

Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Harindrayana¹, Joko Suyono², Amrun Rosyid³, Damarsari Ratnasahara Elisabeth⁴

^{1,2,3} Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

⁴ STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v4i1.90

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kota Surabaya dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Profesionalisme dan disiplin kerja dianggap sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara motivasi kerja berperan sebagai pendorong yang memediasi hubungan tersebut. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tetap sebanyak 75 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang diterapkan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Motivasi kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai R-Square untuk motivasi kerja dan kinerja pegawai masing-masing sebesar 0,802 dan 0,945, yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan profesionalisme dan disiplin kerja dapat secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan agar instansi terkait fokus dalam pengembangan profesionalisme, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta peningkatan motivasi kerja melalui kebijakan yang mendukung agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan demi pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata kunci: Profesionalisme, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Variabel Intervening, Dinas Perumahan Rakyat Kota Surabaya

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks dan dinamis seperti saat ini, kinerja karyawan merupakan elemen kritis yang mendukung keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan bukan hanya sekadar kontribusi individual, melainkan fondasi utama yang membentuk daya saing dan keberlanjutan perusahaan. Seiring dengan perkembangan teknologi, persaingan global, dan perubahan dalam tuntutan konsumen, organisasi perlu memahami dan mendorong faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kota Surabaya memiliki peran krusial dalam pembangunan dan pengelolaan perumahan, permukiman, dan pertanahan di kota ini. Sebagai instansi pemerintah yang berkaitan dengan aspek vital pembangunan kota, kinerja pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan dan efektivitas pelaksanaan program-program di bidang perumahan dan pertanahan.

Dalam melihat konteks pekerjaan di sektor ini, penting untuk menyoroti peran profesionalisme dan disiplin kerja sebagai faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Profesionalisme mencakup tingkat kualifikasi, pengetahuan, dan keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sementara disiplin kerja mencakup ketaatan pegawai terhadap aturan, norma, dan etika kerja. Kedua faktor ini memiliki dampak langsung pada sejauh mana pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan dan visi organisasi.

Namun, untuk mendalami keterkaitan antara profesionalisme dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, perlu diperhatikan variabel intervening yang menjadi perantara dalam hubungan tersebut. Motivasi kerja menjadi pendorong yang mendasari perilaku dan produktivitas pegawai. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan pegawai, menggerakkan inisiatif, dan memengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dengan melihat kompleksitas faktor-faktor tersebut, penelitian ini mencoba menggali lebih dalam mengenai hubungan antara profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kinerja pegawai melibatkan berbagai dimensi, seperti tingkat produktivitas, kemampuan inovasi, kepatuhan terhadap standar etika, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, penelitian yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi semakin krusial. Analisis mendalam terhadap variabel-variabel tersebut dapat memberikan pandangan yang komprehensif, memberikan informasi berharga yang dapat membantu organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terarah.

Dengan pertumbuhan kompleksitas tugas dan tanggung jawab pegawai di lingkungan kerja yang terus berubah, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja menjadi suatu keharusan. Produktivitas yang tinggi, kemampuan untuk berinovasi, dan kepatuhan terhadap etika kerja adalah elemen-elemen kunci yang membentuk inti dari kinerja yang unggul di dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian yang fokus pada dinamika ini dapat membantu organisasi menetapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung pengembangan karyawan, memotivasi mereka untuk mencapai potensi penuh, dan pada akhirnya, meningkatkan pencapaian tujuan bersama.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja, atau sering disebut sebagai prestasi kerja, merujuk pada pencapaian seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja ini diukur berdasarkan hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas. Artinya, seorang pegawai dianggap memiliki kinerja yang baik apabila dapat mencapai standar kualitas yang diharapkan dan menghasilkan output dalam jumlah yang memadai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Gibson (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan, atau sering disebut sebagai pegawai, mencakup hasil dari tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi, serta melibatkan aspek efisiensi dan kinerja lainnya.

Untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam, kita dapat menafsirkan bahwa kinerja karyawan (pegawai) tidak hanya dilihat dari sudut pandang tugas-tugas harian, melainkan juga dalam konteks bagaimana tugas-tugas tersebut mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, karyawan atau pegawai dianggap memiliki kinerja yang baik jika mereka mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif, serta mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa penelitian empiris baru-baru ini menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang memiliki dampak pada kinerja pegawai, termasuk di antaranya adalah tingkat profesionalisme (Prabayanthi dan Widhiyani, 2018; Ferawati et al, 2020; Ichsan et al, 2022; Parameswari et al, 2020; Sarinah, 2020), disiplin kerja (Astuti dan Amalah, 2018; Iptian, et al, 2020; Jeffrey dan Soleman, 2017; Husain, 2018; Kurbani, 2018), dan tingkat motivasi (Amalia dan Fakhri, 2016; Ghaffari, et. al., 2017; Suparman, et.al, 2021; Priyatno, 2022; Kuswati, 2020; Pratama, 2020; Dharma, 2018).

Menurut Siagian (2018), profesionalisme merujuk pada kemampuan dan keandalan seseorang dalam mengeksekusi tugas dengan tepat waktu, tingkat kualitas yang tinggi, efisiensi biaya, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Pemahaman serupa diberikan oleh Sedarmayanti (2017), yang menggambarkan profesionalisme sebagai suatu sikap dalam menjalankan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan khusus, dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Seseorang yang menunjukkan profesionalisme dalam pekerjaannya memiliki dorongan intrinsik untuk melibatkan diri secara profesional. Profesionalisme ini tercermin dalam upaya seorang pegawai untuk bekerja dengan standar etika yang tinggi, menjunjung tinggi kompetensi yang dimilikinya, dan berkomitmen untuk mencapai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seorang pegawai yang profesional juga memiliki kesadaran diri yang baik terhadap lingkungan kerja dan peranannya di dalamnya.

Tohardi (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja mencakup perilaku individu yang konsisten dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan dan patuh terhadap peraturan perusahaan. Adalah penting untuk memberikan pemahaman kepada setiap pegawai mengenai nilai disiplin kerja. Disiplin di tempat kerja mencerminkan kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap norma hukum yang berlaku. Untuk menjaga tata tertib di lingkungan perusahaan, perlu adanya peraturan yang memberikan panduan yang terstruktur kepada pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, setiap organisasi diharapkan mengambil langkah-langkah yang rasional untuk memastikan bahwa peraturan tersebut tidak menimbulkan kebingungan, mudah dimengerti, dan berlaku secara adil untuk semua pegawai. Penerapan disiplin di tempat kerja bertujuan utama untuk mengurangi dan mengatasi permasalahan yang timbul akibat perilaku yang sulit diatur, seperti masalah absensi dan keterlambatan. Dengan demikian, memberikan pemahaman dan menegakkan disiplin kerja di tempat kerja merupakan strategi penting dalam memastikan efisiensi, ketertiban, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas-tugas karyawan.

Motivasi kerja memegang peran yang sangat krusial dalam dinamika suatu organisasi, menandakan bahwa setiap anggota tim perlu menunjukkan tingkat motivasi kerja yang optimal. Motivasi kerja menjadi pendorong utama di balik dedikasi seorang karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat, memberikan usaha maksimal, dan mengaktifkan seluruh potensinya guna menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Seorang karyawan yang terdorong oleh motivasi kerja yang kuat merespon tugas-tugasnya tidak hanya sebagai tanggung jawab rutin, tetapi juga sebagai kesempatan untuk mencapai tujuan yang memberikan makna dan memenuhi kebutuhan pribadi. Dalam pandangan ini, konsep motivasi, seperti yang diuraikan oleh Robbins (2018), dapat diartikan sebagai keinginan atau kesiapan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi tersebut dipicu oleh keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan membawa manfaat, tidak hanya untuk kesuksesan organisasi tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi individu. Oleh karena itu, peran motivasi kerja tidak hanya sebatas memotivasi karyawan untuk bekerja keras, tetapi juga menciptakan koneksi yang kuat antara tujuan organisasi dan kepentingan pribadi karyawan. Dalam esensi ini, motivasi kerja bukan sekadar mekanisme dorongan eksternal, melainkan juga pendorong internal yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara positif dan kreatif.

Dari gambaran situasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan (DPRKPP) Kota Surabaya, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai sudah mencapai tingkat yang memuaskan, namun masih memerlukan peningkatan lebih lanjut mengingat meningkatnya tuntutan dari masyarakat. Selain itu, perlu diperhatikan dan ditingkatkan pula tingkat motivasi kerja pegawai. Kinerja pegawai yang sudah mencapai tingkat yang memuaskan adalah cerminan dari dedikasi dan upaya yang telah dilakukan. Namun, mengingat dinamika yang terus berkembang dalam lingkup tugas dan tanggung jawab Dinas tersebut, perlu adanya perhatian ekstra untuk meningkatkan kinerja agar tetap relevan dan efektif dalam memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Dalam konteks motivasi kerja, pemahaman dan upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai merupakan langkah yang tak

kalah penting. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan produktivitas pegawai. Dengan demikian, fokus pada peningkatan motivasi kerja sejalan dengan upaya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

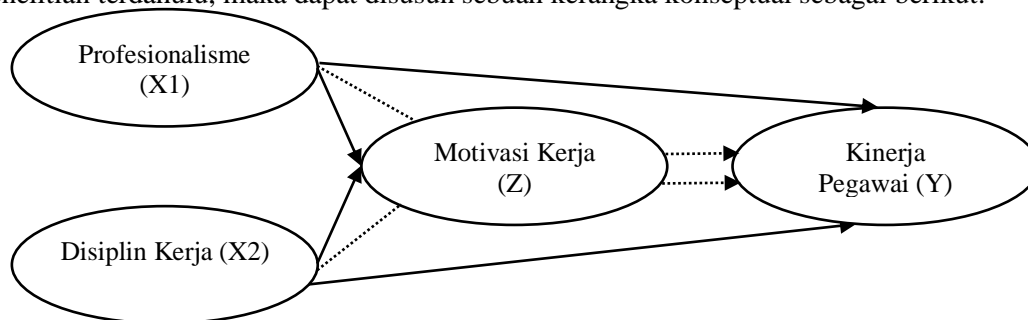
Penelitian-penelitian terdahulu memberikan pandangan awal, namun gap penelitian masih tetap ada, menciptakan peluang untuk kontribusi penelitian yang lebih mendalam. Misalnya, hasil penelitian Muliaty (2021) membuktikan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Irawan, et al (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hartawati (2019), Hidayat (2020) dan Pragiwani, et al (2020) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya.
- 6) Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- 7) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

————— : pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Prabayanthi dan Widhiyani, (2018), Ferawati et al (2020), Ichsan et al (2022), Parameswari et al (2020), Sarinah, (20200. Hasil penelitan mereka membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurbani, 2018. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian tentang profesionalisme terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Ahadi, et al (2023) dan Soetari, et al. (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Deviyana, et al (2023) dan Nurjana, C. dan Solehudin. (2023). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

5) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pegawai). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

6) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Prabayanthi dan Widhiyani, (2018), Ferawati et al (2020), Ichsan et al (2022), Parameswari et al (2020), Sarinah, (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Sedangkan penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pegawai). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H6: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

7) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurbani, 2018. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Sedangkan penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu,

antara lain oleh Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pegawai). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H7: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

3. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori, dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian kuantitatif, proses pengukuran memegang peran sentral sebagai jembatan antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Suatu penelitian kuantitatif dilakukan secara sistematis untuk menguji hubungan kausal antara variabel profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kota Surabaya.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kota Surabaya, yang jumlahnya sebanyak 75 orang. Sedangkan untuk pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini dipilih karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel agar data yang dikumpulkan dapat mewakili populasi secara keseluruhan dengan optimal.

Variabel penelitian dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu variabel eksogen sebagai variabel bebas, variabel intervening sebagai variabel perantara, dan variabel endogen sebagai variabel terikat. Variabel eksogen terdiri dari profesionalisme (X1) dan disiplin kerja (X2). Profesionalisme didefinisikan sebagai tingkat kualifikasi dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab sesuai profesinya. Disiplin kerja merujuk pada tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan dan standar operasional prosedur yang berlaku. Variabel intervening adalah motivasi kerja (Z), yang merupakan dorongan dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Sedangkan variabel endogen adalah kinerja pegawai (Y), yang mengacu pada hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas selama periode tertentu mengikuti prosedur yang ditetapkan.

Data dikumpulkan melalui teknik kuesioner yang berisi pernyataan tertutup, dimana responden diminta untuk memberikan jawaban menggunakan skala likert dari 1 sampai 5, dengan berbagai tingkat persetujuan untuk setiap pernyataan yang mewakili indikator-indikator dalam masing-masing variabel. Data primer ini diperoleh langsung dari pegawai Dinas melalui pengisian kuesioner yang telah disiapkan. Selain itu, data sekunder juga digunakan sebagai pelengkap, berupa literatur ilmiah, jurnal, dan dokumen yang relevan dengan konteks penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) yang dijalankan melalui perangkat lunak SmartPLS versi 2.0.m3. Pendekatan SEM PLS dipilih karena memiliki kemampuan untuk menguji hubungan simultan antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator terhadap variabel laten, sedangkan model struktural (inner model) menguji hubungan kausal antar variabel laten sesuai hipotesis yang diajukan.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai T-statistic dan P-values yang berasal dari analisis bootstrap resampling dalam SmartPLS. Hipotesis diterima jika nilai P-value lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Prosedur analisis mencakup evaluasi outer model seperti validitas konvergen dan diskriminan, reliabilitas komposit dan cronbach alpha, serta evaluasi inner model seperti koefisien determinasi (R-square) dan predictive relevance (Q-

square). Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung variabel profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1. Deskripsi variabel penelitian

Variabel	Indikator	Nilai Mean
Profesionalisme	1. Pengabdian pada profesi	3,91
	2. Bekerja secara mandiri penuh percaya diri	3,63
	3. Keyakinan profesi terbaik	3,56
	Rata-rata:	3,70
Disiplin Kerja	1. Mentaati aturan waktu bekerja	4,01
	2. Mentaati peraturan instansi	3,73
	3. Mentaati aturan perilaku kerja	3,59
	4. Bekerja sesuai SOP	3,65
	5. Mentaati arahan pimpinan	3,60
	Rata-rata:	3,72
Motivasi Kerja	1. Selalu mencapai target pekerjaan	4,19
	2. Semangat meningkatkan kinerja	4,07
	3. Tanggung jawab menyelesaikan tugas	3,95
	Rata-rata:	4,07
Kinerja Pegawai	1. Hasil pekerjaan memuaskan pimpinan	4,21
	2. Beban kerja sesuai tupoksi	3,79
	3. Memiliki keterampilan sesuai tuntutan pekerjaan	3,92
	4. Bekerja dengan kreativitas	3,85
	5. Disiplin dan mematuhi peraturan	3,69
	Rata-rata:	3,89

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Secara keseluruhan, keempat variabel tersebut memperlihatkan kondisi yang sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi, dengan pegawai yang profesional, disiplin, termotivasi, dan berkinerja baik di lingkungan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kota Surabaya. Data ini memberikan gambaran kuat tentang kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut yang dapat menjadi modal utama dalam peningkatan pelayanan dan pencapaian visi-misi instansi.

2. Outer Model

Outer model dalam penelitian ini merupakan representasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya yang mengukur variabel tersebut secara empiris. Penelitian ini menguji empat variabel, yaitu Profesionalisme (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y). Setiap variabel diukur melalui beberapa indikator yang dikonstruksi untuk mencerminkan konstruk laten variabel tersebut. Evaluasi outer model dilakukan dengan menilai validitas konvergen melalui nilai outer loading, validitas diskriminan melalui cross loading dan average variance extracted (AVE), serta reliabilitas melalui composite reliability dan Cronbach's alpha.

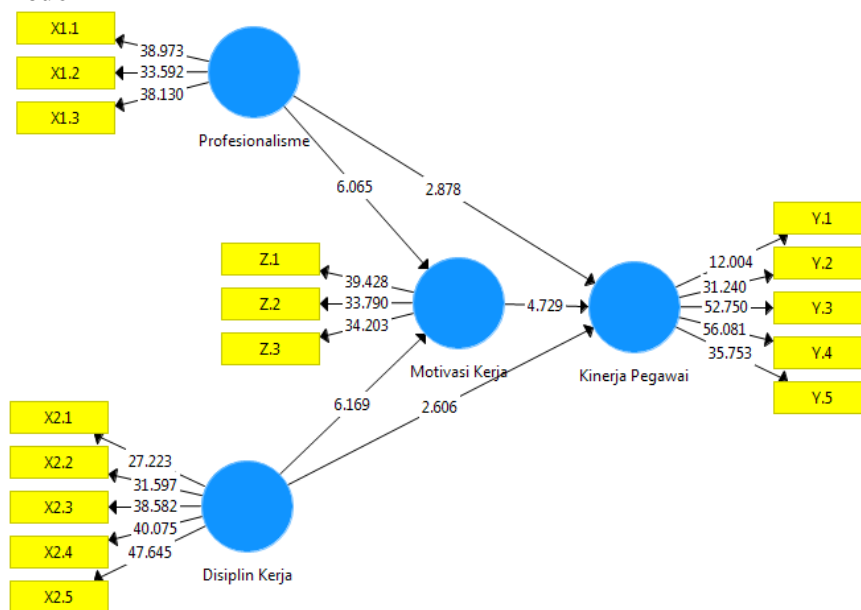
Hasil analisis menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,7, yang menandakan setiap indikator valid untuk mengukur variabel laten terkait. Profesionalisme diukur dengan tiga indikator (X1.1, X1.2, X1.3) yang memiliki outer loading berkisar antara 0,882 hingga 0,888, menunjukkan konsistensi tinggi dalam pengukuran variabel tersebut. Disiplin Kerja mencakup lima indikator (X2.1 sampai X2.5), dengan outer loading yang sangat kuat dari 0,814 hingga 0,930, memperlihatkan bahwa indikator tersebut dapat merefleksikan kedisiplinan pegawai secara akurat. Motivasi Kerja diukur melalui tiga indikator (Z.1, Z.2, Z.3) yang juga menunjukkan nilai outer loading tinggi antara 0,857 hingga 0,894,

mencerminkan validitas konvergen yang kuat. Selanjutnya, variabel Kinerja Pegawai yang memiliki lima indikator (Y.1 sampai Y.5) menampilkan outer loading berkisar dari 0,740 sampai 0,912, mengindikasikan pengukuran yang valid dan reliabel terhadap kinerja pegawai.

Validitas diskriminan juga telah diuji dengan menggunakan nilai cross loading, dimana nilai masing-masing indikator loading pada variabelnya lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya, menegaskan bahwa indikator benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud dan tidak berbagi variance yang lebih besar dengan variabel lain. Nilai AVE untuk keempat variabel seluruhnya di atas 0,75, yakni Profesionalisme 0,784, Disiplin Kerja 0,802, Motivasi Kerja 0,777, dan Kinerja Pegawai 0,751, mengindikasikan variabel-variabel tersebut memiliki konsentrasi variance yang cukup tinggi dan memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik.

Dari segi reliabilitas, composite reliability dari seluruh variabel melebihi nilai 0,91, dengan Profesionalisme 0,916, Disiplin Kerja 0,953, Motivasi Kerja 0,913, dan Kinerja Pegawai 0,937, yang mengindikasikan reliabilitas konstruk yang sangat baik. Demikian pula, nilai Cronbach's alpha dari setiap variabel lebih dari 0,85, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik dari item-item pengukur di setiap variabel. Secara keseluruhan, outer model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang tinggi sehingga dapat diandalkan dalam menggambarkan hubungan antara indikator dengan konstruk laten dalam konteks pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Validitas dan reliabilitas yang kuat ini mendukung validitas temuan selanjutnya dalam model struktural yang menguji pengaruh kausal di antara variabel-variabel penelitian tersebut.

3. Inner Model



Gambar 1. Inner Model

a. Uji Keباikan Model (*Goodness of Fit*)

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *coefficient determination* (R-Square) dan Q-Square. Mengacu pada hasil olah data yang dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
Motivasi Kerja	0,802
Kinerja Pegawai	0,945

Sumber: Data diolah, 2025

Sesuai dengan data pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,802. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya

Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh Profesionalisme, dan Disiplin Kerja sebesar 80,2%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,945 Nilai tersebut menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Profesionalisme, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja sebesar 94,5%.

Evaluasi kesesuaian model dapat diperoleh melalui penilaian nilai Q-Square. Q-Square memiliki konsep yang mirip dengan koefisien determinasi (*R-Square*) pada analisis regresi, di mana kenaikan nilai Q-Square menunjukkan peningkatan kecocokan model dengan data. Berikut adalah hasil perhitungan nilai Q-Square yang telah dilakukan:

Tabel 3. Nilai Q Square

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Motivasi Kerja	225,000	85,837	0,619
Kinerja Pegawai	375,000	111,885	0,702

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai *Q-Square* variabel Motivasi Kerja sebesar 0,619, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,702. Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model memiliki nilai *predictive relevance*. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini bisa dinyatakan telah mempunyai *goodness of fit* yang baik.

4. Uji Hipotesis

Mengacu pada analisis data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi nilai T-Statistics dan P-Values. Hipotesis penelitian dapat dianggap diterima jika P-Values < 0,05, sesuai dengan pandangan Yamin dan Kurniawan (2011). Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model.

Tabel 4. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample	T-statistics	P-Values	Keputusan
H1	Profesionalisme → Kinerja Pegawai	0,208	2,878	0,004	Diterima
H2	Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,223	2,606	0,009	Diterima
H3	Profesionalisme → Motivasi Kerja	0,458	6,065	0,000	Diterima
H4	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja	0,464	6,169	0,000	Diterima
H5	Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,508	4,729	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh	Original Sample	T-statistics	P-Values	Keputusan
Profesionalisme → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,233	4,095	0,000	Diterima
Disiplin Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,236	3,650	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil data pada tabel 4 dan 5 di atas, dapat diketahui bahwa dari tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai memiliki P values sebesar 0,004 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki *P values* sebesar 0,009 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi Kerja memiliki *P values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Profesionalisme berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki *P values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki *P values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
6. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja memiliki *P values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kerja Melalui Motivasi.
7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja memiliki *P values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kerja Melalui Motivasi Kerja.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Arah hubungan kedua variabel adalah positif, yang bermakna kedua variabel berbanding lurus. Hasil tersebut menegaskan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel Profesionalisme akan diikuti oleh perubahan kinerja Pegawai secara searah. Jika Profesionalisme yang ada di organisasi baik maka akan diikuti oleh kinerja Pegawai yang tinggi. Sebaliknya, Profesionalisme yang tidak berjalan akan membuat kinerja Pegawai rendah.

Hasil penelitian yang menyatakan Profesionalisme memengaruhi kinerja Pegawai sesuai dengan teori Profesionalisme transformasional yang menekankan peran pegawai yang memiliki dedikasi atau pengabdian kepada profesi, memiliki kemandirian, serta berkeyakinan kepada profesi. Pegawai yang cenderung profesional akan bekerja lebih baik yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Sejumlah penelitian empiris telah menunjukkan hubungan positif antara Profesionalisme dan kinerja Pegawai. Pegawai yang mampu menunjukkan profesionalismenya akan menciptakan produktivitas berkinerja tinggi.

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Prabayanthi dan Widhiyani, (2018), Ferawati et al (2020), Ichsan et al (2022), Parameswari et al (2020), Sarinah, (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan).

Adanya profesionalisme pada pegawai akan mampu mengatasi permasalahan dalam menjalankan tugas. Hambatan yang ada dapat diatasi dengan kerja yang profesional. Permasalahan yang ada di organisasi dalam diselesaikan jika ada profesionalisme. Profesionalisme membantu pegawai dalam mendukung kinerjanya.

Berdasar data deskripsi variabel dapat diketahui bahwa kinerja Pegawai termasuk tinggi. Hal tersebut tidak terlepas dari Profesionalisme dalam penelitian ini termasuk tinggi, yang berarti profesionalisme yang mendukung kinerja. Profesionalisme yang positif akan mendorong kinerja Pegawai yang tinggi.

Dengan demikian, teori-teori dan fakta-fakta ini menunjukkan bahwa Profesionalisme yang tinggi memiliki efek positif terhadap kinerja Pegawai. Profesionalisme mendorong produktivitas yang tinggi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Seuai dengan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai. Arah hubungan kedua variabel menunjukkan positif, yang bermakna bahwa kedua variabel berbanding lurus. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel Disiplin Kerja akan berdampak kepada kinerja Pegawai secara berbanding lurus. Jika Disiplin Kerja baik maka akan diikuti oleh kinerja Pegawai yang tinggi. Demikian juga sebaliknya, Disiplin Kerja yang buruk akan berefek kepada rendahnya kinerja Pegawai.

Hasil penelitian yang menyatakan Disiplin Kerja memengaruhi kinerja Pegawai sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja terdiri atas taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan kerja, taat terhadap pimpinan dapat berdampak kepada kinerja pegawai. Disiplin Kerja mempengaruhi perilaku dan tindakan Pegawai melalui ketataan atau kepatuhan aturan yang berjalan di perusahaan serta semua arahan pimpinan.

Disiplin Kerja yang tinggi dapat memberikan keunggulan kompetitif. Pegawai yang menjalankan semua arahan dan aturan pimpinan dan perusahaan lebih mungkin berkinerja tinggi dalam menghadapi permasalahan dibandingkan pegawai yang tidak mematuhi aturan yang ditetapkan.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurban, 2018. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan).

Merujuk pada data deskripsi variabel dapat diketahui bahwa nilai rata-rata disiplin kerja dalam kategori baik. Hasil tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja Pegawai yang termasuk dalam kategori baik. Disiplin Kerja yang dicerminkan oleh ketataan pada waktu, peraturan perusahaan, perilaku bekerja, peraturan kerja, dan pimpinan mendorong kinerja Pegawai yang tinggi.

Dengan demikian, teori-teori dan fakta-fakta ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memainkan peran penting dalam membentuk sikap, motivasi, dan kinerja Pegawai. Disiplin kerja dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja Pegawai dalam jangka panjang.

3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Motivasi

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Hubungan antara kedua variabel tersebut positif. Hasil itu menegaskan bahwa perubahan yang ada pada variabel Profesionalisme akan berefek kepada perubahan variabel motivasi kerja secara sesarah. Apabila Profesionalisme berjalan dengan baik maka akan berdampak pada peningkatan motivasi Pegawai. Namun, jika Profesionalisme yang buruk maka motivasi pun akan menurun.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh Profesionalisme mempengaruhi motivasi relevan dengan teori yang ada. Teori Profesionalisme yang menekankan pengabdian pada profesi, kemandirian, dan keyakinan terhadap profesi, dapat mendukung produktivitas pegawai.

Penelitian tentang profesionalisme terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Ahadi, et al (2023) dan Soetari, et al. (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Profesionalisme yang tinggi memiliki dampak besar terhadap motivasi kerja Pegawai. Pegawai yang memiliki profesionalisme cenderung lebih terlibat dan termotivasi. Pegawai yang memiliki dedikasi, mandiri, dan yakin dengan profesinya dapat meningkatkan motivasi kerja. Profesionalisme yang memberikan arah yang jelas, dan membangun sikap kerja yang kuat dapat menciptakan motivasi kerja. Profesionalisme yang berakar dari keyakinan atas profesi dapat meningkatkan motivasi kerja.

Profesionalisme Pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di organisasi. Dengan memahami dan mengembangkan Profesionalisme pegawai, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung motivasi Pegawai yang tinggi.

Berdasarkan teori-teori tersebut dan temuan empiris, dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme memiliki peran besar dalam memotivasi Pegawai. Pegawai yang berdidikasi, mandiri, dan setia dengan profesinay dapat meningkatkan motivasinay, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Merujuk pada pengujian hipotesis, menegaskan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi motivasi Pegawai. Arah hubungan antara kedua variabel positif. Hal tersebut berarti Disiplin Kerja yang baik maka akan mendukung motivasi kerja Pegawai. Sebaliknya, Disiplin Kerja yang buruk memiliki efek penurunan motivasi kerja Pegawai.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh Disiplin kerja akan mempengaruhi motivasi Pegawai sebagaimana dengan teori yang ada. Disiplin Kerja yang mendukung sikap kerja dan perilaku berkinerja tinggi dapat menciptakan rasa keterlibatan yang tinggi dalam berkontribusi. Keterlibatan yang tinggi ini dapat menjadi sumber motivasi, terutama jika Pegawai merasa bahwa kedisiplinannya dihargai.

Disiplin Kerja yang mendorong kebijakan penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi Pegawai. Pengakuan atas pencapaian, baik berupa reward finansial atau non-finansial, dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja.

Disiplin Kerja terdiri atas tiga taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan kerja, taat terhadap pimpinan. Kedisiplinan berperan penting dalam membentuk sikap perilaku produktif di tempat kerja. Jika aspek-aspek kedisiplinan mendukung pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan semangat dan produktivitas Pegawai.

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Deviyana, et al (2023) dan Nurjana, C. dan Solehudin. (2023). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Disiplin Kerja yang mendukung perilaku kerja Pegawai berkontribusi pada motivasi yang tinggi. Pegawai yang merasa berkontribusi melalui kedisiplinan cenderung lebih termotivasi. Kedisiplinan dapat meningkatkan motivasi, terutama di organisasi yang mementingkan aturan dan regulasi dalam menjalankan pekerjaan. Organisasi dengan budaya disiplin cenderung memiliki Pegawai yang termotivasi untuk menciptakan kinerja tinggi.

Dengan demikian, Disiplin Kerja yang taat pada, aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku dalam pekerjaan, peraturan kerja, dan pimpinan akan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap tingkat motivasi mereka. Kedisiplinan kerja yang mendukung pertumbuhan, partisipasi, dan pengakuan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memacu semangat Pegawai untuk memberikan yang terbaik.

5. Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja Pegawai. Arah kedua variabel berbanding lurus yang dapat diketahui dari tanda positif, yang berarti perubahan dalam motivasi kerja berdampak pada kinerja Pegawai. Adanya motivasi kerja yang tinggi akan diikuti oleh kinerja Pegawai yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan berefek pada kinerja Pegawai yang buruk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Abraham Maslow, kebutuhan manusia dapat dibagi menjadi lima tingkat hierarki: fisik, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Teori ini menyiratkan bahwa Pegawai akan termotivasi oleh kebutuhan yang belum terpenuhi, dan organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan memahami dan memenuhi kebutuhan ini.

Herzberg memisahkan faktor-faktor motivasi menjadi faktor hygiene (faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak ada, tetapi tidak meningkatkan motivasi jika ada)

dan faktor motivator (faktor-faktor yang secara langsung meningkatkan motivasi). Faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018).

Pegawai yang merasa terlibat dan termotivasi memiliki kualitas kerja tinggi, kuantitas kerja yang banyak, pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan yang memadai, kreatifitas yang tinggi serta adanya kesadaran berdisiplin. Adanya dorongan mencapai tujuan, dorongan dari diri sendiri dan organisasi, tanggung jawab telah terbukti menjadi faktor motivasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Faktor-faktor intrinsik seperti kepuasan pekerjaan, pengakuan, dan tanggung jawab dapat memiliki dampak yang lebih berkelanjutan terhadap motivasi dan kinerja Pegawai daripada insentif finansial semata.

Berdasarkan data deskripsi variabel dapat diketahui bahwa kinerja Pegawai yang sudah tinggi, yang berarti sudah sesuai ekspektasi perusahaan. Hal itu tidak terlepas dari adanya motivasi yang tinggi. Motivasi kerja yang baik akan mendorong terciptanya kinerja Pegawai yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori-teori dan temuan empiris ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Pegawai memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Manajemen yang mampu memahami dan memenuhi kebutuhan serta harapan Pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

6. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Berdasarkan uji hipotesis, dapat dinyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui Motivasi. Hubungan antara ketiga variabel tersebut memiliki arah yang positif. Hasil itu menegaskan bahwa baik kuat atau lemahnya motivasi kerja yang ada pada Pegawai akan mendukung pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai dengan arah yang berbanding lurus. Hal itu memiliki makna jika motivasi kerja terjadi peningkatan maka akan diikuti oleh adanya pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai yang juga meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat Profesionalisme pegawai yang di dalam organisasi. Profesionalisme mencakup dedikasi, kemandirian, dan keyakinan kepada profesinya. Profesionalisme pegawai yang baik pada organisasi dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks Profesionalisme, penerapan kerja yang profesional yang ditunjukkan dengan pengabdian, kemandirian, dan keyakinan yang mendukung motivasi kerja Pegawai dapat memberikan dorongan positif pada kinerja Pegawai.

Studi-studi kasus dan penelitian empiris menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memahami kebutuhan dan harapan Pegawai, serta memberikan dukungan dan pengakuan yang tepat, dapat menciptakan motivasi yang berkelanjutan. Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Prabayanthi dan Widhiyani, (2018), Ferawati et al (2020), Ichsan et al (2022), Parameswari et al (2020), Sarinah, (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan).

Sedangkan penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pegawai).

Profesionalisme kerja pegawai menekankan peran sikap kerja dan perilaku kerja yang menjunjung tinggi profesi dapat memotivasi kerja Pegawai. Motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya dapat mencapai tujuan bersama, dan membangun hubungan yang positif.

Profesionalisme melibatkan pengabdian, kemandirian, dan keyakinan pada profesi yang kuat, dapat mendorong semangat kerja pegawai. Profesionalisme kerja dapat menjadi faktor motivasi yang kuat, memotivasi Pegawai untuk mencapai tujuan yang dicanangkan oleh organisasi.

Pegawai yang memiliki profesionalisme kerja yang tinggi, memberikan umpan balik positif, dan memberikan perhatian pada kebutuhan individu cenderung lebih termotivasi. Faktor-faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

Profesionalisme yang mampu memotivasi Pegawai dapat membawa dampak positif terhadap kinerja pegawai. Profesionalisme kerja yang kuat mampu menguatkan semangat pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang memacu Pegawai untuk mencapai potensi penuh mereka.

7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Sesuai dengan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui Motivasi. Arah hubungan antara ketiga variabel tersebut positif yang berarti arah hubungannya berbanding lurus. Hasil itu menyatakan bahwa Motivasi yang kuat dapat mendorong adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai.

Disiplin kerja pegawai dalam organisasi memiliki peran sentral dalam membentuk dan memelihara motivasi kerja. Disiplin kerja yang menekankan nilai-nilai ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan peraturan perusahaan, ketaatan aturan perilaku dalam pekerjaan, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap pimpinan dapat memotivasi kerja.

Disiplin Kerja yang mendukung budaya kerja yang menjunjung tinggi pada kepatuhan peraturan dapat memotivasi Pegawai. Pegawai merasa lebih berkontribusi saat mampu menjalankan tugas dengan penuh disiplin. Kedisiplinan yang memberikan Pegawai rasa tanggung jawab dan kepercayaan untuk terlibat dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi.

Disiplin Kerja yang mendorong kontribusi dan pengakuan atas pencapaian Pegawai dapat meningkatkan motivasi. Pegawai cenderung lebih termotivasi ketika mereka mampu memberikan sumbangsih atas ketaatan kepada aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurbani, 2018. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan).

Sedangkan penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pegawai).

Organisasi dengan kedisiplinan dan ketaatan kepada peraturan organisasi cenderung memiliki tingkat motivasi kerja pegawai yang lebih tinggi. Pegawai yang merasa terlibat dalam kerja yang disiplin lebih termotivasi untuk berkinerja tinggi. Organisasi yang memahami dan mendukung kebutuhan psikologis Pegawai, seperti kebutuhan akan pengakuan dan pencapaian, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Disiplin Kerja yang mendorong kolaborasi dan dukungan antar Pegawai dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi, terutama jika nilai-nilai tersebut selaras dengan kebutuhan individu. Dengan demikian, Disiplin Kerja yang mendukung motivasi dapat berdampak positif pada kinerja Pegawai. Kedisiplinan yang memotivasi menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan arti pada pekerjaan, dan mendukung pencapaian tujuan individu dan organisasi.

5. PENUTUP

Dalam menarik garis kesimpulan dari penelitian ini, telah dilakukan analisis mendalam terkait pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya memberikan gambaran yang komprehensif. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya. Profesionalisme yang kuat cenderung akan berkontribusi positif terhadap semangat kerja, memberikan dukungan Pegawai, dan meningkatkan capaian kerja Pegawai.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya. Disiplin Kerja yang positif akan menciptakan kondisi yang mendukung kinerja Pegawai.
- 3) Profesionalisme berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya. Profesionalisme dalam organisasi yang baik, akan berimbas kepada dorongan atau semangat kerja Pegawai.
- 4) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya. Disiplin Kerja yang tinggi akan mendorong Motivasi Kerja Pegawai.
- 5) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya. Motivasi Kerja Pegawai yang besar, akan mendorong kinerja Pegawai yang tinggi.
- 6) Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya. Profesionalisme kerja pegawai dalam organisasi dapat mendorong motivasi Pegawai, sehingga Pegawai untuk bersemangat dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja Pegawai..
- 7) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya. Disiplin Kerja di perusahaan yang mendukung dan memotivasi kerja Pegawai, dapat menciptakan kinerja Pegawai yang tinggi.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, dapat diberikan saran-saran kepada perusahaan yang berfokus pada optimalisasi pengembangan Profesionalisme, Disiplin Kerja, dan peningkatan motivasi kerja, untuk meningkatkan kinerja Pegawai dan efektivitas organisasional secara holistik, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

- 1) Untuk Instansi (organisasi)
 - a. Disarankan agar instansi atau organisasi mengembangkan Profesionalisme kerja pegawai sesuai dengan keadaan dan kebutuhan organisasi. Pusat perhatian seharusnya pada pengembangan Profesionalisme kerja pegawai yang dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja Pegawai.
 - b. Organisasi, dapat mempertimbangkan pelaksanaan program peningkatan Disiplin Kerja. Ini melibatkan usaha terarah untuk membentuk sikap dan perilaku disiplin yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai secara menyeluruh.
 - c. Dengan memahami peran Motivasi sebagai variabel intervening, disarankan agar organisasi memusatkan perhatian pada upaya untuk mendorong motivasi kerja. Hal ini dapat dicapai melalui kebijakan yang mendukung, seperti kompensasi, pengembangan karier, dan penghargaan yang baik. Motivasi yang tinggi dapat mendorong Profesionalisme dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai.
2. Untuk Penelitian selanjutnya
 - a. Penelitian mendatang dapat diperluas dengan melakukan analisis perbandingan pada tingkat vertikal dan horizontal. Studi ini bisa melibatkan perusahaan sejenis di lokasi geografis lain atau bahkan sektor industri yang berbeda, sehingga dapat mendapatkan

pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara Profesionalisme, Disiplin Kerja, motivasi, dan kinerja Pegawai.

- b. Melakukan penelitian serupa di berbagai jenis organisasi atau sektor industri dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam konteks yang berbeda. Perbedaan ini dapat mencakup organisasi nirlaba, swasta, atau bahkan sektor pemerintahan di berbagai wilayah.
- c. Untuk memahami lebih jauh, penelitian berikutnya dapat meningkatkan pengukuran terkait variabel Profesionalisme, Disiplin Kerja, motivasi, dan kinerja Pegawai. Ini melibatkan pengukuran yang lebih spesifik terkait jenis Profesionalisme, Disiplin Kerja, dan aspek motivasi yang memiliki dampak paling besar, guna memberikan gambaran yang lebih rinci dan kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2018). Konsep Pendidikan Karakter Islami; Kajian Epistemologis. AlTarbawi Al-Haditsah. *Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 3 Nomor 2
- Ahadi, et al. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Negeri Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol 8, No 2 (2023): Oktober.
- Amalia dan Fakhri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol.10, No.2, Desember 2016.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti dan Amalah. (2018). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *Pinisi Discretion Review* Volume 1, Issue 2, March, 2018
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, Vol 2 No. 2 Agustus 2022.
- Davis, K., dan Newston, J.W. (2016). *Organizational Behavior At Work*. New York : Mc Graw – Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Deviyana, et al (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Business & Management* Vol. 1 No. 1, January 2023.
- Dharma, A., 2018. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Dharma, Y. (2018). The Effect of Work Motivation on The Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Proceedings of MICoMS 2017*.
- Ferawati, I., et al. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi Pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, Volume 2 | Nomor 3 | September 2020.
- Flippo, E.B. (2018). *Manajemen Personalialia (Alih Bahasa oleh Mohamad Masud)*. Jakarta: Erlangga.
- Ghaffari, S., et al. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4) March 2017.
- Gibson, (2017). *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA.
- Gibson, I., dan Donnelly. (2019). *Organisasi, Jilid I*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hadikusuma, G.M. dan Hamzah, R. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Hamalik, O. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harefa, A. (2015). *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramedia.
- Hartawati. (2019). The Effect of Motivation on Employee Performance at The Reggional Revenue Agency Majene Regency. *BALANCE: Jurnal Ekonomi*, Volume 15, Nomor 1, Juni 2019.
- Hasibuan, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R. dan Husnan, S. (2016) . *Manajemen Personalialia*, Edisi III. Yogyakarta: BPFE.
- Hezberg, F., at al. (2015). *The Motivation to Work*. New York : John Wisley & Sons.
- Hidayat. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* Volume 5 No. 1 Maret 2021.
- Husain, B.A. (2018). Penaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk, Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No.1, Juli 2018.
- Ichsan, R.N., et al. (2022). The influence of work ethics and work professionalism on performance at PT. BRI Branch Singamangaraja Medan. *JURNAL DARMA AGUNG* Volume 30, Nomor 1, April 2022; 118–125.
- Iptian, R. et al. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7, Issue 8 September, 2020.
- Irawan, et al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021.
- Jeffrey, I., dan Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)*, Volume 6, Issue 8, August 2017.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 15, No.1, April 2018 : 16-25.
- Kurniawan. (2018). *Audit internal Nilai Tambah Bagi Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Volume 3, No 2, May 2020.
- Lubis. (2015). *Pemikiran Kritis Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maskun dan Rachmedita, V. (2017). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia*. Jakarta.PT:BumiAkasara.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 2, 2021.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurjana, C. dan Solehudin. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan

- Kabupaten Karawang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, Volume 6 Issue 2 (2023).
- Odiorne, G.S. (2018). *Personnel and Human Resources Management*. United States of America : Dow Jones Irwin.
- Oerip, S.P. dan Utomo, T.T. (2016). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Paremeswari et al. (2020). The effect of professionalism on employee work productivity at Sakura Jaya Company. *PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 18. NO. 2* (2020).
- Poerwadarminta, W.J.S. (2015). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prabayanthi dan Widhiyani. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.22.2*. Februari (2018).
- Pragiwani, et al. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, Volume 3 No. 3 Oktober 2020 : 117 – 129.
- Pratama, G.D. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik* Volume 9 Number 2, July– December 2019.
- Prijodarminto, S. (2018). *Disiplin Menuju Sukses*. Jakarta: Pradaya paramita
- Priyatno, S.H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *JURNAL PARAMETER*, Volume 7 No. 1, Februari 2022.
- Rajab, MHD. (2017). *Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Rapianto, J. (2015). *Produktivitas dan Manusia Indonesia Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. Depok, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sarinah. (2020). Pengaruh profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan), Dan Inegritas Terhadap Kinerja Kayawan PDAM DKI Jakarta. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 – Desember 2020.
- Sastrodiwiryono, S. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Admmistratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soetari, et al. (2021). Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Untuk Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran (Penelitian Di SD IT Persis Tarogong Garut). *Khazanah Akademia* Vol. 05; No. 01; 2021.
- Sondang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Suparman, et al. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bekaert Indonesia karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 9 No. 1, April 2023.
- Syahyuti. (2010). *Definisi Variabel Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara.
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Wijaya, T. (2018). *Manajemen Kualitas Jasa*, Edisi Kedua. Jakarta: PT.Indeks.

