

---

# Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Profesionalisme

I Wayan Maha Pradana Karang<sup>(1)</sup>  
Dewa Nyoman Benni Kusyana<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
E-mail: pradanakarang4@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aimed to assess how motivation, training, and professionalism impact employee performance. This study was carried out at the Ari Canti Consumer Cooperative in Ubud District, Gianyar Regency. This study included 32 cooperative employees as part of the population. The sampling was conducted utilizing the census technique. Data was gathered through interviews, reviewing literature, and distributing questionnaires. The Likert Scale, consisting of five answer choices, is the scale of measurement used for the data. Validity and reliability tests were conducted to assess the instruments. Multiple linear regression was utilized for hypothesis testing with the help of SPSS software. The findings confirm that motivation, job training, and professionalism all have a positive and significant impact on employee performance.*

**Keywords :** *Motivation; Job Training; Professionalism; Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai bagaimana motivasi, pelatihan, dan profesionalisme berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Konsumen Ari Canti Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar. Penelitian ini melibatkan 32 karyawan koperasi sebagai bagian dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui wawancara, kajian literatur, dan penyebaran kuesioner. Skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk data. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menilai instrumen. Regresi linier berganda digunakan untuk pengujian hipotesis dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Temuan tersebut menegaskan bahwa motivasi, pelatihan kerja, dan profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

**Kata kunci :** *Motivasi; Pelatihan Kerja; Profesionalisme; Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Koperasi adalah suatu Lembaga yang harus dikelola sebagaimana layaknya lembaga bisnis. Pentingnya kinerja karyawan bagi koperasi tidak hanya sebatas aspek operasional, tetapi juga mencakup dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan keberlanjutan ekonomi. Kinerja karyawan menjadi fondasi utama yang mendukung

---

kelancaran operasional koperasi. Dari sisi produksi, karyawan yang berkinerja baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan oleh koperasi. Dalam koperasi konsumen, pelayanan pelanggan yang ramah, efisien, dan profesional merupakan cerminan langsung dari kinerja karyawan. Kinerja biasanya merupakan hasil dari peran dan parameter pekerjaan selama jangka waktu tertentu (Laksana & Mayasari, 2021). Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan yang berdampak pada kontribusinya terhadap organisasi, meliputi kuantitas keluaran, kualitas keluaran, durasi keluaran, kehadiran, dan semangat tim (Amri & Ramadhi, 2021).

Motivasi yang tinggi dikaitkan dengan kinerja yang tinggi karena merupakan faktor utama yang mendorong individu untuk memaksimalkan upayanya dalam membantu organisasi mencapai tujuannya (Andayani & Tirtayasa, 2019). Kekuatan pendorong kinerja adalah motivasi, yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, serta keinginan karyawan untuk mendapatkan imbalan finansial dan non-finansial (Putri & Abaharis, 2024). Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan individu untuk bertindak dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan pribadinya (Rachmawati & Frianto, 2022). Motivasi kerja mengacu pada faktor yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan guna mencapai tujuan organisasinya (Jufrizen & Sitorus, 2021). Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan individu untuk bertindak dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan pribadinya (Rachmawati & Frianto, 2022).

Pelatihan kerja difokuskan pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap tugas pekerjaannya untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai hasil kerja tertentu (Marjaya & Pasaribu, 2019). Mengingat pelatihan kerja sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi dan keterampilan di bidangnya, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja (Safitri, 2019). Pelatihan di tempat kerja merupakan prosedur pendidikan untuk meningkatkan kinerja kerja individu (Irfan & Mataputun, 2021). Pelatihan adalah metode pendidikan singkat yang menggunakan pendekatan terstruktur dan terorganisir untuk memberikan pengetahuan teknis dan keterampilan kepada staf operasional untuk tujuan tertentu (Setiani & Febrian, 2023).

Profesionalisme ditunjukkan melalui kemampuan bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil yang konsisten (Gerhana *et al.*, 2019). Memiliki tingkat profesionalisme yang kuat tentunya akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi serta dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme seorang pegawai (Fachruddin &

---

Rangkuti, 2019). Profesionalisme adalah keadaan atau pola pikir dalam melaksanakan tugas dengan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan formal, yang dilakukan sebagai pekerjaan berbayar (Lubis & Arif, 2022). Profesionalisme diartikan memiliki kredensial dan keterampilan tertentu, serta dihargai atas pengetahuan dan pengalamannya dalam industri tertentu (Somantri, 2021).

Permasalahan kinerja dan berbagai faktor yang mempengaruhinya adalah isu yang krusial bagi setiap perusahaan, tidak terkecuali koperasi yang salah satu tujuannya adalah mensejahterakan anggotanya. Pada tahun 2023, Koperasi Konsumen Ari Canti mempekerjakan 32 orang yang masing-masing mempunyai tugas dan peran tertentu. Sebagai lembaga keuangan, diharapkan pegawainya terus meningkatkan kinerjanya.. Pada tahun 2023 pertumbuhan Anggota Koperasi Konsumen Ari Canti meningkat dari tahun 2022, pertumbuhan anggota aktif dimana pada tahun 2022 jumlah anggota Koperasi Konsumen Ari Canti hanya 1728 orang dan di tahun 2023 jumlah anggota Koperasi Konsumen Ari Canti sebesar 2030 orang meningkat sebanyak 302 orang. Akan tetapi pertumbuhan capaian SHU, pendapatan, dan asset mengalami penurunan dari target yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan Koperasi Konsumen Ari Canti.

Alasan di balik kinerja yang tinggi terkait dengan motivasi yang tinggi karena motivasi berfungsi sebagai faktor kunci yang memberdayakan seseorang untuk memberikan upaya terbaiknya dalam membantu organisasi berhasil mencapai tujuannya (Andayani & Tirtayasa, 2019). Pernyataan tersebut telah terbukti secara empiris di mana peningkatan kinerja secara signifikan akan terjadi ketika motivasi meningkat (Basir *et al.*, 2022; Dahlia & Fadli, 2022; Farida & Hakim, 2022; Umar & Norawati, 2022).

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi tujuan kerja tertentu. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap tugasnya akan meningkatkan kinerja (Marjaya & Pasaribu, 2019). Pernyataan tersebut telah terbukti secara empiris di mana peningkatan kinerja secara signifikan akan terjadi ketika pelatihan kerja meningkat (Solichah *et al.*, 2024; Setiawan *et al.*, 2024; Askila & Nuryani, 2024).

H<sub>2</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Profesionalisme kerja dicerminkan oleh kemampuannya untuk bekerja secara efektif dan efisien supaya menciptakan kinerja yang handal (Gerhana *et al.*, 2019). Pernyataan

tersebut telah terbukti secara empiris di mana peningkatan kinerja secara signifikan akan terjadi ketika profesionalisme meningkat (Putra *et al.*, 2024; Hayati *et al.*, 2024; Agustin & Maulana, 2024; Sinuraya & Harmen, 2024).

H<sub>3</sub> : Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Metode Penelitian

Penelitian berlangsung di Koperasi Konsumen Ari Canti Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar yang terletak di Jalan Raya Mas. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (motivasi, pelatihan kerja, profesionalisme) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Motivasi diukur dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dinyatakan dalam enam *item* pernyataan diadopsi dari Kim (2018). Pelatihan kerja diukur dengan instruktur, peserta, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan yang dinyatakan dalam delapan *item* pernyataan diadopsi dari Marjaya & Pasaribu (2019) dan Siallagan *et al.*, (2020). Profesionalisme diukur dengan kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab dengan delapan *item* pernyataan yang diadaptasi dari Pongoh *et al.*, (2021). Kinerja karyawan diukur dengan dimensi kuantitas, kualitas, pengetahuan, dan inisiatif yang diadaptasi dari Erawati & Wahyono (2019) dan Darmadi (2020). Penelitian ini menggunakan metode sensus sehingga seluruh anggota populasi yang berjumlah 32 orang dilibatkan sebagai subyek penelitian. Data dikumpulkan dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas digunakan sebagai alat uji instrumen, sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS.

### Hasil dan Pembahasan

Penilaian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan pilot study yang melibatkan 30 orang pekerja koperasi dari berbagai koperasi di Kabupaten Gianyar. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mempunyai koefisien korelasi lebih dari 0,30 yang menunjukkan validitasnya. Instrumen tersebut terbukti dapat diandalkan untuk penelitian selanjutnya yang ditunjukkan dengan uji reliabilitas, dengan nilai Cronbach's alpha di atas ambang batas minimal 0,60. Hasil pengujian instrumen dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Instrumen**

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Keterangan	Cronbach's alpha	Keterangan
Kinerja karyawan	No. 1 - 8	>0,30	Valid	0,818	Reliabel

Motivasi	No. 9 - 12	0,867
Pelatihan	No. 13 - 20	0,739
Profesionalisme	No. 21 - 28	0,703

Sumber : data diolah (2024).

Melalui penerbitan survei kepada 32 partisipan, penelitian ini mengetahui demografi responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja, yang ditampilkan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persen
Jenis kelamin	Laki-laki	16	50
	Perempuan	16	50
	Total	32	100
Usia	17 - 25 tahun	4	12,5
	26 - 34 tahun	8	25
	35 - 42 tahun	12	37,5
	> 42 tahun	8	25
	Total	32	100
Pendidikan	SMP/ sederajat	0	0
	SMA/ sederajat	17	53,13
	Diploma	9	28,13
	Sarjana (S1)	6	18,75
	Pascasarjana (S2/S3)	0	0
	Total	32	100
Lama bekerja	Sampai dengan 2 tahun	9	28,13
	3 - 5 tahun	10	31,25
	Lebih dari 5 tahun	13	40,63
	Total	32	100

Sumber : data diolah (2024).

Sebelum melakukan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis, langkah awal yang dilakukan adalah melakukan uji asumsi klasik yang meliputi pemeriksaan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Tabel 3 menampilkan uji asumsi tradisional. Nilai  $p$  untuk Sig (2-tailed) adalah 0,079 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residu terstandar dilaporkan mengikuti distribusi normal. Tingkat toleransi di atas 0,1 atau 10% sangat penting untuk motivasi, pelatihan kerja, dan profesionalisme. Nilai VIF variabel motivasi pelatihan kerja dan profesionalisme sama-sama berada di bawah 10, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen tersebut. Tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, karena tingkat signifikansi (nilai Sig) masing-masing variabel melebihi 0,05.

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas	Heteroskedastisitas

	Asymp.Sig(2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Motivasi		0,433	2,308	0,777
Pelatihan	0,079	0,453	2,208	0,666
Profesionalisme		0,514	1,946	0,059

Sumber : data diolah (2024).

Regresi linier berganda digambarkan dengan melakukan pengujian untuk mengukur determinasi, menguji kelayakan model, dan menilai signifikansi parsial. Nilai 0,831 pada kolom *R square* sama dengan 83,1% ketika dikalikan 100%. Oleh karena itu, motivasi, pelatihan kerja, dan profesionalisme memberikan pengaruh sebesar 83,1% terhadap kinerja pegawai Koperasi Konsumen Ari Canti, dan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diungkapkan. Nilai determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	0,831	0,812	1,59587

Sumber : data diolah (2024).

Model regresi dapat dinyatakan telah memenuhi syarat kelayakan model di mana Sig > 0,000. Hasil ini menunjukkan penelitian telah menggunakan variabel yang dapat diandalkan dalam diandalkan untuk memprediksi kinerja variabel terikut. Hasil uji kelayakan model dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Model**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	349,408	3	116,469	45,732	.000 <sup>b</sup>
Residual	71,310	28	2,547		
Total	420,719	31			

Sumber : data diolah (2024).

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 6. Berdasarkan hasil tersebut maka disusun persamaan regresi  $Y = 1,297 + 0,507X_1 + 0,199X_2 + 0,590X_3$ .

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,297	3,045		0,426	0,673
1 Motivasi	0,507	0,210	0,286	2,417	0,022
Pelatihan	0,199	0,027	0,181	7,422	0,000
Profesionalisme	0,590	0,115	0,556	5,119	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

---

## 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang didasarkan pada nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,507 (positif) dan nilai sig.  $0,022 < \alpha 0,05$ . Dengan demikian, maka  $H_1$  diterima. Hasil ini berarti semakin baik motivasi ( $X_1$ ) maka semakin baik kinerja karyawan Koperasi Konsumen Ari Canti (Y). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Basir *et al.*, 2022; Dahlia & Fadli, 2022; Farida & Hakim, 2022; Umar & Norawati, 2022).

Motivasi mencakup segala faktor yang memotivasi seorang karyawan untuk mengambil tindakan atau terlibat dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan pribadi, individu, dan organisasi. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang secara keseluruhan dinyatakan dalam empat *item* pernyataan. Hasil deskripsi variabel menunjukkan variabel motivasi dipersepsikan cukup baik oleh responden. Hasil ini menunjukkan motivasi karyawan Koperasi Konsumen Ari Canti cukup baik. Motivasi sangat penting untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Meskipun demikian, motivasi tidak semata-mata berasal dari individu pekerja, tetapi juga dari dorongan yang diberikan oleh organisasi. Karyawan yang terdorong adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja secara efektif.

## 2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian membuktikan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang didasarkan pada nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,199 (positif) dan nilai sig.  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dengan demikian, maka  $H_2$  diterima. Hasil ini berarti semakin baik pelatihan kerja ( $X_2$ ) maka semakin baik kinerja karyawan Koperasi Konsumen Ari Canti (Y). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang membuktikan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Solichah *et al.*, 2024; Setiawan *et al.*, 2024; Askila & Nuryani, 2024).

Pelatihan kerja adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, dalam hal ini Koperasi Konsumen Ari Canti untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan di dalam bekerja. Pelatihan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator instruktur, peserta, materi pelatihan kerja, dan tujuan pelatihan kerja yang diukur dengan delapan *item* pernyataan secara keseluruhan dipersepsikan baik oleh responden.

---

Hasil ini menunjukkan Koperasi Konsumen Ari Canti telah memberikan pelatihan kerja yang baik kepada karyawan. Pemberian pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang penting untuk dilakukan oleh suatu perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan.

### 3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian membuktikan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang didasarkan pada nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,590 (positif) dan nilai sig.  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dengan demikian, maka  $H_2$  diterima. Hasil ini berarti semakin baik profesionalisme ( $X_3$ ) maka semakin baik kinerja karyawan Koperasi Konsumen Ari Canti ( $Y$ ). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang membuktikan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putra *et al.*, 2024; Hayati *et al.*, 2024; Agustin & Maulana, 2024; Sinuraya & Harmen, 2024).

Profesionalisme adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan mengandalkan keahlian yang dimiliki, terutama berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Profesionalisme dalam penelitian ini diukur dengan indikator kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab dengan total delapan *item* pernyataan secara keseluruhan dipersepsikan baik oleh responden. Profesionalisme sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi karena karyawan yang memiliki profesionalisme menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja sesuai bidang keahliannya. Karyawan yang bekerja sesuai keahlian yang dimiliki tentu saja akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan mendorong kinerja yang optimal.

### Simpulan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi maka semakin baik kinerja karyawan Koperasi Konsumen Ari Canti. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik pelatihan kerja ( $X_2$ ) maka semakin baik kinerja karyawan Koperasi Konsumen Ari Canti. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik profesionalisme ( $X_3$ ) maka semakin baik kinerja karyawan Koperasi Konsumen Ari Canti. Saran yang diberikan adalah Manajemen sebaiknya mulai memperhatikan pemberian bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik atau yang mampu memenuhi target. Bonus dapat diberikan walau secara agregat target kinerja

---

karyawan tidak tercapai. Dengan cara ini maka bonus akan tepat sasaran karena karyawan yang tidak mampu memenuhi target tidak akan mendapatkan bonus. Manajemen dapat mempertimbangkan untuk memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk mengikuti pelatihan kerja. Selain itu, pelatihan kerja juga dapat diprioritaskan untuk karyawan yang mendapatkan mutasi kerja seperti dari posisi pembukuan menjadi analis kredit. Dengan demikian maka akan ada kriteria yang jelas dalam menentukan peserta pelatihan kerja. Berikutnya menetapkan prosedur kerja yang jelas sehingga setiap karyawan menyadari tugasnya masing-masing dan perannya dalam membantu karyawan lain menyelesaikan pekerjaan, selain itu dapat juga mengadakan *sharing session* setidaknya seminggu sekali di mana karyawan akan saling berbagi pengetahuan mengenai pekerjaan.

### Daftar Pustaka

- Agustin, F., & Maulana, R. (2024). "Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Benteng Purwa Putra Cabang Sukabumi." *Jurnal Ilmu Manajemen Retail (JIMAT)*, 5(1), 56–61.
- Amri, A., & Ramadhi, R. (2021). "Mediasi Kepuasan Kerja: Komunikasi, Komitmen Dan Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Radio Republik Indonesia (RRI) Padang)." *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(3), 94.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). "The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Askila, W. O., & Nuryani, H. S. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomaret Di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat." *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(1), 121–131.
- Basir, N. P., Andyanie, E., & Nurgahayu, N. (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Inap Rsud Haji Kota Makassar." *Window of Public Health Journal*, 3(2), 348–358.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679.
- Darmadi, D. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai." *Economic Education Analysis Journal.*, 8(1), 1–15.
- Fachrudin, W., & Rangkuti, E. R. (2019). "Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan." *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 10(1), 72–86.
- Farida, S. I., & Hakim, L. (2022). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 1–18.
- Gerhana, W., Rezt, R., & Wasis, W. (2019). "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai

- 
- Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57.
- Hayati, A. D., Said, M., Arifin, Z., & Firdausi, I. (2024). "Analisis Pengaruh Kualitas dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bahan Bangunan The Influence Analysis of Quality and Professionalism on Employee Performance in Building Material Shops." *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 4(1), 36–47.
- Irfan, M., & Mataputun, D. R. (2021). "Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1(1), 15–26.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). "Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali." *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 192–200.
- Lubis, N. R., & Arif, M. (2022). "Analisis Profesionalisme Kerja terhaap Tatakelola Keuangan Sekretariat Daerah Kota Medan." *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(1), 129–138.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Pongoh, M., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2021). "Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya Pada Masa Pandemi Di Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan." *Emba*, 9 No.4(4), 285–293.
- Putra, M. R., Prahawan, W., & Perdana, E. (2024). "Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Pada Kinerja Karyawan Di Dunia Perusahaan (Empirical & Theoretical Studies Implementation)." *Amal Insani (Ndonesia Multidiscipline of Social Journal)*, 4(2), 55–67.
- Putri, R. W., & Abaharis, H. (2024). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 139–149.
- Rachmawati, N. A., & Frianto, A. (2022). "Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 703.
- Safitri, D. E. (2019). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setiawan, S., Hasibuan, R. R., & Pratiwi, A. R. (2024). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga." *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(02), 380–390.
- Siallagan, B., Miftahudin, M., & Isnaniah, L. K. S. (2020). "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Sinuraya, Z. S., & Harmen, H. (2024). "Pengaruh Profesionalisme Kerja, Time Management, dan Work Resilience Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan." *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(2), 1303–1322.
-

- 
- Solichah, F., Iswati, I., & Pranata, E. (2024). “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adyatma Prima Persada Yogyakarta.” *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 25–44.  
[http://eprints.uty.ac.id/4345/1/5150211394\\_MUHAMMAD\\_YUSUF\\_FEBRIYAN\\_SUKRISNA.pdf](http://eprints.uty.ac.id/4345/1/5150211394_MUHAMMAD_YUSUF_FEBRIYAN_SUKRISNA.pdf)
- Somantri, B. (2021). “Kontribusi Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Pendukung Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Inspektorat Kabupaten Sukabumi.” *CAKRAWALA – Repositori IMWI*, 4(2), 129–140.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.