JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 13 Januari 2025 | **Revised:** 30 Januari 2025 | **Accepted:** 14 Februari 2025

Pengaruh Profesionalisme dan Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi

Dadan Sulaiman[1], Saiyid Syekh[2], Osrita Hapsara[3]
[1]Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, dadansulaiman2018@gmail.com
[2]Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, saiyid.syekh@unbari.ac.id
[3]Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, osritahapsara@yahoo.co.id

Corresponding Author: dadansulaiman2018@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to describe professionalism, work enthusiasm, work discipline, and employee performance at the Fire Department and Rescue Office of Jambi City. It also seeks to understand the impact of professionalism and work enthusiasm on employee performance, both directly and indirectly through work discipline. The population in this study consists of 253 employees from the Fire Department and Rescue Office of Jambi City, including civil servants (PNS), non-permanent employees (P3K), and daily workers (TKK). The sample size is determined based on Slovin's formula with a 10% margin of error, resulting in a sample of 72 individuals. This study uses a quantitative approach with a survey method and analyzes the data using Partial Least Square (PLS). The results show that professionalism and work enthusiasm directly and indirectly through work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Likewise, work discipline directly has a positive and significant impact on performance. This explains that employee professionalism and work ability, supported by high work discipline, contribute to optimal work outcomes.*

Keyword: *Professionalism, Work Enthusiasm, Discipline, Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan profesionalisme, semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Serta ingin mengetahui profesionalisme dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi yang berjumlah 253 orang yang terdiri dari PNS, P3K, dan TKK. ukuran atau jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teori Slovin dengan margin error 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 72 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan semangat kerja secara langsung langsung dan tidak langsung melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kineja pegawai, begitu pula disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa profesionalisme dan kemampuan kerja pegawai dilandasi oleh disiplin kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi pada hasil kerja yang optimal.

Kata Kunci: Profesionalisme, Semangat Kerja, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam organisasi pemerintahan, MSDM berfungsi untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik, di mana birokrasi yang baik dapat dicapai melalui manajemen yang efektif. Pegawai pemerintah yang terampil dan bermotivasi akan mampu melayani masyarakat dengan lebih baik, meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah. Menurut Werther & Davis (2014), peran MSDM dalam sektor publik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja dan transparansi. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal menjadi landasan bagi tercapainya tujuan pelayanan publik yang efisien.

Tak terkecuali pula dengan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi, dalam penyelenggaraan urusan Pemerintah bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub kebakaran dan penyelamatan masyarakat, mempunyai SDM yang profesional, semangat, serta disiplin kerja yang tinggi merupakan faktor utama memberikan hasil kerja yang optimal berupa pelayanan yang tanggap dalam menangani dan melayani masyarakat secara maksimal.

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*) (Kurniawan, 2012). Menurut Siagian (2014) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Dalam bekerja pegawai dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena pegawai yang professional dapat mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai (Gerhana et al., 2019; dan Atika, 2021). Selain itu di dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesionalime harus dimiliki oleh seseorang pegawai dalam bekerja, karena sikap profesionalisme dalam bekerja akan mampu memberikan hasil kerja yang baik pula (Gerhana et al., 2019).

Sebaliknya kurang profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas dapat berdampak signifikan pada berbagai aspek kinerja organisasi. Dimana pegawai yang tidak profesional cenderung tidak memperhatikan detail, kurang teliti, dan tidak mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan produk atau layanan yang dihasilkan menjadi tidak sesuai dengan harapan dan menurunkan tingkat kepuasan pelanggan atau masyarakat yang dilayani. Menurut Robbins dan Judge (2015), profesionalisme berperan penting dalam menjaga kualitas dan konsistensi hasil kerja, dan ketidakhadirannya dapat berdampak buruk pada reputasi organisasi.

Selain profesionalisme pegawai, semangat kerja juga menjadi aspek yang penting dalam upaya memberikan layanan yang maksimal kepada masyarakat. Semangat kerja merupakan sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan semangat kerja untuk mendorong mereka bekerja sama dan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka (Syuhada & Amelia, 2021). Menurut Hasibuan

(2015) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi (Basri & Rauf, 2021).

Tidak hanya profesionalisme dan semangat kerja, disiplin kerja juga memiliki peran besar dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan sadar akan tugas tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2012).

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (Davis, 2012). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mencatat bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ayer et al (2015), Dwiyanti et al (2017), Khumaira (2020), Yuningsih et al (2024), Firdaus et al (2022), dan Salahuddin (2019) menyatakan bahwa disiplin (penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu) berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya jika seseorang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja, maka hal ini akan diikuti pula dengan semakin baiknya hasil kinerja yang diberikan (Khumaira, 2020).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Vitalnya keberadaan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di Kota Jambi, telah menjadi sebuah tuntutan bagi setiap pegawainya untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam menjamin bahwa layanan yang diberikan efektif dan efisien. Berangkat dari fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka menimbulkan ketertarikan penulis untuk mengangkat topik ini menjadi suatu kajian empirik dalam bentuk Tesis dengan judul "Profesionalisme dan Semangat Kerja Melalaui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi".

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran profesionalisme, semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Serta ingin menganalisis pengaruh profesionalisme dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja pegawai.

METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Dimana populasi pada penelitian ini adalah pegawai dengan jumlah sebanyak 253 orang pegawai. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis

pengaruh antara profesionalisme kerja dimediasi oleh semangat dan disiplin kerja yang berdampak kinerja aparatur pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Dalam penelitian ini Profesionalisme (X_1) dan Semangat (X_2) dijadikan sebagai variable eksogen, selanjutnya Disiplin Kerja (Y) dijadikan sebagai variable pemediasi, teakhir Kinerja (Z) dijadikan sebagai variabel endogen.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan *survey* membuat angket kepada responden (pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variable yang diamati dengan tingkat eksplanasi (*level of explanation)*.

Penelitian ini dianalisis menggunakan pendekatan SEM-PLS. Pemilihan SEM-PLS sebagai metode analisis data, didasarkan atas karakteristik obyek penelitian, asumsi-asumsi yang mendasari model, dan berdasarkan keutamaannya. Alasan menggunakan pendekatan SEM-PLS, karena: 1) SEM-PLS dalam satu dekade terakhir telah menjadi perhatian penting dalam kalangan akademis dan peneliti, terutamanya yaitu SEM-PLS dapat menjelaskan varian konstruk target utama; 2) ukuran sampel SEM-PLS walaupun relatif kecil, tetap akan mencapai kekuatan statistik yang baik; dan 3) SEM-PLS mampu menangani model kompleks dengan banyak hubungan model dan jumlah indikator yang besar (Hair et al., 2014). Pendekatan menggunakan SEM-PLS penting memperhatikan tahapan yang melibatkan: 1) spesifikasi model; 2) evaluasi model pengukuran; dan 3) evaluasi model struktural.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 72 responden yang merupakan pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
	Jenis Kelamin		
1	Laki-Laki	61	84,7
2	Perempuan	11	15,3
	Total	**72**	**100**
	Kelompok Usia		
1	< 25 Tahun	3	4,2
2	25 – 35 Tahun	38	52,8
3	36 – 45 Tahun	24	33,3
4	46 – 55 Tahun	7	9,7
5	> 55 Tahun	0	0
	Total	**72**	**100**
	Pendidikan		
1	SMA Sederajat	25	36,1
2	Diploma	9	12,9
3	Strata Satu	34	47,2
4	Strata Dua	3	4,2
	Total	**72**	**100**
	Kelompok Masa Kerja		
1	< 3 Tahun	3	4,2
2	3 – 6 Tahun	20	27,8
3	7 – 9 Tahun	30	41,7
4	10 – 12 Tahun	13	18,1
5	> 12 Tahun	6	8,3
	Total	**72**	**100**

Sumber: Data diolah (2024)

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kondisi mengenai lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Jambi dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat sejauh mana subjek setuju atau tidak dengan pernyataan yang diajukan. Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Hasil analisis deskriptif pada kajian ini dirangkum pada table berikut.

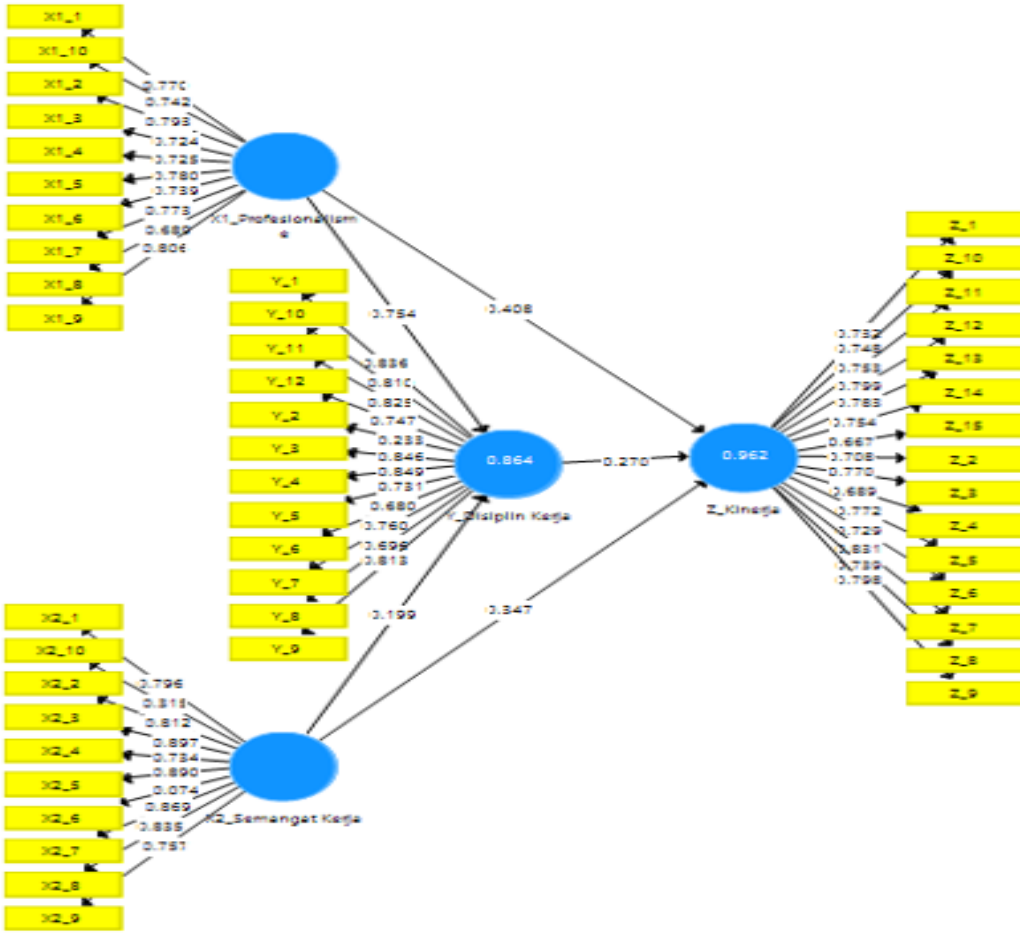
Table 2. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variable	Item	Score	Scale Range	Information
1	Profesionalisme	10	2.718	2.448 – 3.447	Baik
2	Kemampuan Kerja	10	2.664	2.448 – 3.447	Tinggi
3	Disiplin	12	3.228	2.937,6 – 3.627,8	Tinggi
4	Kinerja	15	4.042	3.672 – 4.535	Baik

Sumber: Data diolah (2024)

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

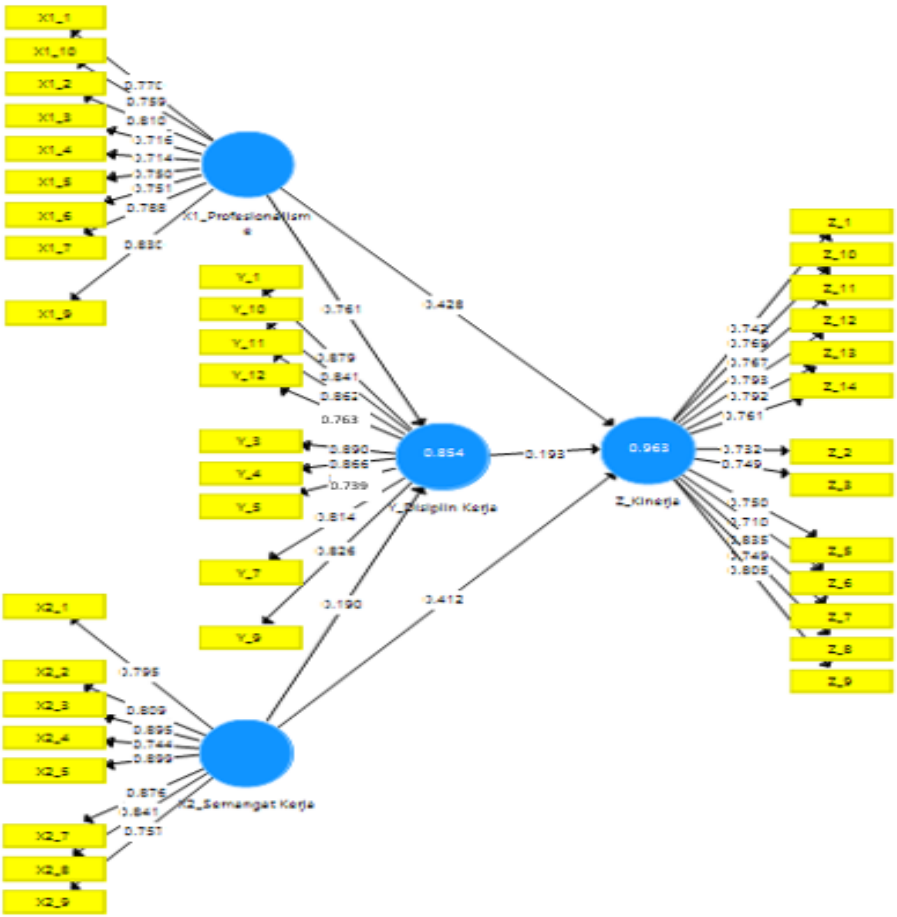
Model pengukuran mempunyai tujuan mewakili hubungan antar kontruk dan variabel indikatornya yang sesuai (umumnya disebut dengan *outer model* dalam PLS-SEM). Model pengukuran menjelaskan bagaimana konstruk diukur dan dapat diandalkan atau valid serta reliabel dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas kontruk (Hair et al., 2017). Gambar *outer model* dalam SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Full Outer Model

Berdasarkan Gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa terdapat beberapa indicator memiliki nilai outer loading di bawah 0,7 yang berarti mempunyai validitas yang rendah, indikator tersebut yaitu X1_8 dengan nilai 0,689, X2_6 dengan nilai 0,074, X2_10 dengan nilai 0,315, Y_2 dengan nilai 0,233, Y_6 dengan nilai 0,680, Y_8 dengan nilai 0,696, Z_4 dengan nilai 0,689, dan Z_12 dengan nilai 0,667. Dikarenakan nilai tersebut memiliki nilai outer loading di bawah batas yang ditentukan, sehingga indicator-indikator yang dinyatakan tersebut harus dieliminasi, dan dilakukan estimasi ulang pada model.

Adapun hasil pengujian *convergent validity* setelah dilakukannya estimasi ulang, ditampilkan pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Outer Model Setelah Estimasi Ulang

Setelah melakukan estimasi ulang dengan mengeliminasi (*dropping)* indikator-indikator yang memiliki nilai di bawah standar, maka diperoleh hasil seperti tampak pada Gambar 2 di atas. Dimana pada hasil tersebut tampak semua indicator telah memenuhi *rule of thumb*, atau setiap indicator telah memiliki nilai di atas standar yang ditentukan yaitu 0,7. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan jika semua indicator yang diukur untuk membangun model pada penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Model Struktural *(Inner Model)*

Ketika model pengukuran (*outer model*) telah menyatakan hasil yang baik, langkah selanjutnya dalam mengevaluasi hasil PLS-SEM adalah dengan menilai model struktural (*inner model*). Model struktural dianalisis yaitu sebagai upaya untuk menemukan bukti-bukti yang mendukung model teoritis (hubungan teoritis antara konstruk eksogen dan konstruk endogen) (Avkiran & Ringle, 2018).

a. Hasil Analisa Pengujian *R-Square*

Nilai R-*square* digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konstruk eksogen menjelaskan kontruk endogen. Untuk mengevaluasi model struktural yaitu dengan nilai *R-square* yang menunjukkan kekuatan prediktif dari model. *Rule of thumb* yang digunakan yaitu 0.75, 0.50, dan 0.25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah. (Hair et al, 2017). Hasil nilai R-*square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 3. R Square Test Results

	R Square	Adjusted R Square
Y_Disiplin Kerja	0,854	0,849
Z_Kinerja	0,963	0,962

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai R-*square* sebesar 0,854 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh konstruk profesionalisme dan semangat kerja dengan persentase sebesar 85,4%. Sedangkan variabel kinerja mempunyai nilai R-*square* sebesar 0,963 yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh konstruk profesionalisme, semangat kerja dan disiplin kerja dengan persentase sebesar 96,3%. Maka, dapat disimpulkan bahwa hasil uji model struktural (*inner model*) dari variabel disiplin kerja dan variabel kinerja termasuk kategori model yang "kuat".

b. Hasil Analisa F–*Square* (f^2 *Effect Size*)

F-square dihitung untuk mengukur pentingnya perubahan nilai R-*square* ketika konstruk tertentu dihilangkan dari model untuk mengevaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada kosntruk endogen. *Rule of thumb* untuk menilai nilai f-*square* adalah 0.02, 0.15, dan 0.35 yang menunjukkan bahwa nilai efek kecil, sedang dan besar, serta ukuran efek dengan nilai kurang dari 0.02 menunjukkan bahwa variabel tidak mempunyai efek (Hair et al, 2017). Hasil nilai F-*square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai *F-Square*

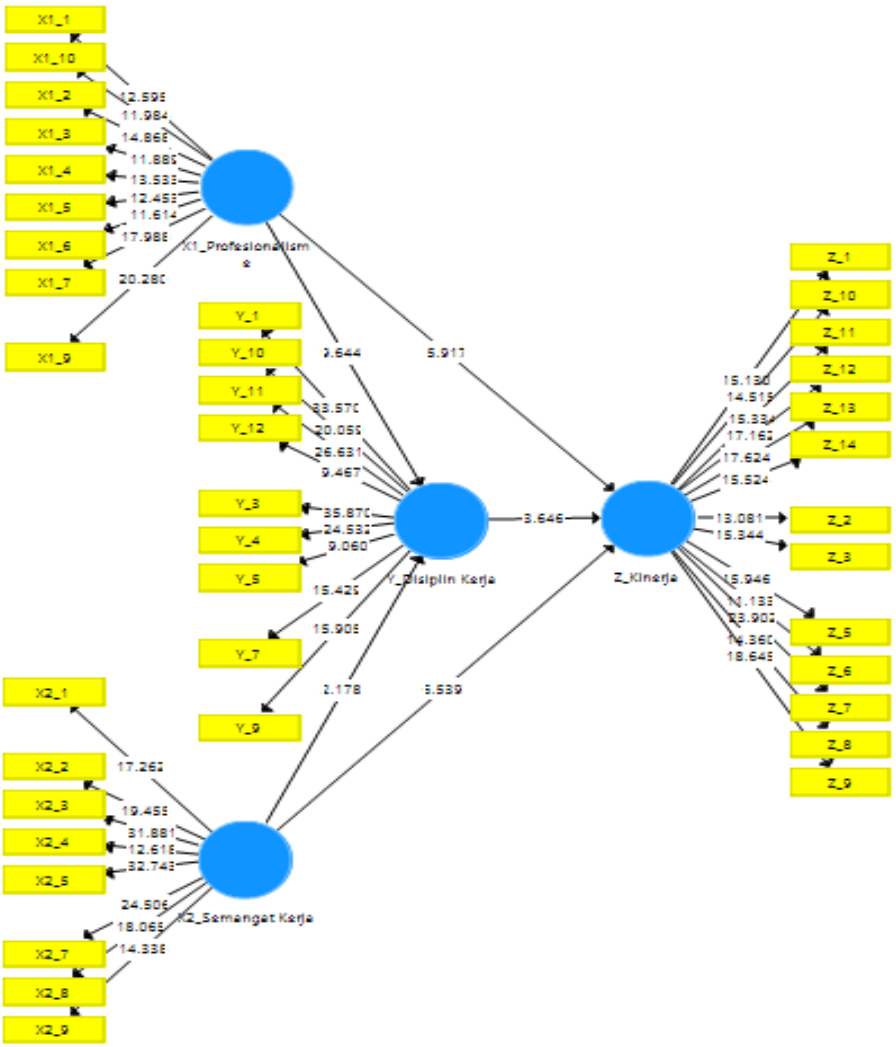
	Y_Disiplin Kerja	Z_Kinerja
X1_Profesionalisme	**1,251**	**0,701**
X2_Semangat Kerja	0,078	**1,352**
Y_Disiplin Kerja		0,148

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa terdapat 1 variabel yang memiliki kontribusi terbesar dalam terhadap nilai R-*square* pada model penelitian yaitu nilai f-*square* variable profesionalisme dan semangat kerja terhadap disiplin kerja masing-masing yaitu sebesar 1,251 (besar), dan 0,078 (kecil). Kemudian untuk variable profesionalisme, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja masing-masing yaitu sebesar 0,701 (Besar), 1,352 (besar), dan 0,148 (Sedang).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian selanjutnya yaitu melihat signifikansi yang mewakili hubungan yang di hipotesiskan di antara konstruk atau melihat pengaruh antar variabel pada *path coefficients* menggunakan prosedur *bootsrapping*. Selanjutnya yaitu *output bootsrapping* untuk melihat besaran nilai T-statistik.



Gambar 3. Model Hubungan Konstruk Penelitian Dengan Metode *Bootstrapping*

Tabel 5. Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	*Path Coefficient*	T-*Statistics*	P Value	Ket.
H1 : PF -> DK	0,761	9,644	**0,000**	Diterima
H2 : SK -> DK	0,190	2,178	**0,030**	Diterima
H3 : PF -> KIN	0,428	5,917	**0,000**	Diterima
H4 : SK -> KIN	0,412	6,539	**0,000**	Diterima
H5 : DK -> KIN	0,193	3,646	**0,000**	Diterima
H7 : PF -> DK -> KIN	0,147	3,233	**0,001**	Diterima
H8 : SK -> DK -> KIN	0,037	2,027	**0,043**	Diterima

Keterangan: PF = Profesionalisme; SK = Semangat Kerja; DK = Disiplin Kerja; KIN = Kinerja.
Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

Pembahasan

Profesionalisme Terhadap Disiplin Kerja

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa profesionalisme memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menjelaskan profesionalisnya pegawai dalam bekerja akan membentuk pola perilaku disiplin pegawai dalam bekerja (Robbins dan Judge, 2015). Selain itu profesionalisme pegawai dalam bekerja akan meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan (Mathis dan Jackson, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khumaira (2020), yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja seseorang, hal ini dikarenakan sikap professional seseorang dalam bekerja akan ditunjukkan untuk selalu mentaati peraturan yang berlaku, karena melanggar peraturan atau bertindak tidak disiplin merupakan sikap yang tidak professional.

Selain itu Firdaus et al (2022) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa pentingnya penerapan sikap profesionalisme dalam bekerja karena profesionalitas yang tertanam pada pegawai akan meningkatkan disiplin kerja. Hal ini juga ditambahkan oleh penelitian yang dilakukan Yuningsih et al (2024) yang mengemukakan jika profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Profesionalisme kerja pegawai merupakan komponen penting yang mencerminkan kompetensi, integritas, dan komitmen individu dalam melaksanakan tugas secara konsisten sesuai dengan standar yang ditetapkan. Profesionalisme berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan disiplin kerja, karena pegawai yang profesional cenderung memiliki kesadaran tinggi terhadap tanggung jawab mereka. Menurut Sutrisno (2016), profesionalisme kerja melibatkan sikap dan perilaku yang berorientasi pada kualitas hasil kerja, mematuhi aturan, serta memiliki dedikasi terhadap pekerjaan yang diemban. Pegawai yang profesional memahami bahwa disiplin kerja adalah fondasi utama dalam menjaga kualitas layanan dan keberlanjutan organisasi.

Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis semangat kerja terhadap disiplin kerja diperoleh hasil memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Berpengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai menjelaskan bahwa pegawai yang senantiasa memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung akan lebih berkomitmen untuk mematuhi peraturan dan jadwal kerja, sehingga meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja (Mangkunegara, 2017). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar & Indah, (2020), Masis (2021), dan Andi (2020) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Semangat kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi. Semangat kerja yang tinggi menciptakan motivasi internal bagi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2015), semangat kerja mendorong karyawan untuk terlibat aktif dalam pekerjaan mereka, menghadirkan sikap positif dan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi lebih mungkin menjalankan tugas dengan tepat waktu dan menjaga produktivitas mereka secara konsisten. Oleh karena itu, semangat kerja yang kuat berperan penting dalam membangun disiplin kerja yang baik di lingkungan organisasi.

Selain itu, semangat kerja yang tinggi membuat pegawai lebih bersedia untuk mengikuti prosedur dan aturan perusahaan secara konsisten. Menurut Hasibuan (2016), semangat kerja yang kuat menciptakan kedisiplinan, karena pegawai yang termotivasi akan lebih mudah

menyesuaikan diri dengan struktur dan tata cara kerja yang ada. Mereka memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas tanpa pengawasan ketat dan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja tidak hanya meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga membantu menciptakan disiplin yang lebih mandiri dalam diri setiap pegawai.

Profesionalisme Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis profesionalisme terhadap kinerja diketahui memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Berpengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai menjelaskan bahwa ketika seorang pegawai memiliki profesionalisme yang tinggi, ia cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif, sehingga meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan (Mangkunegara, 2017). Selain itu Hasibuan (2016) juga menjelaskan bahwa pegawai yang profesional memiliki pemahaman mendalam tentang tugasnya, mampu mengelola waktu dengan baik, dan menunjukkan akurasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, profesionalisme tidak hanya berdampak pada hasil kerja individu, tetapi juga pada produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan.

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*) (Kurniawan, 2012). Menurut Siagian (2014) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Profesionalisme kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Gerhana et al., 2019; Bolung et al., 2018; Firdaus et al., 2022; Khumaira, 2020; Wibowo & Suseno, 2017; Andi, 2020; dan Atika, 2021). Hal ini dikarenakan profesionalisme akan mampu mendorong pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Salahuddin, 2019). Dengan standar kerja yang tinggi, pegawai akan lebih fokus pada detail, akurasi, dan konsistensi, yang secara langsung meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Peningkatan kualitas ini secara otomatis berdampak positif pada kinerja keseluruhan (Atika, 2021).

Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis semangat kerja terhadap kinerja pegawai diketahui memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Berpengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai menjelaskan bahwa ketika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, pegawai tersebut cenderung akan menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik, bekerja dengan tekun, dan mencapai hasil kerja yang optimal (Mangkunegara, 2017).

Semangat kerja merupakan sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan semangat kerja untuk mendorong mereka bekerja sama dan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka (Syuhada & Amelia, 2021). Menurut Hasibuan (2015) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi (Basri & Rauf, 2021).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sepakat jika semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya yaitu Syuhada & Amelia (2021), Basri & Rauf (2021) & Riyanto & Anto (2022) dimana hasil kajiannya mengemukakan bahwa semangat kerja secara yang positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Semangat kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai (Syuhada & Amelia, 2021; Basri & Rauf, 2021; Gupron & Yandi, 2024; dan Riyanto & Anto, 2022). Hal ini dikarenakan semangat kerja akan mempengaruh kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2012). Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih produktif, lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu, yang berdampak langsung pada peningkatan output. Semangat kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan dengan fokus yang lebih besar, meningkatkan efisiensi kerjanya (Basri & Rauf, 2021).

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar kedua variabel tersebut. Berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menjelaskan bahwa pegawai yang disiplin cenderung akan dapat bekerja secara konsisten dan terorganisasi, sehingga mampu mencapai hasil kerja yang berkualitas (Hasibuan, 2016). Menurut Mangkunegara (2017), pegawai yang disiplin akan mampu mengelola waktu dengan baik, memprioritaskan tugas-tugas penting, dan menjaga konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin adalah landasan utama untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam organisasi.

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (Davis, 2012). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2015). Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai hasil kinerja optimal (Khumaira, 2020; Yuningsih et al., 2024; Firdaus et al., 2022; dan Salahuddin, 2019).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mencatat bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ayer et al (2015), Rianawati & Widodo (2020), Dwiyanti et al (2017), Khumaira (2020), Yuningsih et al (2024), Firdaus et al (2022), dan Salahuddin (2019) menyatakan bahwa disiplin (penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu) berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya jika seseorang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja, maka hal ini akan diikuti pula dengan semakin baiknya hasil kinerja yang diberikan (Khumaira, 2020).

Profesionalisme Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa profesionalisme yang dilandasi oleh disiplin kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi pada hasil kerja yang optimal. Hubungan antara profesionalisme kerja dan kinerja pegawai, dengan disiplin kerja sebagai faktor mediasi, memainkan peran penting dalam menciptakan kinerja yang unggul di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi akan lebih

cenderung memahami pentingnya bekerja dengan penuh tanggung jawab, menjaga kualitas pekerjaan, dan mematuhi standar serta prosedur yang telah ditetapkan (Atika, 2021).

Pentingnya penerapan sikap profesionalisme dalam bekerja karena profesionalitas tertanam pada pegawai akan meningkatkan disiplin kerja (Firdaus et al., 2022). Lebih lanjut disiplin kerja tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja (Juliyanti & Onsardi, 2020). Ketika semua karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi disiplin maka kinerja karyawan akan semakin baik. Disiplin kerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai (Khumaira, 2020).

Menurut Mangkunegara (2017), pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang baik akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, menghindari kesalahan, dan memenuhi harapan organisasi. Disiplin ini tidak hanya mencakup kedisiplinan dalam waktu, tetapi juga dalam hal kualitas pekerjaan, penggunaan sumber daya yang tepat, serta keinginan untuk terus meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, disiplin yang tumbuh dari profesionalisme memastikan bahwa pegawai dapat memberikan hasil kerja yang optimal.

Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa semangat kerja melalui disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa ketika semangat kerja yang tinggi dipadukan dengan disiplin kerja, kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan, karena pegawai yang memiliki kedua hal tersebut cenderung lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mereka (Robbins & Judge, 2015).

Semangat kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk menjalankan disiplin dengan sepenuh hati. Menurut Hasibuan (2016), pegawai yang memiliki semangat kerja biasanya lebih siap untuk mematuhi prosedur dan jadwal kerja, yang membuat mereka lebih konsisten dan efektif dalam pelaksanaan tugas. Disiplin kerja, pada gilirannya, membentuk kebiasaan baik yang memperkuat kinerja pegawai dari waktu ke waktu. Dengan adanya semangat kerja yang kuat, pegawai termotivasi untuk menjaga standar kedisiplinan, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat, dan mengikuti arahan pimpinan. Hal ini membentuk pola kerja yang produktif dan berdampak positif pada kinerja individu maupun tim.

Semangat kerja yang positif dan disiplin juga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif. Ketika pegawai bekerja dengan semangat dan disiplin, mereka tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga menciptakan dampak positif bagi tim secara keseluruhan. Mathis & Jackson (2019) menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi dan disiplin yang terjaga dalam organisasi akan meningkatkan kolaborasi antarpegawai dan memperkuat sinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, kedisiplinan yang dihasilkan dari semangat kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan produktif, yang berdampak langsung pada pencapaian kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu:

1. Profesionalisme, semangat kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi dipersepsikan sudah berlangsung dengan baik.
2. Profesionalisme memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Hal ini menjelaskan profesionalisnya pegawai dalam bekerja akan membentuk pola perilaku disiplin pegawai dalam bekerja.

3. Semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang senantiasa memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung akan lebih berkomitmen untuk mematuhi peraturan dan jadwal kerja, sehingga meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja
4. Profesionalisme memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Hal ini menjelaskan bahwa ketika seorang pegawai memiliki profesionalisme yang tinggi, ia cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif, sehingga meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan
5. Semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Hal ini menjelaskan bahwa ketika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, pegawai tersebut cenderung akan menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik, bekerja dengan tekun, dan mencapai hasil kerja yang optimal.
6. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang disiplin cenderung akan dapat bekerja secara konsisten dan terorganisasi, sehingga mampu mencapai hasil kerja yang berkualitas.
7. Profesionalisme melalui disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Hal ini menjelaskan bahwa profesionalisme yang dilandasi oleh disiplin kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi pada hasil kerja yang optimal.
8. Semangat kerja melalui disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Hal ini menjelaskan bahwa ketika semangat kerja yang tinggi dipadukan dengan disiplin kerja, kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan, karena pegawai yang memiliki kedua hal tersebut cenderung lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

REFERENSI

Akbar, S. A. A., & Indah, D. Y. (2020). *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Kewalram Indonesia* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

Andi, N. C. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan* (Doctoral dissertation, ITB Nobel Indonesia).

Atika, K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PlN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *17*(4), 355-366.

Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerjapegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi*, *12*(3A), 27-46.

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, *4*(1).

Bolung, G. R., Tewal, B., & Sepang, J. (2018). Pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasaan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4).

Davis, K & *Newstrom, J.* (*2012*). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Dwiyanti, D., Sarwoko, E., & Suryaningtyas, D. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, *3*(1).

Firdaus, A. R., Rodiah, E., & Cahndra, R. (2022). Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin dan Loyalitas Karyawan PT. ABC Cikarang Kabupaten Bekasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, *2*(1), 85-96.

Gerhana, W., Rezti, 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.

Gupron, G., & Yandi, A. (2024). Proactive Work Behavior Model in Maximizing More Effective and Efficient Performance: A Conceptual Study as a Guide for Researchers. *Journal of Accounting and Finance Management*, *5*(1), 47-58.

Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. In *European Business Review* (Vol. 26, Issue 2). https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128

Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2017). An Assessment of The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *40*(3). https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, *1*(2), 183-191.

Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, *31*(2), 34-45.

Kurniawan, A. (2012). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Masis, H. (2021). *Pengaruh Insentif, Motivasi, Profesionalisme, dan Evaluasi Terhadap Perkembangan Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kota Padang* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang)

Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemito, A.S. (2015). *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Purwanto, E.A. (2012). *Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media

Rianawati, N. D., & Widodo, D. S. (2020). The Influence of Organizational Culture and Discipline on Organizational Performance Through Organizational Citizenship Behavior in The Inspectorate of Bekasi City Indonesia.

Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, *12*(2), 81-90.

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson: Education Limited.

Salahuddin, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *4*(2), 255-265.

Siagian, S.P. (2014). *Administrasi Pembangunan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, *2*(2), 136-145.

Werther, W. B., & Davis, K. (2014). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill.

Wibowo, A., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *11*(1).

Yuningsih, W., Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2024). Pengaruh Pengembangan Profesional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Guru SD Swasta di Kota Serang: Wiwi Yuningsih, Furtasan Ali Yusuf, Budi Ilham Maliki. *Technosience*, *8*(1).