

Pengaruh Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) Dan Efikasi Diri (*Self-efficacy*) Terhadap Profesionalisme Kerja

CV. Dwita Karya Bekasi

Sabilla Kahfeini¹

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

^{1,2}Jalan Raya Kaliabang No 8 Perwira, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17122, Indonesia

email korespondensi: sabilla.kahfeini3002@gmail.com

Submit: 00-00-0000 | Revisi : 00-00-0000 | Terima : 00-00-0000 | Publikasi: 00-00-0000

Abstrak

Perusahaan CV. Dwita Karya Bekasi merupakan perusahaan dalam bidang pembangunan dan perdagangan umum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan karyawan dan Efikasi diri terhadap Profesionalisme Kerja CV. Dwita Karya Bekasi. Pengujian data dalam penelitian berupa pendekatan statistik kuantitatif dengan aplikasi SPSS 25.0 dengan cara melakukan pengumpulan data berupa angket kuesioner. Semua populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Dwita Karya Bekasi dengan sampel sebanyak 30 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja CV. Dwita Karya Bekasi dimana hasil nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$) dengan hasil nilai T hitung $>$ T Tabel variabel X_1 sebesar 2,548 ($> 2,052$) dan variabel X_2 sebesar 4,743 ($> 2,052$). Berdasarkan uji determinasi dapat disimpulkan nilai R Square pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap variabel profesionalisme kerja diperoleh hasil sebesar 75,4%. Pengaruh variabel efikasi diri terhadap variabel profesionalisme kerja diperoleh hasil sebesar 83,3%. Serta pengaruh variabel keterlibatan kerja dan efikasi diri terhadap profesionalisme kerja diperoleh hasil sebesar 86,6%.

Kata Kunci : Keterlibatan karyawan, Efikasi diri, Profesionalisme kerja

Abstract

CV Company. Dwita Karya Bekasi is a company in the development and general trading sector. This research aims to determine the influence of employee involvement and self-efficacy on work professionalism at CV Dwita Karya Bekasi. Data testing in research takes the form of a quantitative statistical approach using the SPSS 25.0 application by collecting data in the form of questionnaires. All populations in this study were CV employees. Dwita Karya Bekasi with a sample of 30 employees. The research results show that the variables of work involvement and self-efficacy have a significant effect on CV work professionalism. Dwita Karya Bekasi where the result of the significance value is 0.001 (<0.05) with the calculated T value $>$ T Table variable X_1 of 2.548 (> 2.052) and variable X_2 of 4.743 (> 2.052). Based on the determination test, it can be concluded that the R Square value of the influence of the work involvement variable on the work professionalism variable is 75.4%. The effect of the self-efficacy variable on the work professionalism variable was 83.3%. As well as the influence of work involvement and self-efficacy variables on work professionalism, the results obtained were 86.6%.

Keywords : Employee engagement , Self-efficacy, Professionalism

1. Pendahuluan

Dalam industri, persaingan bertambah sulit selangkah demi selangkah. Agar dapat bersaing, institusi harus meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan CV Dwita Karya Bekasi kini membuka pintu terbuka bagi para pelaku bisnis untuk mendirikan usaha di bidang pembangunan acara dan perdaganga umum. Manajemen perusahaan memiliki peran penting dalam industri ini karena persaingan yang sangat ketat. Pada Perusahaan CV Dwita Karya Bekasi, hasil yang kompeten ditentukan oleh departemen sumber daya manusia sebagai kuncinya. (Nugroho, 2020).



Institusi yang kompeten harus membangun hubungan yang efektif antara karyawan dan pekerjaannya. Untuk meningkatkan profesionalisme kerja biasa kerja yang luar biasa, keterlibatan karyawan (*Employee engagement*) dan efikasi diri (*Self-efficacy*) harus dilakukan dalam perusahaan. Upaya asosiasi untuk menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja ditandai dengan keterlibatan karyawan. Tingkat keterlibatan karyawan yang kompeten menjadi penting karena kemajuan bisnis dan struktur lingkungan kerja mempengaruhi seberapa percaya diri setiap karyawan. (Rahmadalena & Asmanita, 2020).

Permasalahan yang muncul pada perusahaan CV Dwita Karya Bekasi merupakan permasalahan utama yang patut menjadi perhatian asosiasi. CV Dwita Karya Bekasi menuturkan bahwa keterlibatan karyawan dan efikasi diri terhadap profesionalisme kerja perusahaan masih belum ada karena karyawan tidak berdedikasi pada perusahaan tempat mereka bekerja. Kegagalan institusi dalam menciptakan profesional kerja pegawai yang luar biasa merupakan suatu hambatan yang dipandang oleh masing-masing asosiasi karena profesionalisme yang luar biasa diambil dari kerja pegawai dan ditopang dengan hadirnya keterlibatan karyawan dan efikasi diri. Karyawan harus menunjukkan keberanian, keyakinan, dan tidak mengaitkan permasalahan individu dengan permasalahan fungsional perusahaan.

CV Dwita Karya Bekasi telah melakukan beberapa upaya bersama mengingat standar kepercayaan dari mitra yang ada. Sumari selaku direktur perusahaan, mengemukakan bahwa perbedaan jumlah pegawai dari tahun ke tahun membuat terhambatnya pekerjaan yang dapat dilakukan pegawai sesuai dengan kondisinya, sehingga berdampak pada menurunnya profesionalisme kerja. Profesionalisme kerja umumnya tidak berjalan sesuai harapan. Kegiatan ini dapat menimbulkan pertentangan dari para pekerja yang mempunyai keyakinan diri yang kurang terhadap posisinya saat ini.

Melihat identifikasi tersebut, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Keterlibatan karyawan (*Employee engagement*) dan Efikasi diri (*Self-efficacy*) terhadap Profesionalisme Kerja CV Dwita Karya Bekasi”.

2. Metode

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu strategi penelitian yang menggunakan angka-angka mulai dari penyebaran kuesioner hingga pengumpulan data informasi dan penjelasan. Oleh karena itu, pernyataan ini memberikan solusi terhadap suatu permasalahan yang memerlukan informasi mengenai variabel pernyataan objek agar dapat ditarik kesimpulan. Menurut Emzir (2021) mendefinisikan kuantitatif dicirikan sebagai pendekatan eksplorasi yang menggunakan metodologi pemeriksaan logis dan strategi pengumpulan informasi yang terorganisir. Informasi yang dikumpulkan kemudian dibedah menggunakan pengukuran untuk mencapai penentuan umum. (Anan Sutisna, 2021).

Mengingat bukti-bukti pembeda di atas, maka sangat mungkin beralasan bahwa metodologi terukur kuantitatif merupakan suatu strategi untuk menguji spekulasi-spekulasi dalam penelitian dengan cara menguji informasi faktual secara tepat dengan aplikasi SPSS 25.0. Berdasarkan landasan dan definisi permasalahan yang diacu, eksplorasi ini menggunakan cara kuantitatif dalam penanganannya mengukur pengaruh keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan efikasi diri (*self-efficacy*) terhadap profesionalisme kerja CV Dwita Karya Bekasi.

Menurut Arikunto dan Suhardjo (2022) mengemukakan bahwa suatu objek atau subjek yang menjadi subjek penelitian termasuk dalam suatu populasi, yaitu sekelompok orang atau benda yang mempunyai ciri-ciri atau ciri-ciri yang sama. Dilihat dari kepastian populasi angkatan kerja pada perusahaan CV Dwita Karya Bekasi adalah sebanyak 30. Menurut Margono (2020) mengemukakan bahwa sebagian dari populasi yang dipilih untuk digunakan sebagai bahan penelitian. Manfaat pengujian adalah menghemat waktu dan memberikan hasil yang ideal bagi responden. Responden eksplorasi ini berjumlah 30 orang pekerja perusahaan CV Dwita Karya Bekasi dengan memakai *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh digunakan untuk pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Karena jumlah populasi relatif kecil hanya 30 pekerja perusahaan CV. Dwita Karya Bekasi.

Tabel 1. Pemberian skor jawaban kuesioner

No	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: : Sugiyono (2020)

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Setelah semua hasil skala variabel diberi total score kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25. Pada menu SPSS Klik *analyze – scale – bivariate ceklist pearson : two tailed ; flag* , kemudian memasukkan semua kotak item dan hasilnya seperti dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Signifikan	Keterangan
Keterlibatan karyawan (<i>employee engagement</i>)(X1)	X1.1	0,794	0,361	0,000	Valid
	X1.2	0,603	0,361	0,000	Valid
	X1.3	0,707	0,361	0,000	Valid
	X1.4	0,703	0,361	0,000	Valid
	X1.5	0,842	0,361	0,000	Valid
	X1.6	0,616	0,361	0,000	Valid
	X1.7	0,792	0,361	0,000	Valid
Efikasi Diri (<i>Self-efficacy</i>) (X2)	X2.1	0,444	0,361	0,000	Valid
	X2.2	0,575	0,361	0,000	Valid
	X2.3	0,688	0,361	0,000	Valid
	X2.4	0,725	0,361	0,000	Valid
	X2.5	0,590	0,361	0,000	Valid
	X2.6	0,643	0,361	0,000	Valid
	X2.7	0,631	0,361	0,000	Valid
Profesionalisme Kerja (Y)	Y.1	0,636	0,361	0,000	Valid
	Y.2	0,656	0,361	0,000	Valid
	Y.3	0,668	0,361	0,000	Valid
	Y.4	0,721	0,361	0,000	Valid
	Y.5	0,456	0,361	0,000	Valid
	Y.6	0,475	0,361	0,000	Valid
	Y.7	0,527	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Untuk melihat valid atau tidaknya hasil tersebut ditentukan dengan $r \text{ tabel} > r \text{ hitung}$. Jumlah banyak data adalah 30 maka menggunakan rumus $df=n-2$ adalah $df= 30-2=28$. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk $N = 30$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,361. Maka angka 0,361 ini yang akan menjadi pembanding valid nya validitas variabel keterlibatan karyawan (*employee engagement*) (X1), efikasi diri (*Self-efficacy*) (X2) dan profesionalisme kerja (Y) sehingga dinyatakan layak dalam pengumpulan data penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas diolah menggunakan SPSS versi 25 dengan klik *analyze-scale-reliability*. Berikut hasil reliabilitas dari X1, X2, dan Y :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

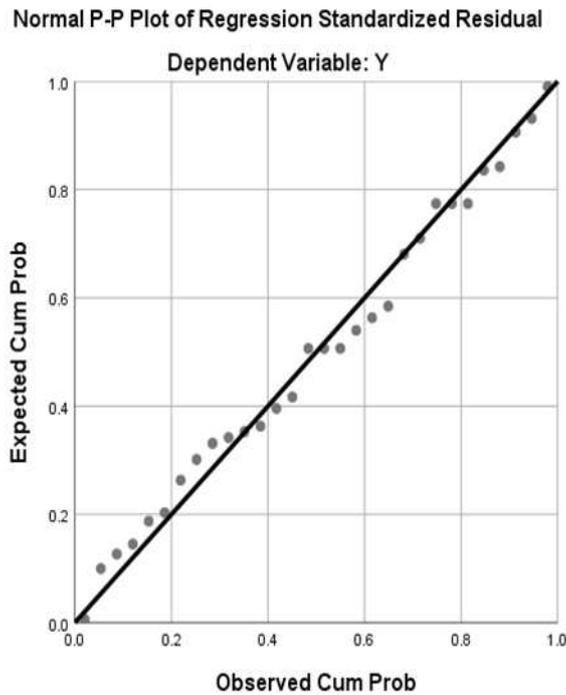
Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat signifikan	Keterangan
Keterlibatan karyawan (<i>employee engagement</i>) (X1)	0,849	0,60	Reliabel
Efikasi Diri (<i>Self-efficacy</i>) (X2)	0,728	0,60	Reliabel
Profesionalisme Kerja (Y)	0,670	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Pada tahap penanganan kasus hasil uji reliabilitas tetap dari teknik *Cronbach's Alpha* (ditentukan r) harus terlihat pada bagian tersebut, tepatnya dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* (r hitung) > Nilai Batas yakni 0,60. Jadi informasi di atas cenderung dianggap dapat diandalkan atau dapat diandalkan dan dapat diprediksi atau reliabel.

Uji Normalitas

Cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak dengan menginput total dari variabel X1, X2, dan Y klik *Analyze-Regression-Linear*.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas berdasarkan P-Plot
 Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Pola grafik normal seperti digambarkan pada gambar di atas terdiri dari titik-titik yang tersusun dalam pola yang simetris terhadap garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang digunakan dalam pemeriksaan ini biasa beredar.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi ketika setidaknya dua faktor bebas memiliki hubungan atau koneksi yang sangat kuat. Untuk mengolah data dalam SPSS, dengan menginput total dari variabel X1, X2, dan Y klik *Analyze-regresion-coloniearity-continue* dan normal probability flot, hasil tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

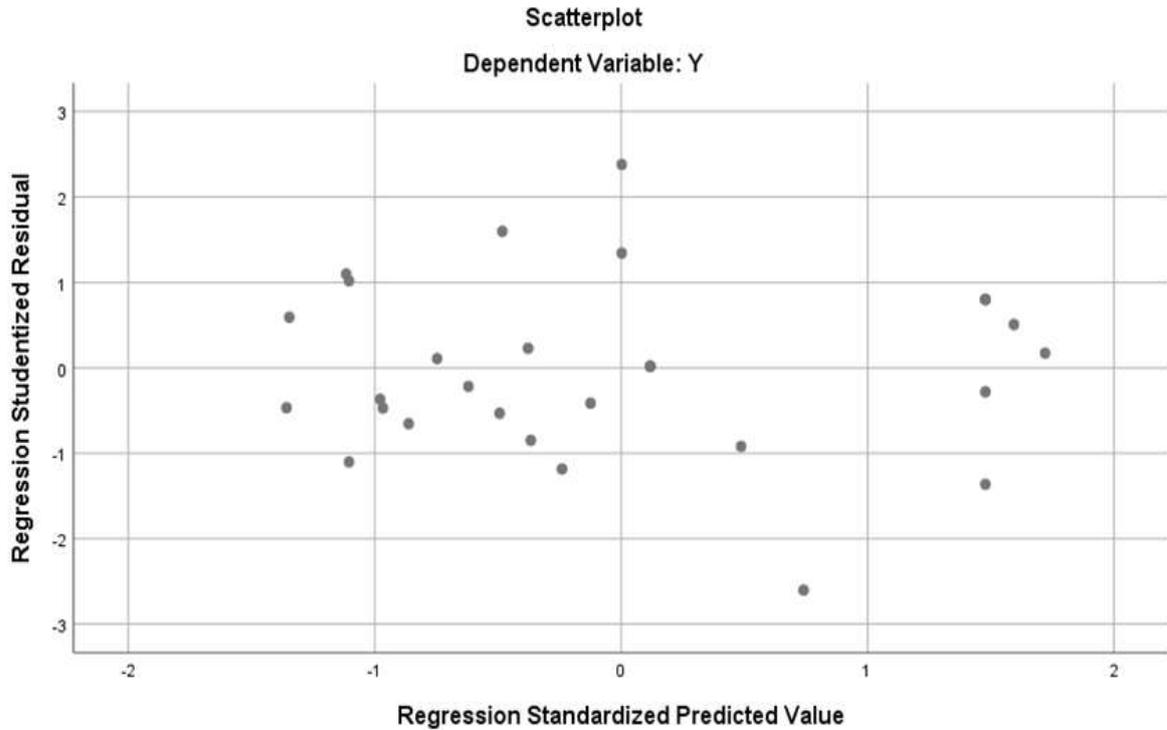
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.740	2.055		1.820	.080		
	X1	.305	.120	.337	2.548	.017	.284	3.522
	X2	.584	.123	.628	4.743	.000	.284	3.522

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai ketahanan pada uji multikolinieritas sebesar $0,284 > 0,10$, dimana alasan navigasinya adalah jika nilai ketahanan lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi efek dari multikolinieritas. Selain itu, nilai VIF sebesar $3,522 < 10,00$, dimana alasan dilakukannya independensi adalah jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terdapat efek dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data diolah (2024)

Pada gambar uji di atas cenderung beralasan tidak ada contoh yang tidak salah lagi, maupun olesan yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada y-hub, hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada informasi. Informasinya juga tidak mengandung titik yang membentuk contoh standar tertentu, dan fokus pada scatterplot di atas tersebar sembarangan di atas atau di bawah angka 0 pada pivot y dan tidak ada contoh spesifik serta tidak tersebar di atas atau di bawah angka tersebut. nol di hub-y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.740	2.055		1.820	.080
	X1	.305	.120	.337	2.548	.017
	X2	.584	.123	.628	4.743	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel diatas maka dapat diperoleh susunan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut $Y = 3,740 + 0,305X1 + 0,584X2$. Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan Nilai koefisen regresi variabel X2 efikasi diri bernilai positif (+) maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 dan X2 meningkat maka variabel Y juga meningkat.

Pengujian Hipotesis

Untuk menghasilkan uji hipotesis adalah hasil disesuaikan dengan hipotesis yaitu diterima atau ditolakny dengan dugaan tersebut, bentuk hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha).

Tabel 6. Hasil Uji T

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.740	2.055		1.820	.080
	X1	.305	.120	.337	2.548	.017
	X2	.584	.123	.628	4.743	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2024)

Dari table di atas menunjukkan data uji T, adapun dasar pengambilan keputusannya yakni jika nilai Sig variabel X1 $0,017 < 0,05$ berkesimpulan ada pengaruh secara signifikan, dan jika nilai Sig variabel $0,000 < 0,05$ berkesimpulan ada pengaruh secara signifikan. Maka untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yakni menggunakan perhitungan T hitung terhadap T table yakni jika T hitung $> T$ table dengan rumus $n-2-1$ yang artinya $30-2-1= 27$ Jadi sesuai dengan T Tabel adalah (2,052) maka hipotesis diterima atau terdapat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.214	2	84.107	87.055	.000 ^b
	Residual	26.086	27	.966		
	Total	194.300	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah (2024)

Model regresi dinyatakan FIT jika Nilai Signifikansi ($<0,05$) dan apabila nilai F hitung ($>3,316$). Dilihat nilai signifikansi sebesar $0,001 (<0,05)$ maka berkesimpulan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan secara simultan bersama-sama terhadap variabel dependen. Dilihat nilai F hitung sebesar $87,055 (> 3,316)$ maka berkesimpulan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan secara simultan bersama-sama terhadap variabel dependent.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilihat berdasarkan hasil dari pengaruh variabel keterlibatan karyawan (X1) dan variabel efikasi diri (X2) terhadap variabel profesionalisme kerja (Y) Adapun hasil koefisian determinasi pada regresi ini adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.745	1.30686

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data diolah, (2024)

Dilihat nilai *R Square* sebesar 0,754 maka berkesimpulan bahwa pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y sebesar 75,4% .

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.828	1.07500

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data diolah, (2024)

Dilihat nilai *R Square* sebesar 0,833 maka dinyatakan bahwa pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y sebesar 83,3%.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.866	.856	.98292

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2024)

Dilihat nilai *R Square* sebesar 0,866 maka berkesimpulan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 86,6% .

4. Kesimpulan

Berdasarkan bukti-bukti informasi yang dapat diketahui, penjabaran hasil pemeriksaan, dan perbincangan yang telah dikemukakan, maka beberapa hasil dari penelusuran ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh keterlibatan karyawan (X1) terhadap profesionalisme kerja (Y) CV. Dwita Karya Bekasi dengan nilai *R Square* sebesar 75,4%.
2. Terdapat Pengaruh efikasi diri (X2) terhadap profesionalisme kerja (Y) CV. Dwita Karya Bekasi dengan nilai *R Square* sebesar 83,3%.
3. Terdapat Pengaruh keterlibatan karyawan (X1) dan efikasi diri (X2) terhadap profesionalisme kerja (Y) CV. Dwita Karya Bekasi dengan nilai *R Square* sebesar 86,6%.

Referensi

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15–31.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir)*. Penerbit K-Media.
- Dwi Harsono, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi Universitas Terbuka, F., & Mandiri, B. (2023). ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 2656–6265.
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47–66.
- Fazriansyah, M. F. (2023). Efektivitas Model Discovery Learning terhadap Kemampuan Komunikasi Matematik Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 4(2), 275–283.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448–453.
- Ghlichlee, B., & Bayat, F. (2021). Frontline employees' engagement and business performance: the mediating role of customer-oriented behaviors. *Management Research Review*, 44(2), 290–317.
- Hamid, A. (2020). Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 10(1), 1–17.
- Harms, P. D., & Lowman, G. H. (2022). Guest editorial: Contemporary managerial issues in the nursing sector. *Journal of Managerial Psychology*, 37(3), 189–191.

- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192.
- Isnawati, N., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Transformasi Digital dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2914–2926.
- Jenderal, D., Riset, P., Pengembangan, D., Wardani, L. K., & Wulansari, P. (2021). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(4), 833–842. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Juli, E. K. (2022). Pengaruh Harga, Kepercayaan, Brand Love Dan E-Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Wardah Pada Pengguna Aplikasi Tiktok Pada Era Pandemi Covid 19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–13.
- Nugroho, Y. A. B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76.
- Ramli, M., Mattalatta, M., Hasmin, H., Ilyas, J. B., Ansar, A., & Kurniawaty, K. (2024). Analysis of Factors that Influence Student Interest in Entrepreneurship with Entrepreneurial Character as an Intervening Variable. *Point of View Research Economic Development*, 5(1).
- Rusmilawati, R., Arifin, J., & Suparti, H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 3(2), 570–584.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228.
- Sarinah, L. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement, dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta. *Kinerja*, 3(01), 1–16.