



Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (*Literature Review* Manajemen Sumber Daya Manusia)

Dori Mitra Candana¹, Hapzi Ali², Zefriyenni³

¹Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia, dorimittra@upiypk.ac.id

²Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

³Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia, zefriyenni@upiypk.ac.id

Corresponding Author: dorimittra@upiypk.ac.id

Abstract: Previous or related research is essential to a research or academic dissertation. Previous or related studies can help strengthen theories and phenomena of the relationships or effects between variables. This article explains how to determine employee performance and employee work productivity in carrying out their work. Targeting professionalism and training with the targeted object are employees at PT Semen Padang (PERSERO) Tbk. The purpose of writing this article is to make a hypothesis about the influence between variables that will be used in further research. The results of this library survey are as follows: 1) Professionalism influences work productivity; 2) Training has an effect on employee performance; 3) Work productivity affects employee performance; 4) Training has an effect on work productivity; and 5) Work productivity affects employee performance.

Keyword: Productivity, Performance, Professionalism and Training

Abstrak: Penelitian sebelumnya atau yang terkait sangat penting dalam sebuah penelitian atau disertasi akademik. Studi sebelumnya atau terkait dapat membantu memperkuat teori dan fenomena hubungan atau efek antar variabel. Artikel ini menjelaskan cara menentukan Kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menargetkan profesionalisme dan pelatihan dengan objek yang dibidik adalah karyawan pada PT Semen Padang (PERSERO) Tbk. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk membuat hipotesis tentang pengaruh antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hasil survei perpustakaan ini adalah sebagai berikut: 1) Profesionalisme berpengaruh terhadap Produktivitas kerja; 2) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan; 3) Produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 4) Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja; dan 5) Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci: Produktivitas, Kinerja, Profesionalisme dan Pelatihan

PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan usaha di era globalisasi dan 4.0 membuat semua perusahaan di dunia berlomba-lomba untuk merancang strategi yang tepat agar dapat memiliki keunggulan

bersaing. Perusahaan yang ingin berhasil dan mempertahankan posisinya di pasar perlu melaksanakan perencanaan strategis dan optimalisasi sumber daya. (Ahlvik et al., 2016) menyatakan bahwa tanpa modal intelektual, organisasi tidak akan dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga manusia merupakan sumber daya terpenting yang memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kinerja keuangan/ nonkeuangan. Manusia sebagai karyawan merupakan sumber daya penting bagi setiap organisasi, dan manajemen SDM yang memadai dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya (Rahmi & Aziz, 2017)

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar

Ketika industri semen dihadapkan kondisi persaingan yang masih ketat dan *over supply*. Perseroan terus melakukan efisiensi baik dalam hal operasional maupun keuangan *melalui total cost transformation, optimalisasi utilisasi* fasilitas produksi, efisiensi penggunaan bahan baku, dan memastikan pengelolaan proses supply chain yang optimal. Perseroan yang tergabung didalam Holding PT Semen Indonesia (Persero), Tbk, fokus pada penyempurnaan sinergi dalam grup agar tetap memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan pemain lainnya. Perseroan turut menghadapi permasalahan dan tantangan yang tidak jauh berbeda dengan yang dialami Perseroan produsen semen nasional lainnya. Kinerja Perseroan, akan turut mempengaruhi kinerja industri semen nasional secara umum. Meskipun persaingan dalam industri semen semakin ketat, Perseroan mampu menunjukkan peningkatan kinerja yang membaik bila dibandingkan dengan periode sebelumnya melalui langkah strategis program *Total Cost Transformation* yang telah diimplementasikan sejak tahun 2017 lalu, serta sesuai dengan arahan Holding PT Semen Indonesia (Persero), Tbk, Perseroan akan terus melanjutkan kerjasama dengan BUMN konstruksi. Kerjasama ini penting agar Perseroan dapat menjadi pemasok semen utama untuk proyek-proyek infrastruktur pemerintah terutama di wilayah Sumatera.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari, walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja) (Rismayadi & Maemunah, 2016) dalam kamus besar bahasa indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin diraih atau dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan individu. Menurut (Hapid & Sunarwan, 2016) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Fatmawati & Widyatmojo, 2018), kinerja dinyatakan sebagai sebarang suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar peilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan. Kinerja meliputi hasil – hasil yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja seseorang pada periode tertentu dengan ukuran, target dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya

Berdasarkan pengalaman empiris, banyak mantan peneliti, baik mahasiswa maupun instruktur muda dan peneliti lain, berjuang untuk menemukan artikel pendukung untuk studi

mereka sebelumnya atau terkait. Karena artikel membutuhkan peneliti yang relevan untuk memperkuat teori yang diteliti, maka sangat diperlukan juga untuk mengkonfirmasi hubungan antar variabel dan membuat hipotesis dalam bagian pembahasan hasil penelitian. Artikel ini membahas tentang dampak Profesionalisme dan pelatihan terhadap produktivitas kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (penelitian literatur tentang manajemen pemasaran).

METODE

Penulisan karya ilmiah didasarkan pada metode kualitatif dan penelitian kepustakaan (*library research*). Mengevaluasi teori dan hubungan atau dampak antar variabel dalam buku dan jurnal offline di perpustakaan dan online dari jurnal, *Mendeley*, *Google Scholars* dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, penelitian sastra harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Dengan kata lain, harus digunakan secara induktif agar tidak mengarahkan pertanyaan peneliti. Salah satu alasan utama dilakukannya penelitian kualitatif adalah karena penelitian ini bersifat eksploratif. (Ali et al., 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas

Profesionalisme menurut dianggap sebagai keyakinan seseorang terhadap tindakan atau sikap aparatur pada saat menjelang pelaksanaan kerja pemerintah dan melayani masyarakat selalu dengan nilai dasar profesi aparatur dan digabungkan ilmu pengetahuan serta selalu mengutamakan kepentingan public. Bentuk profesionalisme diterapkan pada saat profesi tertentu selalu menerapkan satandar yang tinggi pada saat melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh anggota profesi, dengan sikap ini masyarakat akan dapat merasakan pelayanan yang baik dan dapat diandalkan dari profesi tersebut. Profesionalisme adalah bagian dari manajemen yang menjadi salah satu fokus penting bagi perusahaan karena profesionalisme merupakan alat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ernawati et al., 2020; 2022).

Profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas *kerja* berdasarkan teori atau penelitian penelitian terdahulu : (R. S. M. Rizki, 2023), (Minarni, 2017), (Ningsih et al., 2016), dan (Usman & Yanti, 2020) Dimana Profesionalisme adalah kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja yang dipercayakan kepada seorang karyawan sesuai dengan bidang, maupun tingkatan masing-masing sehingga menciptakan hasil yang baik dan maksimal. Mempunyai hubungan yang kuat dengan harapan karyawan atau atas dasar produktivitas kerja mendemonstrasikan bahwa memiliki pengaruh positif serta signifikan atas produktivitas yang akan meningkatkan hasil dari produksi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas

Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan (Siswadi, 2017)

Pelatihan berpengaruh terhadap *Produktivitas kerja* berdasarkan teori atau penelitian penelitian terdahulu : Hasil penelitian (Wahyuningsih, 2019), (Arifudin & Taryana, 2018), (Pelatihan et al., 2016) dan (Sarwani et al., 2020) dimana pelatihan sangat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas .

Pengaruh profesionalisme terhadap Kinerja

Profesionalisme berpengaruh terhadap Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan

yang sangat kuat, semakin baik Profesionalisme karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan (Ferawati et al., 2020). Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mengungkapkan jika profesionalisme kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan, 2010), (Kurniawan, 2012) dan (Asgaruddin et al., 2021) dimana *Profesionalisme* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

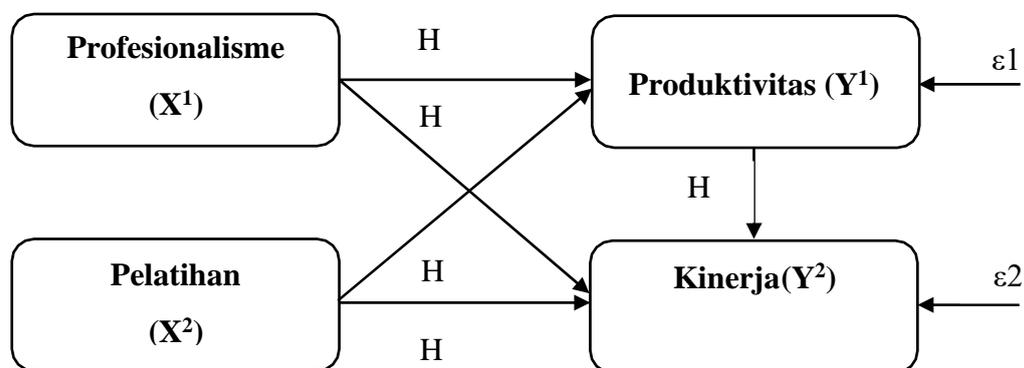
Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika pelatihan yang diberikan rendah, maka semakin rendah pula kinerja CSR yang dihasilkan. (Zahrani & Susanta, n.d.). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh (Yusnita & Fadhil, 2015), (Rosa, 2019) dan (Anggereni, 2019) dimana *Pelatihan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Produktivitas kerja terhadap Kinerja karyawan

Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya (Indrawati, 2013), adanya pengaruh positif dan signifikan antara produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang mendukung dan memperkuat teori penelitian diantaranya, (Lusiana, 2018), (Patmarina & Erisna, 2012) dan (Bahri, 2016)

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 2: Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, Profesionalisme dan Pelatihan secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi Produktivitas dan Kinerja.

Selain variabel Profesionalisme dan Pelatihan serta produktivitas yang mempengaruhi kinerja karyawan, tentunya masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, antara lain:

1. Organizational Citizenship Behavior (Ocb): (A. Lestari et al., 2021), (Bhoki et al., 2019) dan (Sinaga et al., 2021)
2. Employee Engagement: (Darmawan et al., 2020), (Fitriani, 2018), (Diana & Frianto, 2021) dan (Umihastanti & Frianto, 2022)
3. Turnover Intention: (P. Lestari, 2020), (Fauzi et al., 2022), (Annuru, 2020) dan (Dewi, 2017)
4. Kepemimpinan Transformasional : (Novitasari & Asbari, 2020), (Martha et al., 2020) (P. D. Putra et al., 2019) dan (Yuwono et al., 2020)

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel dan diskusi terkait, dan sumber lain, Anda dapat membuat hipotesis untuk penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas. Artinya jika Profesionalisme ditingkatkan secara baik dan tepat guna maka akan berdampak signifikan pada Produktivitas.
2. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas. Artinya jika Pelatihan ditingkatkan secara baik dan tepat guna maka akan berdampak signifikan pada Produktivitas.
3. Profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Artinya jika Profesionalisme ditingkatkan secara baik dan tepat guna maka akan berdampak signifikan pada kinerja.
4. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Artinya jika Pelatihan ditingkatkan secara baik dan tepat guna maka akan berdampak signifikan pada Kinerja.
5. Produktivitas mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Artinya jika Produktivitas ditingkatkan secara baik dan tepat guna maka akan berdampak signifikan pada Kinerja.

REFERENSI

- subsidiary HRM practice implementation in multinational corporations. *Journal of World Business*, 51(3), 343–355. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.04.003>
- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Anggarini, D. R., Nani, D. A., & Aprianto, W. (2021). Penguatan Kelembagaan dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Petani Kopi pada GAPOKTAN Sumber Murni Lampung (SML). *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 59–66.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Annuru, M. (2020). *Pengaruh Expense Ratio, Portofolio Turnover, dan Fund Flow Terhadap Kinerja Reksa Dana Saham di Indonesia Tahun 2015-2017*. Universitas Negeri Jakarta.
- Arifudin, O., & Taryana, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 1–9.
- Asgaruddin, A., Studi, S., Kerja, B., & Kerja, K. (2021). Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 433–442.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pu bina marga wilayah kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 21–50.
- Bhoki, H., Florentinus, T. S., Sukestiyarno, Y. L., & Suminar, T. (2019). Strategi Peningkatan Produktivitas Guru SMAN di Kabupaten Flores Timur Melalui Organization Citizenship Behavior (OCB). *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (Prosnampas)*, 2(1), 680–688.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.

- Carlita, I. M., Rahmanidal, A., & Sedarmayanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Customer Care yang Menerapkan Work from Home Di Bidang Kesehatan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1740–1753.
- Crespi Vallbona, M., & Mascarilla i Miró, O. (2018). Job satisfaction. The case of information technology (IT) professionals in Spain. *Universia Business Review*, 2018, Vol. 58, Num. 2, p. 36-51.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., Al Hakim, Y. R., & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592.
- Dewi, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu. *JOM Fekon*, 4(1).
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213.
- Djojo, A., & Ali, H. (2012). Information technology service performance and client's relationship to increase banking image and its influence on deposits customer banks loyalty (A survey of Banking in Jambi). In *Archives Des Sciences*.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STMIK Widya Cipta Dharma.
- Ernawati, E., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520–528.
- Fatmawati, D., & Widyatmojo, P. (2018). Communication moderate influences motivation and leadership, motivation, discipline work towards performance. *PROCEEDING ICTESS (Internasional Conference on Technology, Education and Social Sciences)*.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). PENGARUH PROFESIONALISME DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIAMIS (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Bisnis Management and Entrepreneurship Journal*, 2(September), 46–66.
- Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *CogITo Smart Journal*, 4(1), 171. <https://doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.171-187>
- Hapid, H., & Sunarwan, A. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 1(2), 7–16. <https://doi.org/10.35906/jep01.v1i2.109>
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106–117.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan profesionalisme guru melalui inovasi pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373–390.
- Kurniawan, A. (2012). *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaharuan.

- Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. (2021). Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 15–24.
- Lestari, P. (2020). Pengaruh Likuiditas, Der, Firm Size, Dan Asset Turnover Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 4(1), 1–10.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lusiana, H. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Martha, A. R., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 1–13.
- Minarni, E. (2017). *Pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Muharam, H. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Sertsa Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ktc Coal Mining & Energy di Samarinda. *Ekonomia*, 8(1), 167–176.
- Nabila, I., Suryoko, S., & Listryorini, S. (2017). *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2013, Hal. 1-8* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>. 1–7.
- Ningsih, S., Restu, R., & Rifki, A. (2016). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 459–471.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99.
- Oerip S. P., dan T. T. U. (2012). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Pelatihan, P., Dan, F. K., Pingkan, R., Vonny, E., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407–418.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Prena, G. Das, & Sudiartama, I. W. A. (2020). Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 19(1), 30–34. <https://doi.org/10.22225/we.19.1.1578.30-34>
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45–55.

- Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 9–16.
- Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 06(02), 24–31.
- Rani, F. K. G., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(04), 41–51. <https://doi.org/10.32400/gc.13.03.19942.2018>
- Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(2), 162–175.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rizki, A. (2021). Analisis Profesionalisme dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Rizki, R. S. M. (2023). Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya. *KOORDINASI*.
- Rosa, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariaik. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 186–197. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i3.173>
- Saputra, D. G., Handoko, Y., & Ruspitasari, W. D. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT TOGAMAS SEMESTA ABADI KOTA MALANG. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(1), 144–166.
- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Sumber Daya Manusia mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan . Mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang m. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592–6619.
- Sari, D. E. K., Surachman, S., & Ratnawati, K. (2018). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 11–25. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i1.2313>
- Sari, R. N., & Sjhrudin, H. (2018). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dimoderasi profesionalisme karyawan*.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion mentari airlines bandara internasional soekarno hatta cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91–100.
- Sedarmayanti. (2010a). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010b). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (kedua). Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010c). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010d). *umber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*., CV Mandar Maju.

- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. 01*, 1–8.
- SETIAWAN, I. K. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES SIDOARJO*. STIE MAHARDHIKA SURABAYA.
- Shara, D., & Nasution, M. A. (2023). PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA CV. SINAR GEBANG RAYA DI MEDAN. *Warta Dharmawangsa*, 17(2), 534–541.
- Siahaan, V. (2010). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan Bpk-Ri Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah Dan Riset Akuntansi*, 3(1), 10–28.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), 73–82.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Peln Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404–415.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14–31.
- Supriyadi, A., Wibowo, N. M., & Subijanto, S. (2021). Analisis Pengaruh Komunikasi, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Profesionalisme Karyawan Pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 8(2), 42–53.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175–179.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana.
- Syairozi, M. I., & Rosyad, S. (2022). Inovasi Daun Lontar Untuk Meningkatkan Produktivitas Masyarakat Desa Lawanganagung. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 3(1), 131–136.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232.
- Usman, & Yanti. (2020). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan(the Effect of Professionalism on Employee Work Productivity in the Statistic Center of South Sulawesi Province). *Bongaya Journal of Research in Management*, 3(2), 41–45. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.

- Waterkamp, C. I. A., Tawas, H. N., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Widyaningsih, H. (2018). Upaya Peningkatan Profesionalisme Karyawan Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Karyawan Abadi Hotel Jogja. *Khasanah Ilmu-Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 9(1).
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1). <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Yusnita, N., & Fadhil, F. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v1i1.440>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional : Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Sychology and Counseling*, 2(1), 582–599.
- Zahrani, N., & Susanta, H. (n.d.). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Customer Service Representative PT . Telkom (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Semarang) Pendahuluan Kerangka Teori. IX(Iv)*, 412–419.