

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang dengan Profesionalisme sebagai Variabel *Intervening*

Chamariyah¹, Mei Indrawati², Mahsun³

^{1,2,3} Universitas Wijaya Putra, Surabaya

email: chamariyahmm@gmail.com¹, meindrawati.ekonomi@gmail.com², hilmamahsun@gmail.com³

Abstract: Mahsun, 2024. *The Influence of Education on the Performance of Employees at the Karangpenang District Office, Sampang Regency with Professionalism as an Intervening Variable, Postgraduate Program, Wijaya Putra University. The type of research is explanatory, the research approach used is quantitative, the research sample is 56 respondents. Data analysis using SPSS and PLS analysis. The objectives of this study are: 1) To test and analyze the effect of education on the performance of employees at the Karangpenang District Office, Sampang Regency; 2) To test and analyze the effect of education on the professionalism of employees at the Karangpenang District Office, Sampang Regency; 3) To test and analyze the effect of professionalism on the performance of employees at the Karangpenang District Office, Sampang Regency; 4) To test and analyze the indirect effect of education on the performance of employees at the Karangpenang District Office, Sampang Regency mediated by professionalism. The results of the study indicate that: 1) Education has a significant effect on the performance of employees at the Karangpenang District Office, Sampang Regency with an original sample value of 0.142; 2) Education has a significant effect on the professionalism of the Karangpenang District Office, Sampang Regency with an original sample value of 0.314; 3) Professionalism has a significant effect on the performance of employees of the Karangpenang District Office, Sampang Regency with an original sample value of 0.464; 4) Employee education has a significant effect on the performance of employees of the Karangpenang District Office, Sampang Regency mediated by professionalism with an original sample value of 0.145.*

Keywords: Education, Professionalism, Employee Performance.

Abstrak: Mahsun, 2024. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening, Program Pascasarjana, Universitas Wijaya Putra. Jenis penelitian adalah eksplanatori, pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan analisis SPSS dan PLS. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang; 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap profesionalisme pegawai pada Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang; 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang; 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh profesionalisme. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang dengan nilai original sample sebesar 0,142; 2) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang dengan nilai original sample sebesar 0,314; 3) Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang dengan nilai original sample sebesar 0,464; 4) Pendidikan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh profesionalisme dengan nilai original sample sebesar 0,145.

Kata Kunci: Pendidikan, Profesionalisme, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Organisasi muncul di bawah pengaruh banyak factor seperti tujuan bersama, visi dan misi bersama dalam pemahaman keberadaan sekelompok orang. Organisasi yang memiliki reputasi baik adalah organisasi yang diakui oleh masyarakat sekitarnya dan memberikan manfaat selamamenjadi anggota masyarakat, sehingga dapat mengurangi pengangguran. Pendidikan adlah semua pembelajaran dan pengajaran yang melibatkan penerapan teori dan praktik. Tujuannya adalah untuk mengembangkan potensiindividu dan kelompok melalui beberapa bentuk pembelajaran dan untuk memastikan transformasi terbaik dari keterampilan, pengetahuan dan perilaku.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggara dan Narimawati (2020), terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Kepler Sinaga (2021) dan Seri Hartati (2022), bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian empiris tentang hubungan pendidikan kaitannya dengan kinerja pegawai yaitu dilakukan oleh Mandang (2020), temuan penelitiannya menjelaskan bahwa pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan temuan penelitian terdahulu ini menjadikan landasan peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan serta menguji kembali apakah pendidikan berpengaruh tidak signifikan jika penelitian dilakukan dengan objek yang berbeda yaitu bertempat di Kabor Kecamatan Karangpenang.

Selain hal tersebut penelitian empiris yang dilakukan ini akan memberikan nilai tambah dalam dunia penelitian khususnya dalam kajian pendidikan terhadap kinerja pegawai yang akan dikembangkan dalam penelitian ini. Termotivasi dari temuan penelitian tersebut (gap research), maka penelitian ini ingin menguji dan menjelaskan peran pendidikan kaitannya dengan kinerja pegawai. Mangkunegara (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang petugas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Suranta (2020), kinerja (performance) adalah 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.

Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan kinerja tenaga kesehatan, hal ini tidak terlepas dari dua sisi yaitu dengan pendidikan akan mampu meningkatkan profesionalisme seorang pegawai, serta memberi kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi. Bila artinya dibuat dalam pengertian yang lebih luas menjadi kegiatan apa saja dan siapa saja untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan suatu keahlian tertentu dan sekaligus dituntut dari pelaksanaan norma-norma sosial dengan baik. Rahmadhani, (2020), menjelaskan “profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat”.

Suatu profesi dalam melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh untuk menjadi seorang profesional. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza (2022), terdapat hubungan yang signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Kartono (2018), bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian empiris profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan kaitannya dengan kinerja karyawan dilakukan oleh Muliaty (2021), temuan penelitiannya menjelaskan bahwa profesionalisme berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditinjau dari data empiris menunjukkan bahwa organisasi Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang memiliki ke khasan tersendiri yang akan memberikan nilai tambah dalam dunia penelitian khususnya dalam kajian profesionalisme terhadap kinerja pegawai yang akan dikembangkan dalam penelitian ini. Termotivasi dari temuan penelitian tersebut (gap research), maka penelitian ini ingin menguji dan menjelaskan peran profesionalisme kaitannya dengan kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan peneliti di Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang, terdapat fenomena bahwa kinerja pegawai belum tercapai maksimal, hal ini dikarenakan target kerja banyak tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan adanya fenomena terjadi di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan tentang kajian “**Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan**

Karangpenang Kabupaten Sampang Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang pendidikan, profesionalisme dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang?
2. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang?
3. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang?
4. Apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang?
5. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh profesionalisme?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan tentang pendidikan, profesionalisme dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap profesionalisme pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang yang dimediasi profesionalisme.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat ditarik manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara khusus, hasil manfaat teoritis dan manfaat praktis dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

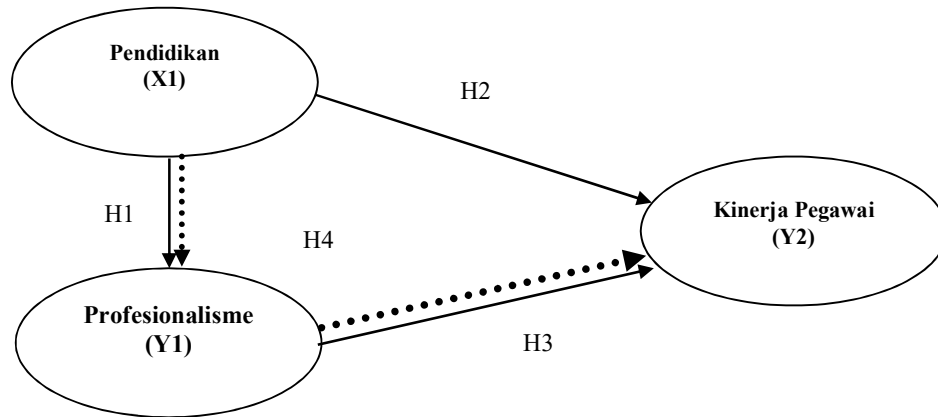
- Bagi pengembangan ilmu,
Hasil penelitian ini untuk meningkatkan pengetahuan ilmiah dan menghasilkan konseptual baru penelitian tentang kajian pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme.
- Bagi pembaca
Hasil penelitian ini untuk mendukung pembaca yang tertarik mendalami ilmu sumber daya manusia khususnya tentang pendidikan, pelatihan, profesionalisme dan kinerja pegawai.
- Bagi peneliti selanjutnya.
Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian berikutnya yang mengkaji tentang ilmu sumber daya manusia (MSDM) khususnya tentang pendidikan, pelatihan, profesionalisme dan kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Pimpinan Kantor Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang, temuan studi ini memberikan masukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai ditinjau dari faktor pendidikan, pelatihan dan profesionalisme.
- b. Bagi manajemen pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang, hasil penelitian ini sebagai masukan merumuskan strategi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui pendidikan, pelatihan dan profesionalisme.
- c. Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai tambahan bahan pustaka untuk menambah khasanah literatur perpustakaan universitas.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1

Kerangka KonseptualKeterangan:

-➔ = Pengaruh tidak langsung
 —➔ = Pengaruh langsung

Hipotesis Penelitian

Bedasarkan identifikasi sebelumnya yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelian. Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang.
- H2: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang.
- H3: Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang.
- H4: Pendidikan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang yang dimediasi profesionalisme.

Companies that have competence in the fileds of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are

intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Menurut Nawawi, (2019), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Menurut Martono, (2019) metode penelitian survey adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuesioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu. Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan bantuan program Smart PLS.

PLS (*Partial Least Square*) merupakan model persamaan struktural SEM yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM yang berbasis kovarian menjadi berbasis varian. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono, (2019) Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam penelitian.

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Ket
Pendidikan -> Kinerja pegawai	0,142	Pengaruh Positif Signifikan
Pendidikan -> Profesionalisme	0,314	Pengaruh Positif Signifikan
Profesionalisme -> Kinerja pegawai	0,464	Pengaruh Positif Signifikan

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 3 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- 1) Pendidikan terhadap kinerja pegawai berpengaruh langsung positif dan signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki sebesar 0,142 dan nilai *P Values* sebesar 0,002.
- 2) Pendidikan terhadap profesionalisme berpengaruh langsung positif dan signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki sebesar 0,314 dan nilai *P Values* sebesar 0,005.
- 3) Profesionalisme terhadap kinerja pegawai berpengaruh langsung positif dan signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki sebesar 0,464 dan nilai *P Values* sebesar 0,000.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Ket
Pendidikan -> Profesionalisme -> Kinerja pegawai	0,145	Positif Signifikan (Memediasi Parsial)

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 1 hipotesis pengaruh tidak langsung, ditunjukkan bahwa:

- 1) Pendidikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki sebesar 0,145 dan nilai *P Values* sebesar 0,038.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis

Korelasi	P Values	Keterangan
Pendidikan -> Kinerja pegawai	0,002	H1 Diterima
Pendidikan -> Profesionalisme	0,005	H2 Diterima
Profesionalisme -> Kinerja Pegawai	0,000	H5 Diterima
Pendidikan -> Profesionalisme -> Kinerja pegawai	0,038	H6 Diterima

Berdasarkan hasil tabel penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai $p\text{-values} < 0,05$ berarti hipotesis pada penelitian diterima, dan jika nilai $p\text{-value} > 0,05$ berarti hipotesis pada penelitian ditolak.

H₁ : Pendidikan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung pendidikan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai $P\text{ values}$ sebesar 0,002 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa pendidikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hipotesis 1 yang menyatakan pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis 1 diterima.

H₂ : Pendidikan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap profesionalisme pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung pendidikan terhadap profesionalisme, diperoleh nilai $P\text{ values}$ sebesar 0,005 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa pendidikan terhadap *profesionalisme* diterima. Hipotesis 2 yang menyatakan pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme terbukti kebenarannya dan hipotesis 2 diterima.

H₃ : Profesionalisme berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung terapi profesionalisme terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai $P\text{ values}$ sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa profesionalisme terhadap kinerja pegawai diterima. Hipotesis 3 yang menyatakan profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis 3 diterima.

H₄ : Pendidikan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang yang dimediasi profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *profesionalisme*, diperoleh nilai $P\text{ values}$ sebesar 0,038 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa pendidikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme diterima. Hipotesis 4 yang menyatakan pendidikan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme terbukti kebenarannya dan hipotesis 4 diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah berikutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian, yang akan dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa pendidikan mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat. Pendidikan berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Redho Anggara & Umi Narimawati (2018), tentang pendidikan terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari pendidikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.002 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan pendidikan memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendidikan sebenarnya telah diterapkan oleh pimpinan kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang pendidikan yang direfleksikan oleh 4 indikator, meliputi: 1. Pendidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja; 2. Pendidikan untuk meningkatkan cara berfikir dan bertindak

inovatif; 3. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan; 4. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keahlian. Diantara 4 indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator pendidikan mencakup pendidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pimpinan kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan pendidikan dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat semaksimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Profesionalisme

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme, artinya bahwa pendidikan mampu membuat perubahan terhadap profesionalisme pegawai yang semakin optimal meningkat. Pendidikan berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan mampu menciptakan profesionalisme pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Taufiq *et al* (2020), tentang pendidikan terhadap profesionalisme pegawai yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari pendidikan terhadap profesionalisme pegawai. Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel pendidikan terhadap profesionalisme pegawai sebesar 0.005 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan pendidikan memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme pegawai. Pendidikan sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan profesionalisme pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti profesionalisme pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang pendidikan yang direfleksikan oleh 4 indikator, meliputi: 1. Pendidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja; 2. Pendidikan untuk meningkatkan cara berfikir dan bertindak inovatif; 3. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan; 4. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keahlian. Diantara 4 indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator pendidikan mencakup pendidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pimpinan Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan pendidikan dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat semaksimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa profesionalisme mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat. Profesionalisme berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Reza Nurul Ichsan, (2022), tentang terapi profesionalisme terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan profesionalisme memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Profesionalisme sebenarnya telah diterapkan oleh pimpinan Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan

organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang profesionalisme yang direfleksikan oleh 3 indikator, meliputi: 1. Kerjasama; 2. Tanggung jawab dan; 3. Sikap disiplin; Diantara 3 indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator tanggung jawab. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pimpinan Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan profesionalisme dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Profesionalisme

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pendidikan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi profesionalisme, artinya bahwa profesionalisme mampu memediasi pendidikan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat. Pendidikan berdampak positif terhadap positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai melalui profesionalisme yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat melalui profesionalisme khususnya pada lingkungan Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi, hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi profesionalisme sebesar 0.038 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan profesionalisme memiliki nilai pengaruh pada pendidikan yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi profesionalisme. Pendidikan sebenarnya telah diterapkan oleh pimpinan Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari

apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti profesionalisme tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang kinerja pegawai yang direfleksikan oleh 5 indikator, meliputi: 1. Kerjasama di lingkungan kerja; 2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan; 3. Sikap disiplin; 4. Kepatuhan terhadap pimpinan dan; 5. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Diantara 5 indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator sikap disiplin terhadap tugas dan pekerjaan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan kinerja dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et al., 2022 : 29). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150)

This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

5. KESIMPULAN

Pada penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya sebagai berikut:

- Pendidikan di Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang yang mendukung atas meningkatnya kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan direfleksikan sangat baik oleh responden dalam hal ini pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang yang memiliki nilai paling tinggi dari indikator yang lain dan pendidikan tergolong kriteria baik. Variabel profesionalisme juga difungsikan sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang, indikator tanggung jawab direfleksikan sangat baik oleh responden sehingga mendapatkan nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang lain. Variabel kinerja pegawai juga difungsikan sebagai salah satu faktor yang perlu ditingkatkan di Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang, indikator Tanggung jawab terhadap pekerjaan direfleksikan sangat baik oleh responden sehingga mendapatkan nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang lain.
- Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang, berarti bahwa semakin tinggi nilai pendidikan yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
- Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang, berarti bahwa semakin tinggi pendidikan yang dimiliki pegawai maka akan mendorong profesionalisme pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
- Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang, berarti bahwa semakin tinggi nilai profesionalisme yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.
- Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pendidikan berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme pada pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang. Hal tersebut berarti bahwa profesionalisme dapat memediasi pengaruh

pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, 2018. Kompetensi Dalam Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmad Gunawan, 2020. Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. Industri yi shen. Jurnal Nasional Tesis: Jakarta.
- Arwani, 2019. Praktek Kepegawaiai Profesional. Jogjakarta: Ruzz Media.
- As'ad, 2018. Pengembangan Prestasi Kerja Dalam Sebuah Organisasi. PT. Sumber Media
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, Journal Of Management and Creative Business Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Bambang Wahyudi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Sulita.
- Bindu Gupta at al, 2018. Self-monitoring, culture and work experience. Previous As Predictor of Cultural Intelligence-Study of Indian Expats. Jurnal Internasional Tesis: India.
- Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. International Journal Of Criminology and Sociologi, 9, 1418–1425
- Davis Gordon. 2017. Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. Ekonomika 45, 8(1), 1–10
- Evert Fandi Mandang, 2018. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis: Vol 5 No. 3.
- Fatmawati, 2020. Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja Pegawai yang dimediasi profesionalisme di Kantor Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai. Jurnal Manajemen Ekonomi: Vol 5 No. 2.
- Foster, 2018. Mekanisme Penentuan Pengalaman Kerja Karyawan. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen, Cetakan ke-5 Yogyakarta: BPFE.
- Harsuko, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Hasibuan, Malayu Sp. 2018. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hokgy Wicaksono, 2019. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kharisma Gunamakmur. Jurnal Agribisnis: Vol 4 No. 2.
- Istanti Enny et al. 2024. Service Design Performance Based On Consumer Preferences, International Journal Of Economics and Management Sciences Vol 1 No. 3 August 2024, Page 142 - 160
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Jusius, 2018. Proses Pengembangan Pelatihan SDM Perusahaan. New York: McGraw Hill.
- Kartono, 2018. Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis: Vol 1 No. 1
- Kepler Sinaga, 2021. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan. Jurnal Ilmu Sosial dan Politik: Vol 1 No. 2
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17) Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Layla, 2022. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme. Jurnal Manajemen Bisnis: Vol 9 No. 5.
- Mangkunegara, P.A. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manulang, 2018. Peningkatan Pengalaman Kerja Dalam Keorganisasian. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Maslow. 2018. Effective Human Resource Management. Stanford: Standford University Press.
- Milton. 2018. Prinsip-prinsip Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Mondy dan Noe (2018), Motivation and Work Behavior. Mc Graw Hill Book Co, New York.
- Monica, 2018. Fungsi Tenaga Kesehatan Terhadap Pasien. PT Remaja Rosda Karya.
- Muliaty, 2021. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. Jurnal Aministrasi Bisnis: Vol 11 No. 2.

- Munandar, 2017. Syarat Pengukuran Kinerja Dalam Perusahaan. Surabaya: Insan Cendekia.
- Nadler. 2018. Keterampilan dan Jenisnya. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Nasution, 2018. Perbedaan Pelatihan dan Pendidikan Dalam Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, 2017. Kualitas Pelayanan Kesehatan. Jakarta. Bumi: Aksara.
- Notoatmojo, dan Sukijo. 2018. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam, 2018. Kode Etik Tenaga Kesehatan. PT Remaja Rosda Karya.
- Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, International Journal of Entrepreneurship and Business Decelopment, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
- Ranupandojo, 2018. Tata Pengukuran Pengalaman Kerja. PT Remaja Rosda Karya.
- Redho Anggara dan Umi Narimawati, 2018. Pengaruh Pendidikan, Sikap Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung
- Rehabim J Sitepu, 2022. The Effect of Recruitment, Training, and Competence on Employee Performance with Professionalism as a Mediation Variable at the Langkat Regency Inspectorate. International Journal of Research and review: Vol 9 No. 8.
- Reza Nurul Ichsan, 2022. The influence of Work Ethics and Work Professionalism On Performance At PT. BRI Branch Singamangaraja Medan. international journal of economic management:Vol 2 No. 4.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small
- Rivai, Veithza. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, 2018. interaction of ability and motivation. Mc Graw Hill Book Co, New York.
- Robbins. 2018. Keterampilan Dasar. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Salim Gazali et al. 2024. Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka, Halaman : 1 - 98
- Septiana, 2019. the influence of training on employee professionalism of Academic Support Staff at Northeast Rajabhat University, Thailand. international journal of economic management: Vol 4 No. 3.
- Seri Hartati, 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat. Jurnal Ilmu Pendidikan: Vol 4 No. 1.
- Siagian, Sondang P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi: Aksara.
- Simamora, 2018. Standart Kinerja Dalam Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.

- Siswanto, 2018. Pengembangan Sumber Daya Manusia . Semarang: Insan Cendekia Muda.
- Soemarjadi. 2017. Pendidikan Keterampilan. Jakarta: Depdikbud
- Soepardan, 2018. Pengalaman Kerja Sebagai Pelayanan Kesehatan. Bandung: PT. Sumber Media.
- Suranta, 2018. Prestasi Kerja Seorang Tenaga Kerja. Jakarta. Bumi: Aksara.
- Susanti, 2020. Dampak kepuasan kerja, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di keuskupan Agung Merauke. Jurnal Manajemen: Vol 4 No 2.
- Sutrisno. 2017. Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Taufiq, 2020. Pengaruh Pendidikan Terhadap profesionalisme Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi NTT Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen Ekonomi: Vol 9 No. 4.
- Trijoko, 2018. Pengetahuan dan Keterampilan Dalam Pengalaman Kerja. PT Remaja Rosda Karya.
- Walker, 2018. Training and development. Mc Graw Hill Book Co, New York.
- Wirawan, 2019. Pengembangan Mutu Pelayanan Kesehatan. Bandung: PT Alfabet.
- Wursanto, 2019. Pemanfaatan SDM Dalam Pelatihan. PT Remaja Rosda Karya
- Zuhro Diana et al. 2024. Impact Of Measurement Of Service Quality Using The Servqual Method, Digital Innovation : International Journal of Management Vol. 1 No. 3 July 2024, Page 94-114