

Analysis Of The Influence Of Professionalism And Organizational Commitment On The Performance Of Search And Rescue Office Employees In Ambon

Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Di Ambon

Saleh Tutupoho^{1*}, Etvin R. Tamher², Korneles Sangur³, Lisye Magdalena Liur⁴, Dewi S. Hiariej⁵
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pattimura, Indonesia^{1,2,3,4,5}
tutupohosaleh68@gmail.com

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of professionalism and organizational commitment on employee performance. The sample used in this study was 100 employees at the Ambon Search and Rescue Office. The data analysis method used is multiple regression analysis. The results showed that professionalism was positive and significant to employee performance. Furthermore, the results also show that the organization's commitment is positive and significant to employee performance.

Keywords : *professionalism, organizational commitment, employee performance*

1. Pendahuluan

Dalam suatu sistem operasi perusahaan/instansi, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah instansi (Solong, 2020). Oleh karena itu, sebuah perusahaan/instansi harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktifitas di perusahaan/instansi tersebut.

Profesionalisme merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai didalam sebuah organisasi karena profesionalisme ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran dan cara melaksanakan sesuatu) sebagaimana yang sewajarnya terdapat dan dilakukan oleh seorang professional (Nst et al., 2022). Sehingga jika perusahaan memiliki karyawan yang professional dan berkemampuan tinggi, secara tidak langsung akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Istilah profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode, dan berlaku untuk semua karyawan mulai dari tingkat atas sampai bawah.

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi (Pratama, 2023). Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaiknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpan dari rencana semula.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi (Putra & Cahyo, 2021). Dan juga sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Dan

proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam satu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Adityarini, 2022).

Badan SAR Nasional yang sekarang berubah nama menjadi Kantor Pencarian dan Pertolongan merupakan sebuah instansi yang menangani pencarian dan penyelamatan pada peristiwa korban baik bencana alam maupun kecelakaan udara dan laut yang berada di pertanggung jawaban pemerintah. Hal tersebut tentu perlu adanya penerapan strategi yang harus dilakukan supaya masyarakat mengetahui tugas dan fungsi Basarnas seperti bentuk pencarian dan penyelamatan korban, dalam bentuk memberikan pengenalan program kerja Basarnas serta mengenalkan visi misi Basarnas yang dapat bekerja dengan cepat dan tanggap. Maka peran Humas menjadi vital bagi instansi. Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon dituntut untuk terus melakukan pembenahan diberbagai aspek terutama dibidang SDM. Sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk membantu masyarakat dalam berbagai bencana alam dengan tingkat resiko yang tinggi harus mampu untuk menghadirkan SDM yang berkualitas dan berdedikasi tinggi.

Berdasarkan kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh penulis yang juga merupakan salah satu pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon dengan Kepala Kantor Pencarian dan Petolongan Ambon maka diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi kurangnya profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai diantaranya bencana maka yang dirasakan adalah keterlambatan waktu dalam memberikan bantuan kepada para korban akibat dari kurangnya peletihan ataupun treaning yang diikuti sehingga terjadi kesenjangan waktu bagi korban itu sendiri, disertai bukti-bukti terjadinya musibah pada keluarga korban yang berada di pulau seram SBB, dan keterlambatan waktu dan juga jarak yang di tempuh oleh personil Kantor SAR Ambon mengakibatkan keterlambatan yang memakan waktu yang cukup lama sehinggah para personil harus berada di tempat kejadian dengan waktu yang tidak tepat, sehinggah mengakibatkan kurangnya profesionalisme terhadap kinerja Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon, dan Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon Berusaha untuk membangun unit siaga atau dipos pulau Seram agar tidak terjadi keterlambatan waktu dan menolong para korban dengan tepat waktu. selain itu juga penurunan kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon pada beberapa waktu terakhir ini. Publik internal di Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon meliputi, Kasubag Umum, Kepala seksi SDM, Kepala Seksi Operasi, dan pegawai. Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon berusaha untuk menjalin hubungan yang baik, harmonis dan dinamis antara atasan dan bawahan serta seluruh karyawan agas visi isntansi dapat tercapai, yaitu mewujudkan Badan SAR Nasional yang handal, terdepan dan unggul dalam pelayanan jasa SAR diwilayah NKRI.

2. Tinjauan Pustaka

Profesionalisme

Profesionalisme merupakan salah satu factor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai didalam sebuah organisasi karena profesionalisme ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran dan cara melaksanakan sesuatu) sebagaimana yang sewajarnya terdapat dan dilakukan oleh seorang professional (Nst et al., 2022). Sehinggah jika perusahaan memiliki karyawan yang professional dan berkemampuan tinggi, secara tidak langsung akan membantu

perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Istilah profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode, dan berlaku untuk semua karyawan mulai dari tingkat atas sampai bawah.

Menurut (Nangoy et al., 2020) mengatakan bahwa orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesionalisme identic dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian. Pandang lain seperti Siagian (dalam Fitri Wirjayani, 2014) mengemukakan bahwa Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.

Komitmen Organisasi

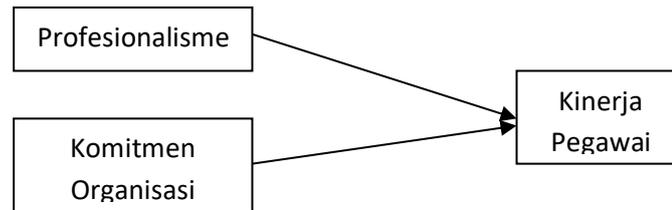
Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi. Dan juga sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi (Putra & Cahyo, 2021). Dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut (Angraini et al., 2021) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai satu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. (Wardianto et al., 2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, normative, dan berkelanjutan.

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam satu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta (Dominggus Marudut et al., 2019). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance atau yang di capai seseorang (Zai et al., 2022).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Adityarini, 2022). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay et al., 2019). Menurut menyatakan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian survei dengan menggunakan instrumen yang didesain dalam bentuk daftar pertanyaan (kuesioner) untuk memperoleh data primer dari para pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon. Penelitian ini juga didesain untuk melakukan pengujian hipotesis dengan tujuan untuk mengungkap pengaruh variabel profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Nurlan, 2019), populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk di teliti. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon. Sampel penelitian yang dipilih dalam penelitian ini meliputi semua pegawai yang bekerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon.

Sampel sampel merupakan suatu bagian (subset) dari populasi. Hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi merupakan sampel. Dengan mengambil sampel peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap populasi (Asrulla et al., 2023). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yang mana peneliti memilih anggota sampel untuk memenuhi suatu kriteria tertentu. Pengambilan sampel bertujuan (purposive sampling) dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dapat berdasarkan pertimbangan (judgment) tertentu atau jatuh (quota) tertentu. Adapun kriteria yang digunakan penelitian ini adalah : lama kerja karyawan lebih dari 2 tahun, hal ini di asumsikan bahwa peneliti ingin melihat sejauh mana komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja khususnya Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon, pegawai tetap yang bekerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi realibilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability yang dihasilkan dengan perhitungan PLS untuk masing-masing konstruk. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai composite reliability > 0,70 (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Profesionalisme	0,857	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,812	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,883	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Variabel profesionalisme mempunyai nilai cronbach alpha 0,857, nilai tersebut di atas 0,70 sebagai nilai cutoff, maka semua pertanyaan tentang profesionalisme adalah reliabel. Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0,812 (di atas nilai cutoff) maka semua pertanyaan tentang komitmen organisasi adalah reliabel. Variable kinerja pegawai mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0, 883 (di atas nilai cutoff) maka semua pertanyaan tentang kinerja pegawai adalah reliabel.

Selanjutnya, uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi model pengukuran (outer) yaitu dengan menggunakan *person correlation*.

Tabel 2. Hasil Convergent Validity

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	Keterangan
Profesionalisme	X1.1	0,847	Valid
	X1.2	0,707	Valid
	X1.3	0,754	Valid
	X1.4	0,831	Valid
	X1.5	0,848	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,768	Valid
	X2.2	0,814	Valid
	X2.3	0,789	Valid
	X2.4	0,711	Valid
	X2.5	0,714	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,898	Valid
	Y1.2	0,909	Valid
	Y1.3	0,894	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa variabel profesionalisme dengan 5 item pernyataan semuanya valid. Variabel komitmen organisasi dengan 5 item pernyataan semuanya valid. Sama dengan penjelasan ke dua variabel diata maka kita dapat melihat bahwa untuk Variabel Kinerja Pegawai karena semuanya menunjukkan kondisi atau nilai yang sama yakni Valid artinya hal ini dikarenakan nilai-nilai dari semua item pernyataan dari masing-masing variabel lebih dari nilai r tabel. ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ sehingga item-item pernyataan tersebut dapat dimasukkan dalam pengelolah selanjutnya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap konstruk endogen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap konstruk endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Tabel berikut ini merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SPSS.

Tabel 3. Nilai R Square (R^2)

R	R^2	Adjusted R^2
0,710	0,660	0,641

Sumber: Output SPSS.

Tabel di atas menunjukkan nilai R^2 variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,660 Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, sehingga semakin baik persamaan struktural. Nilai R^2 variabel kinerja pegawai sebesar 0,660 yang berarti 66% variance variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel profesionalisme dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 44% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	4.691	1.595		2.942	.004
Profesionalisme	.229	.071	.326	3.233	.002
Komitmen Organisasi	.192	.060	.323	3.199	.002

Sumber: Output SPSS.

Hipotesis 1

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tabel di atas ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel profesionalisme 0,229 dan signifikan pada 0,002. Artinya hipotesis 1 dapat diterima.

Hipotesis 2

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tabel di atas ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi 0,192 dan signifikan pada 0,002. Artinya hipotesis 2 dapat diterima.

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon, hal tersebut ditandai dengan uji signifikan variabel profesionalisme sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan pertolongan Ambon. Kaitan pengaruh profesionalisme dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik dan maksimal mesti ada komitmen yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, baik dalam bentuk individual atau organisasi. Maka dari itu dituntut untuk memiliki kekayaan dalam memperkuat kebersamaan dalam sebuah komitmen, memiliki kemauan yang tinggi untuk kepentingan bersama, hasrat yang tinggi dalam mengajaja rasa keanggotaan bersama serta menciptakan hasil kerja yang baik terhadap Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon, hal tersebut ditandai dengan uji signifikan variabel komitmen organisasi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pencaria dan Pertolongan Ambon. Kaitan pengaruh komitmen organisasi dengan atau terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon di Kota Ambon, dapat dijelaskan bahwa dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik dan maksimal maka dibutuhkan keahlian yang handal dari setiap pegawai atau pegawai yang bekerja di Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon. Oleh sebab itu maka setiap pegawai sangat dituntut untuk memiliki keyakinan dalam memperkuat ikatan profesi dengan menggunakan afiliasi komunitas, mandiri dalam menjalankan tugas sebagai regu Penolong, menjamin kesejahteraan dengan sebuah keyakinan yang tinggi, memiliki dedikasi profesi yang tinggi juga serta harus taat pada tugas dan kewajiban yang diberikan.

5. Penutup

Penelitian ini berisikan suatu model yang menguji pengaruh manajemen mutu terpadu terhadap proses bisnis internal dan keunggulan bersaing. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa :

- 1). Berdasarkan hasil uji yang dilakukan maka dapat dilihat bahwa variabel profesionalisme memberikan hasil yang baik yakni variabel ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon.
- 2). Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada variabel komitmen organisasi maka dapat dilihat bahwa variabel ini juga berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon yang artinya Variabel Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan. Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Ambon.

Daftar Pustaka

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1430–1439.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3), 875–888.
- Asrulla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Dauly, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dominggus Marudut, P., Muhamad, A. ari, & MM, P. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSDIKLAT PERDAGANGAN, SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN PERDAGANGAN*.
- Ghozali. (2018). Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos. In *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nangoy, F. M., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2020). Profesionalitas Tenaga Kerja Hotel Four Points Manado di Masa Pandemi COVID-19: Studi Fenomenologi Secara Online. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201–213.
- Nurlan, F. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara.
- Pratama, A. (2023). *Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Menur Pumpungan Kota Surabaya.(Employee Work Professionalism in Public Services at The Menur Pumpungan Village Office, Surabaya City)*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Putra, N. P., & Cahyo, S. B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 62–75.
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.
- Wardianto, M., Rohman, A. F., & Wusko, A. U. (2019). Pengaruh Religiulitas Terhadap Komitmen Organisasi Ditinjau dari Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 68–76.
- Zai, I., Lailita, N. B., Nurhidayati, M., Riana, S. F., Jacelyn, Widiana, P. T., & Saputra, T. A. H. (2022). Penerapan Manajemen Rantai Pasok Berbasis Sistem ERP Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Rumah Makan Has Seven. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 1(2), 223–233. <http://ulilalbabinstitute.com/index.php/EKOMA/article/view/360>