi
M.3	Saya mempertimbangkan pada setiap argument	3.98	Tinggi
M.4	Saya berkomitmen supaya fokus memperkirakan target	4.38	Sangat Tinggi
M.5	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang saya miliki	3.74	Tinggi
M.6	Saya mengikuti program pelatihan dalam meningkatkan hasil kerja yang maksimal	4.34	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel profesionalisme kerja termasuk dalam kriteria yang sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.38 yang terdapat pada item pertanyaan dengan kode M.4 yaitu “Saya berkomitmen supaya fokus memperkirakan target” berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya profesionalisme kerja memberikan presepsional yang cukup tinggi terhadap karyawan.

5) Penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai Y

Kode	Item	Mean	Kriteria
Y.1	Saya bekerja dengan cermat untuk hasil yang optimal	4.34	Sangat Tinggi
Y.2	Saya mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan target	3.26	Cukup
Y.3	Saya berinisiatif mencapai target yang ditetapkan oleh instansi	3.22	Cukup
Y.4	Saya dapat mengontrol jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan instansi	3.74	Tinggi
Y.5	Saya mampu menyelesaikan target lebih cepat	3.42	Tinggi
Y.6	Saya ikut serta dalam kegiatan bakti sosial pada masyarakat disabilitas / dilan	3.72	Tinggi
Y.7	Saya mengupayakan tujuan pemerintah selaras dengan pemerintahan	3.82	Tinggi
Y.8	Saya merasa kegiatan di luar menjadi bentuk pengabdian selama bekerja	4.26	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai termasuk dalam kriteria yang sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.34 yang terdapat pada item pertanyaan dengan kode Y.1 yaitu “Saya bekerja dengan cermat untuk hasil yang optimal” berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya profesionalisme memberikan presepsional yang cukup tinggi terhadap karyawan

## B. Uji Validitas

Dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji validitas menyatakan bahwa seluruh item kuesioner dari semua variabel dinyatakan valid serta dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $<0,05$  dan memiliki nilai r-hitung  $>0,273$ .

### C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil bahwa variabel X1 beban kerja memiliki angka *Cronbach's Alpha* 0.793, variabel X2 loyalitas kerja 0.807, variabel X3 tingkat jabatan 0.838, variabel Z profesionalisme 0.742 dan variabel Y kinerja 0.905. yang berarti ketiga variabel X, variabel X dan variabel Y tersebut sudah memiliki angka *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel tersebut dikatakan reliabel.

### D. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel dependen dan independen di dalam sebuah model regresi terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data penelitian terdistribusi normal.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual Persamaan1	Unstandardized Residual Persamaan2
Asymp. Sig.(2-Tailed)	0,402	0,200

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas hasil nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa instrument variabel penelitian ini terdistribusi normal. Dengan demikian bahwa residual persamaan1 dan residual persamaan2 terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Untuk melihat ada atau tidaknya kasus multikolinearitas adalah dengan patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF  $< 10,00$  maka dapat dinyatakan bebas dari kasus multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	23.733	7.336		3.235	.002			
Beban Kerja	.392	.249	.296	1.576	.122	.571	1.752	
Loyalitas Kerja	.630	.589	.522	1.070	.290	.085	1.808	
Tingkat Jabatan	.027	.278	.014	.095	.924	.954	1.048	
Profesionalisme	-.960	.804	-.593	-1.195	.238	.082	2.216	

a. Dependent Variable: KINERJA

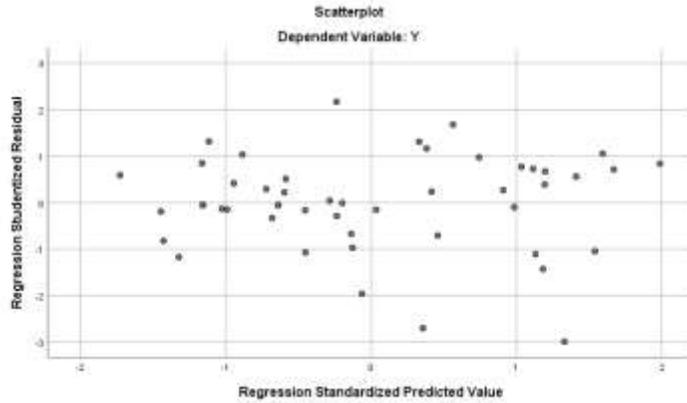
Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh instrument variabel penelitian tidak menunjukkan adanya kasus multikolinearitas. Dengan variabel beban kerja memiliki nilai *tolerance* 0,571 dengan VIF 1,752 variabel loyalitas kerja memiliki nilai *tolerance* 0,085 dengan VIF 1,808, variabel tingkat jabatan memiliki nilai *tolerance* 0,954 dengan VIF 1,048 dan variabel profesionalisme memiliki nilai *tolerance* 0,082 dengan nilai VIF 2,216. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas karena nilai VIF  $< 10,00$ .

#### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya kasus heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glesjer (uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi

heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual), dan apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi  $0,101 > 0,05$ , variabel loyalitas kerja memiliki nilai signifikansi  $0,120 > 0,05$ , variabel tingkat jabatan memiliki nilai signifikansi  $0,688 > 0,05$  dan variabel profesionalisme memiliki nilai signifikansi  $0,062 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument variabel dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**E. Analisis Regresi Linier Berganda**

- a) Analisis Jalur Model I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.208	.757		2.005	.314
	Beban Kerja	.339	.046	.086	1.377	.075
	Loyalitas Kerja	.321	.024	.317	4.194	.000
	Tingkat Jabatan	.297	.073	.451	6.354	.000

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Mengacu pada analisis jalur model I pada bagian tabel koefisien dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari beberapa variabel yaitu:

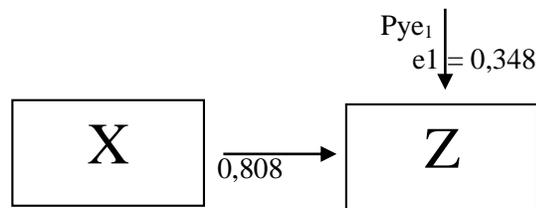
1. Nilai signifikan dari variabel  $X_1 = 0,075$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh  $X_1$  terhadap  $Z$  diperoleh nilai signifikansi  $X_1$  sebesar  $0,075$  yang nilainya  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh langsung yang positif dan signifikan  $X_1$  terhadap  $Z$ .
2. Nilai signifikansi dari variabel  $X_2 = 0,000$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis pengaruh  $X_2$  terhadap  $Z$  diperoleh nilai signifikansi  $X_2$  sebesar  $0,000$  yang nilainya  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan  $X_2$  terhadap  $Z$ .

3. Nilai signifikansi dari variabel X3 = 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis pengaruh X3 terhadap Z diperoleh nilai signifikansi X3 sebesar 0,000 yang nilainya < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan X3 terhadap Z

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.808 <sup>a</sup>	.652	.629	1.391

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan nilai R Square yang ada pada tabel model summary diatas adalah sebesar 0,652, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan X terhadap Z adalah sebesar 65,2% sementara sisanya adalah 34,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui nilai e1 dapat dicari melalui  $e1 = \sqrt{1 - 0,652} = 0,348$  Dengan demikian diperoleh diagram jalur sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah, 2024

## Model II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.733	7.336		3.235	.002
	Beban Kerja	.392	.249	.296	3.576	.000
	Loyalitas Kerja	.630	.589	.522	1.070	.290
	Tingkat Jabatan	.062	.078	.064	1.295	.134
	Profesionalisme	.960	.298	.593	12.195	.038

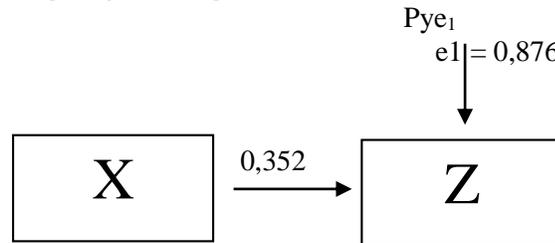
Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil output regresi II pada bagian tabel koefisien dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi dari variabel X1 = 0,000 < 0,05 dan Z = 0,038 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa padaregresi model II, yakni variabel X1 berpengaruh signifikan pada Y melalui Z karena nilai signifikansi nya kurang dari 0,05. Sedangkan variabel Z berpengaruh signifikan pada variabel Y karena nilai signifikansi nya kurang dari 0,05.
2. Nilai signifikansi dari variabel X2 = 0,290 > 0,05 dan Z = 0,038 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa padaregresi model II, yakni variabel X2 tidak berpengaruh signifikan pada Y melalui Z karena nilai signifikansi nya lebih dari 0,05. Sedangkan variabel Z berpengaruh signifikan pada variabel Y karena nilai signifikansi nya kurang dari 0,05.
3. Nilai signifikansi dari variabel X3 = 0,134 > 0,05 dan Z = 0,038 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa padaregresi model II, yakni variabel X3 tidak berpengaruh signifikan pada Y melalui Z karena nilai signifikansi nya kurang dari 0,05. Sedangkan variabel Z berpengaruh signifikan pada variabel Y karena nilai signifikansi nya kurang dari 0,05.

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.352 <sup>a</sup>	.124	.046	2.506

Berdasarkan nilai R Square yang ada pada tabel model summary diatas adalah sebesar 0,124 , sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan X dan Z terhadap Y adalah sebesar 12,4% sementara sisanya adalah 87,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui nilai e1 dapat dicari melalui  $e1 = \sqrt{1 - 0,124} = 0,876$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur sebagai berikut :



Sumber: Data Diolah, 2024

## F. Uji Hipotesis

### a) Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.208	.757		2.005	.314
	Beban Kerja	.339	.046	.086	1.377	.075
	Loyalitas Kerja	.321	.024	.317	4.194	.000
	Tingkat Jabatan	.297	.073	.451	6.354	.000

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.733	7.336		3.235	.002
	Beban Kerja	.392	.249	.296	3.576	.000
	Loyalitas Kerja	.630	.589	.522	1.070	.290
	Tingkat Jabatan	.062	.078	.064	1.295	.134
	Profesionalisme	.960	.298	.593	12.195	.038

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah:  $H_1$  diterima, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Rumus  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 50 - 3 - 1) \\
 &= (0,025 ; 46) \\
 &= 2,012
 \end{aligned}$$

$H_1$  : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap Kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X1) adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,576 > 2,012$ .

$H_2$  : Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap profesionalisme pada pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X1) adalah  $0,075 > 0,05$  dan  $t_{hitung} 1,367 < 2,012$ .

- H<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap Kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel loyalitas kerja (X2) adalah  $0,290 > 0,05$  dan t hitung  $1.070 < 2,012$ .
- H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap profesionalisme pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel loyalitas kerja (X2) adalah  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $4.194 > 2,012$ .
- H<sub>5</sub> : Tidak Ada pengaruh tingkat jabatan terhadap Kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel tingkat jabatan (X3) adalah  $0,134 > 0,05$  dan t hitung  $1.295 < 2,012$ .
- H<sub>6</sub> : Terdapat pengaruh tingkat jabatan terhadap profesionalisme pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel tingkat jabatan (X3) adalah  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $6.354 > 2,012$ .
- H<sub>7</sub> : Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi adalah  $0,038 < 0,05$  dan t hitung  $12,195 > 2,012$ .

b) Uji Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.339	Sobel test: 1.26699436	0.25685986	0.20515731
b	0.960	Aroian test: 1.21834627	0.26711618	0.22309241
s <sub>a</sub>	0.246	Goodman test: 1.3219777	0.24617662	0.18617558
s <sub>b</sub>	0.298	Reset all	Calculate	

Uji Hipotesis

H<sub>8</sub> : Tidak ada pengaruh beban kerja melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.321	Sobel test: 3.13191198	0.09839357	0.00173672
b	0.960	Aroian test: 3.1236709	0.09865316	0.0017861
s <sub>a</sub>	0.024	Goodman test: 3.14021864	0.09813329	0.00168822
s <sub>b</sub>	0.298	Reset all	Calculate	

Uji Hipotesis

H<sub>9</sub> : Terdapat pengaruh loyalitas melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.297	Sobel test: 2.52560813	0.11289162	0.01154982
b	0.960	Aroian test: 2.47998375	0.1149685	0.01313884
s <sub>a</sub>	0.073	Goodman test: 2.57384693	0.11077582	0.01005748
s <sub>b</sub>	0.298	Reset all	Calculate	

Uji Hipotesis

H<sub>10</sub> : Terdapat pengaruh tingkat jabatan melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo dengan kategori baik. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa kinerja pegawai akan meningkat setelah mendapatkan faktor-faktor yang menunjang beban kerja, seperti (1) Target Pekerjaan: Proses merencanakan tujuan secara spesifik, terukur dan berorientasi pada peran yang dikerjakan oleh pekerja selama berada di perusahaan. (2) Kondisi Pekerjaan: Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (3) Standard Pekerjaan: Perilaku atau hasil minimum yang diharapkan dapat dicapai oleh seluruh pekerja. Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan Uji regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Tujuan dilakukannya analisis tersebut adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

Dari hasil analisis regresi menjelaskan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja seorang karyawan tidak seutuhnya diperankan oleh variabel beban kerja melainkan ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap Kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo. Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam beban kerja, baik peningkatan maupun penurunan, berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai sering kali diharapkan meningkat seiring dengan bertambahnya beban kerja, di mana pegawai diharapkan dapat menunjukkan kemampuan mereka dalam mengelola waktu dan tugas-tugas yang lebih kompleks. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo sudah menerapkannya dengan baik.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian [12] dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, 3) Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan pentingnya bagi manajemen Ducapil Kabupaten Sidoarjo untuk tidak hanya fokus pada pengaturan beban kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, pendekatan yang lebih komprehensif diperlukan, yang mencakup pengembangan keterampilan, pemberian insentif yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Dengan mengidentifikasi dan mengoptimalkan faktor-faktor yang lebih signifikan dalam mempengaruhi kinerja, organisasi dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan strategisnya dan meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Organisasi dapat mempertimbangkan program-program pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi pegawai, serta strategi manajemen stres yang dapat membantu pegawai mengelola beban kerja mereka dengan lebih baik. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal.

## 2. Pengaruh beban kerja terhadap profesionalisme pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap profesionalisme pada pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja tidak memiliki kontribusi yang berarti terhadap peningkatan profesionalisme pegawai. Secara lebih rinci, beban kerja yang diberikan kepada pegawai sering kali mencerminkan tingkat tanggung jawab dan ekspektasi organisasi terhadap mereka. Ketika pegawai dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, mereka dituntut untuk mengelola waktu dan sumber daya dengan lebih efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan profesionalisme mereka. Profesionalisme, yang mencakup kompetensi, etika kerja, dan sikap profesional, dapat meningkat seiring dengan kemampuan pegawai dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang menantang.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian [11] yang memiliki hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. BAPPEDA Provinsi Sulut sebaiknya memiliki kompetensi dan profesionalisme yang baik, dan meningkatkan lagi keterampilan dan

kemampuan dalam bidangnya masing-masing, serta menaati semua peraturan yang telah ditetapkan demi tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme pegawai di Ducapil Kabupaten Sidoarjo. Organisasi perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak hanya menantang tetapi juga sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka. Selain itu, dukungan dalam bentuk pelatihan manajemen waktu dan pengembangan keterampilan juga penting untuk membantu pegawai mengelola beban kerja mereka dengan lebih baik.

Untuk meningkatkan profesionalisme pegawai secara keseluruhan, organisasi dapat mempertimbangkan program-program pengembangan yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan etika kerja. Pendekatan yang holistik dan terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia akan membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan produktif.

3. Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tidak terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap Kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas kerja yang tinggi secara positif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Loyalitas kerja yang tinggi mencerminkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan kesediaan mereka untuk berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang loyal cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar, memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan berusaha keras untuk mencapai kinerja terbaik. Mereka juga lebih mungkin untuk menjaga kualitas pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian [18] dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu dengan memberikan kontribusi R<sup>2</sup> sebesar 53%; (2) terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu dengan memberikan kontribusi R<sup>2</sup> sebesar 73%; dan (3) terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya membangun dan memelihara loyalitas kerja di kalangan pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Upaya untuk meningkatkan loyalitas kerja dapat meliputi pemberian insentif yang adil, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan pegawai, dan penciptaan budaya kerja yang positif dan inklusif. Organisasi yang mampu menjaga loyalitas pegawai akan memiliki keunggulan kompetitif dalam mencapai tujuan dan menghadapi tantangan di masa depan.
4. Pengaruh loyalitas kerja terhadap profesionalisme pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap profesionalisme pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja berkontribusi secara berarti terhadap tingkat profesionalisme pegawai. Secara lebih rinci, loyalitas kerja mencerminkan tingkat komitmen dan dedikasi pegawai terhadap organisasi, namun hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen tersebut selalu sejalan dengan peningkatan perilaku profesional dalam pekerjaan sehari-hari. Profesionalisme pegawai dapat mencakup berbagai aspek seperti kompetensi, etika kerja, dan sikap profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan masyarakat. Faktor-faktor ini mungkin lebih dipengaruhi oleh pelatihan, pengalaman kerja, dan budaya organisasi daripada loyalitas kerja semata. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian [19] dengan hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan pentingnya bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada peningkatan loyalitas kerja, tetapi juga untuk memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek yang langsung berhubungan dengan profesionalisme pegawai. Program pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung praktik profesional adalah langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan profesionalisme pegawai. Organisasi yang mampu mengintegrasikan berbagai aspek ini akan lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

5. Pengaruh tingkat jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tingkat jabatan terhadap Kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo. Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan atau variasi dalam tingkat jabatan tidak berkontribusi secara berarti terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Secara lebih rinci, tingkat jabatan sering kali dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena biasanya berhubungan dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan sumber daya yang dimiliki. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hal tersebut tidak berlaku dalam konteks pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo. Kinerja pegawai tampaknya lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti keterampilan individu, motivasi kerja, dan dukungan dari lingkungan kerja. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian [23] yang memiliki hasil penelitian 1) Variabel deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2) Variabel deskripsi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Variabel spesifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima. Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan pentingnya bagi manajemen Ducapil Kabupaten Sidoarjo untuk fokus pada pengembangan faktor-faktor yang lebih langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Upaya seperti peningkatan pelatihan dan pengembangan keterampilan, pemberian insentif yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan sekadar mempertimbangkan tingkat jabatan. Organisasi yang mampu mengidentifikasi dan mengoptimalkan faktor-faktor kunci ini akan lebih berhasil dalam mencapai tujuan dan meningkatkan efektivitas operasional.
6. Pengaruh tingkat jabatan terhadap profesionalisme pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh tingkat jabatan terhadap profesionalisme pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat jabatan memiliki kontribusi yang berarti terhadap peningkatan profesionalisme pegawai. Secara lebih rinci, tingkat jabatan sering kali berhubungan dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan kesempatan untuk berkembang, yang semuanya dapat mendorong pegawai untuk bertindak lebih profesional. Pegawai pada jabatan yang lebih tinggi biasanya memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai standar profesionalisme yang diharapkan dalam organisasi. Mereka juga cenderung memiliki akses yang lebih baik terhadap pelatihan dan pengembangan profesional, yang dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian [23] yang memiliki hasil penelitian 1) Variabel deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2) Variabel deskripsi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Variabel spesifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima. Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan pentingnya untuk mempertimbangkan tingkat jabatan dalam upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Ducapil Kabupaten Sidoarjo. Upaya untuk mempromosikan pegawai yang menunjukkan potensi tinggi dan menyediakan mereka dengan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi profesional dapat berdampak positif terhadap tingkat profesionalisme keseluruhan dalam organisasi. Dengan memperhatikan hubungan ini, organisasi dapat lebih efektif dalam meningkatkan kualitas layanan dan mencapai tujuan strategisnya.
7. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat profesionalisme pegawai berkontribusi secara berarti terhadap peningkatan atau penurunan kinerja mereka. Profesionalisme, yang mencakup aspek-aspek seperti kompetensi, etika kerja, dan sikap profesional dalam menjalankan tugas, sering kali dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo, profesionalisme tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap

kinerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, seperti beban kerja, motivasi, dan dukungan dari atasan serta rekan kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian [11] yang memiliki hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. BAPPEDA Provinsi Sulut sebaiknya memiliki kompetensi dan profesionalisme yang baik, dan meningkatkan lagi keterampilan dan kemampuan dalam bidangnya masing-masing, serta menaati semua peraturan yang telah ditetapkan demi tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan pentingnya bagi manajemen Ducapil Kabupaten Sidoarjo untuk tidak hanya fokus pada peningkatan profesionalisme pegawai sebagai satu-satunya cara untuk meningkatkan kinerja. Pendekatan yang lebih komprehensif diperlukan, yang mencakup peningkatan motivasi, pengelolaan beban kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Dengan mengidentifikasi dan mengoptimalkan faktor-faktor ini, organisasi dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan strategisnya.

Untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, organisasi juga dapat mempertimbangkan program-program pelatihan yang tidak hanya berfokus pada pengembangan profesionalisme tetapi juga pada aspek-aspek lain yang mempengaruhi kinerja, seperti manajemen waktu, teknik motivasi diri, dan pengembangan soft skills. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang optimal.

**8. Beban kerja melalui profesionalisme dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tidak ada pengaruh beban kerja melalui profesionalisme terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Uji *sobel* merupakan model yang terbentuk dari regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan profesionalisme sebagai variabel mediasi. Uji *sobel test* pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan kalkulator *online* yang dapat diakses di halaman <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> dengan menggunakan angka-angka dari koefisien jalur dan juga koefisien standar error dari variabel beban kerja ( $X_1$ ), loyalitas ( $X_2$ ), tingkat jabatan ( $X_3$ ), kinerja ( $Y$ ) dan profesionalisme ( $Z$ ).

Berdasarkan hasil uji *sobel test* di atas dapat diketahui bahwa nilai  $z$  adalah sebesar  $1,266 > 1,96$ . Maka dapat disimpulkan  $H_8$  ditolak, yang berarti beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja tidak perlu adanya profesionalisme terlebih dahulu atau bisa dikatakan beban kerja tidak dapat meningkatkan profesionalisme sehingga tingkat kinerja akan semakin baik.

**9. Loyalitas melalui profesionalisme dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh loyalitas melalui profesionalisme terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan hasil uji *sobel test* di atas dapat diketahui bahwa nilai  $z$  adalah sebesar  $3,131 > 1,96$ . Maka dapat disimpulkan  $H_9$  diterima, yang berarti loyalitas tidak langsung mempengaruhi kinerja tetapi perlu adanya profesionalisme terlebih dahulu atau bisa dikatakan loyalitas dapat meningkatkan profesionalisme sehingga tingkat kinerja akan semakin baik.

**10. Tingkat jabatan melalui profesionalisme dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh tingkat jabatan melalui profesionalisme terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan hasil uji *sobel test* di atas dapat diketahui bahwa nilai  $z$  adalah sebesar  $2,525 > 1,96$ . Maka dapat disimpulkan  $H_{10}$  diterima, yang berarti tingkat jabatan tidak langsung mempengaruhi kinerja tetapi perlu adanya profesionalisme terlebih dahulu atau bisa dikatakan tingkat jabatan dapat meningkatkan profesionalisme sehingga tingkat kinerja akan semakin baik.

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, beberapa kesimpulan utama dapat diambil:

1. **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai:** Terdapat pengaruh beban kerja terhadap Kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X1) adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $3,576 > 2,012$ , menunjukkan bahwa variasi dalam beban kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai .
2. **Pengaruh Beban Kerja terhadap Profesionalisme Pegawai:** Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap profesionalisme pada pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X1) adalah  $0,075 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $1,367 < 2,012$ , mengindikasikan bahwa beban kerja tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme pegawai. Beban kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk mengelola waktu dan sumber daya lebih efektif, sehingga meningkatkan profesionalisme mereka.
3. **Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai:** Tidak terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap Kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel loyalitas kerja (X2) adalah  $0,290 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $1.070 < 2,012$ , menunjukkan bahwa loyalitas kerja yang tinggi tidak berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Loyalitas kerja mencerminkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan kesediaan mereka untuk berkontribusi maksimal .
4. **Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Profesionalisme Pegawai:** Terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap profesionalisme pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel loyalitas kerja (X2) adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $4.194 > 2,012$ , menunjukkan bahwa loyalitas kerja berkontribusi signifikan terhadap profesionalisme pegawai. Profesionalisme lebih dipengaruhi oleh pelatihan, pengalaman kerja, dan budaya organisasi daripada loyalitas kerja .
5. **Pengaruh Tingkat Jabatan terhadap Kinerja Pegawai:** Tidak Ada pengaruh tingkat jabatan terhadap Kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel tingkat jabatan (X3) adalah  $0,134 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $1.295 < 2,012$ , menunjukkan bahwa variasi dalam tingkat jabatan tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai .
6. **Pengaruh Tingkat Jabatan terhadap Profesionalisme Pegawai:** Terdapat pengaruh tingkat jabatan terhadap profesionalisme pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel tingkat jabatan (X3) adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $6.354 > 2,012$ , menunjukkan bahwa tingkat jabatan memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme pegawai. Pegawai pada jabatan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dan akses yang lebih baik terhadap pelatihan dan pengembangan profesional .
7. **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai:** Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi adalah  $0,038 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $12,195 > 2,012$ , menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti beban kerja, motivasi, dan dukungan dari atasan serta rekan kerja.
8. **Pengaruh beban kerja melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai:** hasil uji *sobel test* diatas dapat diketahui bahwa nilai  $z$  adalah sebesar  $1,266 > 1,96$ . Maka dapat disimpulkan  $H_8$  ditolak, yang berarti beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja tidak perlu adanya profesionalisme terlebih dahulu atau bisa dikatakan beban kerja tidak dapat meningkatkan profesionalisme sehingga tingkat kinerja akan semakin baik.
9. **Pengaruh loyalitas melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai** hasil uji *sobel test* diatas dapat diketahui bahwa nilai  $z$  adalah sebesar  $3,131 > 1,96$ . Maka dapat disimpulkan  $H_9$  diterima, yang berarti loyalitas tidak langsung mempengaruhi kinerja tetapi perlu adanya profesionalisme terlebih dahulu atau bisa dikatakan loyalitas dapat meningkatkan profesionalisme sehingga tingkat kinerja akan semakin baik.
10. **Pengaruh tingkat jabatan melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai:** hasil uji *sobel test* diatas dapat diketahui bahwa nilai  $z$  adalah sebesar  $2.525 > 1,96$ . Maka dapat disimpulkan  $H_{10}$  diterima, yang berarti

tingkat jabatan tidak langsung mempengaruhi kinerja tetapi perlu adanya profesionalisme terlebih dahulu atau bisa dikatakan tingkat jabatan dapat meningkatkan profesionalisme sehingga tingkat kinerja akan semakin baik

#### SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan dan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni:

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki profesionalisme yaitu (1) kemampuan, keterampilan membantu pegawai terlihat menonjol dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) Kualitas, pencapaian dalam melaksanakan tugas dalam meningkatkan tujuan yang telah di bangun oleh kedinasan. (3) Tingkat sumber daya manusia, perencanaan standard terhadap peningkatan mutu pegawai kedinasan. Dengan begitu kinerja pegawai akan dapat meningkat dengan baik.

#### Ucapan Terima Kasih

Penulis Berterimakasih Pada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis,Hukum dan Ilmu Social (FBHIS), dan Program Studi Manajemen

#### Jadwal penelitian

Berikut Gambaran jadwal penelitian bisa di lihat pada table di bawah ini:

NO	Tahapan dan kegiatan Penelitian	WAKTU (BULAN)					
		9	10	11	12	01	01
1.	Penyusunan proposal						
2.	Pengumpulan data primer dan sekunder						
3.	Pengolahan dan analisis data						
4.	Penyusunan laporan						
5.	Lain- lain						

**Table 1** jadwal penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Maharani *et al.*, “Master of Management Studies Program,” vol. 3, no. 2, 2019.
- [2] R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” vol. 2, no. 2, hal. 170–183, 2019.
- [3] Q. Nisak dan D. Andriani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik,” *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, hal. 304–313, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/432>
- [4] A. Suhardi dan K. Kunci, “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 4, no. 2, hal. 1117–1124, 2021.
- [5] K. Zulfikri dan Trisninawati, “Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang,” *J. Pendidik. Dan Konseling*, vol. 4, no. 4, hal. 4733–4745, 2022.
- [6] R. N. Ichsan dan L. Nasution, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan,” *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, hal. 459–466, 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i2.340.
- [7] G. Ramadhan, “PENCATATAN SIPIL KOTA BANJARMASIN,” vol. 1, no. 15, hal. 1–9, 2018.
- [8] A. Mandasari, “Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kutai Barat,” *eJournal Ilmu Adm. Negara*, vol. 4, no. 2, hal. 1148–1158, 2014.
- [9] V. Firdaus, “Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ecoment Glob.*, vol. 8, no. 1, hal. 1–9, 2023, doi: 10.35908/jeg.v8i1.2244.
- [10] R. Pradana, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)*, vol. 4, no. 4, 2015.
- [11] R. J. Rumimpunu, V. P. K. Lengkong, dan J. L. Sepang, “Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut Effect of Professionalism, Competence and Work Discipline on Employee Performance At Regional Development Plan,” *Pengaruh Prof. 3358 J. EMBA*, vol. 6, no. 4, hal. 3358–3367, 2018.
- [12] R. Alfida dan S. Widodo, “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI RSAU dr. ESNAWAN ANTARIKSA HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA TIMUR,” *J. Ilm. Manaj. Surya Pasca Sci.*, vol. 11, no. 1, hal. 35–44, 2014, doi: 10.35968/jimspc.v11i1.873.
- [13] J. K. R. Rolos, S. A. P. Sambul, dan W. Rumawas, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 4, hal. 19–27, 2018.
- [14] R. Abadiyah dan I. A. Maufuzah, “Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, hal. 281–294, 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i3.5378.
- [15] P. Beban, K. Dan, dan L. Kerja, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta,” *J. Ilm. M-Progress*, vol. 12, no. 1, hal. 84–94, 2022, doi: 10.35968/m-pu.v12i1.868.
- [16] P. Pt, A. Jiwasraya, dan C. Manado, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 6, no. 4, 2018.
- [17] Y. Yazid, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas,” *Sinergi*, vol. 8, no. 2, hal. 113–127, 2006, doi: 10.20885/sinergi.vol8.iss2.art5.
- [18] F. Widayati, H. Fitria, dan Y. Fitriani, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru,” *J. Educ. Res.*, vol. 1, no. 3, hal. 251–257, 2020, doi: 10.37985/jer.v1i3.29.
- [19] A. M. C. Mamesah, L. Kawet, dan V. P. K. Lengkong, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado,” *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 3, hal. 600–611, 2016.
- [20] J. A. Bisnis *et al.*, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn,” vol. 7, no. 1, 2018.
- [21] V. R. Letsoin dan S. L. Ratnasari, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 1, hal. 17–34, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i1.2316.
- [22] K. S. Amelia, “PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP terhadap Kinerja Karyawan

- Pada Pt . Pelabuhan,” *Fak. Ekon. Univ. Negeri Makasar*, vol. 15, no. 01, hal. 71–79, 2015.
- [23] S. Tanumihardjo, A. Hakim, dan I. Noor, “PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang),” *J. Adm. Publik*, vol. 1, no. 6, hal. 1114–1121, 2013.
- [24] T. J. Pissa, “Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik,” *Publik Reform*, vol. 3, no. 1, hal. 298–337, 2018.
- [25] S. Debora, Y. Candra, dan Nurlina, “Pengaruh Pelayanan Prima dan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Pada Kantor Kelurahan Padang Sarai Kecamatan Koto Tangah Padang),” *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 7, hal. 1–15, 2016.
- [26] P. Profesionalisme *et al.*, “Elsis Fitriani Manao Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan,” *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 4, no. 1, hal. 170–175, 2021.
- [27] I. Ariesta, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 2, hal. 121–140, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [28] M. Muspawi, “Strategi Peningkatan Kinerja Guru,” *J. Ilm. Univ. Batanghari Jambi*, vol. 21, no. 1, hal. 101, 2021, doi: 10.33087/jiubj.v21i1.1265.
- [29] H. E. Sutrisno, “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya,” *EKUITAS (Jurnal Ekon. dan Keuangan)*, vol. 14, no. 4, hal. 460, 2017, doi: 10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2185.
- [30] L. Lestary dan H. Chaniago, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, hal. 94–103, 2018, doi: 10.35313/jrbi.v3i2.937.
- [31] E. Clan, Y. Timisela, dan M. Fatie, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong,” *Innov. J. Soc. Sci. ...*, vol. 3, hal. 4099–4117, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5093%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/5093/3769>
- [32] Siti Nur Aisah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Bull. Manag. Bus.*, vol. 1, no. 2, hal. 42–50, 2020, doi: 10.31328/bmb.v1i2.100.
- [33] L. Lailatussaadah, “Upaya Peningkatan Kinerja Guru,” *Intelektualita*, vol. 3, no. 1, hal. 243106, 2015.
- [34] F. Alfian, M. Adam, dan M. Ibrahim, “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh,” *J. Manaj. dan Inov.*, vol. 8, no. 2, hal. 84–96, 2017.
- [35] H. Yosepa, A. Samsudin, dan A. M. Ramdan, “Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 3, hal. 742, 2020, doi: 10.26740/jim.v8n3.p742-747.
- [36] D. Alisa dan D. Alisa, “PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP ( Suatu Studi pada SMP Negeri 13 Kota Bandung ) PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP ( Suatu Studi pada SMP Negeri 13 Kota Bandung ),” 2018.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*