**PROFESIONALISME DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI : PT. HABBATUSAUDA INTERNASIONAL)**

**Della Fadhilatunisa1, M Miftach Fakhri2**

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar1, Universitas Negeri Makassar2

**ABSTRAK**

Kehadiran Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada abad 21 membawa dampak yang cukup signifikan pada persaingan tenaga kerja profesional untuk membantu pengembangan perusahaan di abad 21. Oleh karena itu, kinerja karyawan di sebuah perusahaan perlu mendapatkan perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat dijadikan sebuah indikator keberhasilan sebuah perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) pengaruh professionalisme terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh secara simultan antara profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* dan waktu penelitian adalah bulan januari 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan (3) profesionalisme dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini lebih melihat faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan namun belum meneliti tentang faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

*Kata kunci :* Profesionalisme, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

The presence of the ASEAN Economic Community (AEC) in the 21st century has had a significant impact on the competition for professional labor to assist company development in the 21st century. Therefore, the performance of employees in a company needs special attention so that employee performance can be used as an indicator of a company. The purpose of this study was to determine: (1) the effect of professionalism on employee performance, (2) the influence of the work environment on employee performance, and (3) the simultaneous influence of professionalism and work environment on employee performance. This type of research is quantitative research with purposive sampling technique and the research time is January 2020. The results show that: (1) professionalism affects employee performance, (2) work environment affects employee performance and (3) professionalism and the environment work simultaneously affects employee performance. This study looks more at external factors that affect employee performance but has not examined the internal factors that affect the employee's performance.

Keywords : Professionalism, Work Environment, Employee Performance

**PENDAHULUAN**

Kehadiran Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada akhir tahun 2015 membawa dampak pada kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi terampil semakin meningkat dan menyebabkan penurunan kebutuhan tenaga kerja tidak terampil. MEA diharapkan akan menjadi stimulasi tersendiri bagi perekonomian yang padat keterampilan karena banyak anggota ASEAN telah bergerak menuju produksi dan ekspor yang pengerjaan serta teknologinya membutuhkan keterampilan dan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, diperkirakan pada tahun 2010 sampai 2025 akan ada kenaikan permintaan pekerja terampil di kawasan ASEAN sekitar 41% dan yang cukup membuat negara Indonesia harus memperhatikan hal ini adalah separuh dari kebutuhan tersebut adalah kebutuhan Indonesia ( Adam & Rahayu, 2017). Kondisi ini tentunya merupakan stimulus yang positif untuk membuat pemerintah Indonesia memikirkan strategi agar tenaga kerja Indonesia dapat memenuhi standar yang dibutuhkan di era MEA.

 Pemerintah Indonesia dalam memenuhi tenaga kerja yang memiliki daya saing yang kompetitif dan profesional serta dapat bersaing dengan tenaga-tenaga kerja terampil di kawasan ASEAN. Salah satu kebijakan pemerintah yaitu pelatihan kerja berbasis kompetensi yaitu tenaga kerja memperoleh sertifikasi dan pengakuan global atas kualifikasi SDM Indonesia (Kemenkeu, 2014). Selain itu, pihak lain yang dapat membantu dalam membentuk dan mengembangkan tenaga kerja terampil yaitu dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Tenaga kerja terampil dapat tercipta apabila terbentuk hubungan baik antara pemberi kerja dengan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu membentuk hubungan yang baik secara profesional dengan tenaga kerjanya agar tercipta tenaga kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan di persaingan MEA. Kualitas sebuah perusahaan dapat tercermin dari kualitas tenaga kerja yang dimilikinya baik dilihat dari kompetensi dan profesionalismenya. Indikator keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan ditentukan oleh karyawan di perusahaan. Karyawan dengan kompetensi tinggi memberikan dampak positif bagi perusahaan (Mensah & Tawiah, 2016). Kondisi ini perlu menjadi perhatian khusus bagi setiap perusahaan agar dapat berkembang sesuai dengan perkembangan di era MEA saaat ini.

 Terwujudnya kinerja yang optimal dapat tercapai apabila tenaga kerja memiliki integritas, semangat dalam bekerja dan profesional dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan etika yang baik. Indikator keberhasilan suatu organisasi secara optimal dan profesional akan terlihat dari tercapainya sasaran kerja dari program tersebut. *Output* dari pekerjaan yang berkualitas dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja yaitu : (1) terwujudnya kinerja yang tinggi, (2) rendahnya tingkat stres pekerja, dan (3) loyalitas pekerja untuk tinggal dalam suatu organisasi (Robbins & Stephen, 2006). Selain itu, peningkatan kinerja dari setiap karyawan dapat terwujud, tidak terlepqas dari iklim atau lingkungan yang dapat membentuk keinginan berprestasi pada seluruh karyawan (Prihadi & Syaeful, 2004).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat membentuk karakter pekerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai elemen yang dapat mempengaruhi karakter dari pekerja selama proses bekerja berlangsung baik pada etika bekerjanya, metode kerja dan profesionalisme seseorang dalam bekerja sehingga lingkungan kerja yang baik akan membantu peningkatan produktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2001 ; Nitisemito, 2000). Pendapat yang sama juga dijelaskan oleh Noah, *et al* (2012) tentang lingkungan kerja yaitu seluruh hubungan yang diperoleh oleh karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang dilakukan oleh keryawan baik aktivitas kerjanya dan sosialisasi sesama pekerja terjadi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan dari seluruh ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu elemen penting yang membentuk karakter seorang karyawan ke arah positif atau negatif. Lingkungan kerja yang positif dapat membantu karyawan dalam membangun integritas dan profesionalisme karyawan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Oerip, *et al* (2012), profesionalisme didefinisikan sebagai perilaku, cara dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seorang karyawan dapat diartikan profesional apabila hasil pekerjaannya memiliki standar teknis atau etika suatu profesi. Profesionalisme merupakan hal yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan. Karyawan dengan profesionalisme yang tinggi ditunjukkan dengan kompetensi, etika dan *output* pekerjaan yang dihasilkannya. Profesionalisme juga dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang ditunjukkan dengan tindakan yang sesuai dengan etika profesi dengan didasarkan indikator yakni tanggung jawab, pengetahuan, dan pengendalian diri (Kartono & Kartini, 1992 ; Silalahi, 1989). Profesionalisme dianggap memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dengan profesional yang baik akan melakukan segala tugas dan pekerjaannya dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik (Ariyanti, 2015). Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa profesionalisme merupakan elemen penting yang membangun kompetensi karyawan dengan etika yang baik. Semakin tinggi profesionalisme seorang karyawan maka semakin tinggi kualitas dari kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada kedua aspek di atas yaitu lingkungan kerja dan profesionalisme karyawan di perusahaan.

Penelitian yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Putra et al., (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Josephine & Harjanti (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Selain itu, elemen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme. Hal ini dapat dilihat pada penelitian dari Kusumawardhani et al., (2018) yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme dapat terbentuk dengan didukung oleh tanggung jawab, tekun menjalankan profesi dengan kreatif, dan berkinerja tinggi.

Berdasarkan penelitian di atas dapat dilihat bahwa secara parsial atau terpisah lingkungan kerja dan profesionalisme dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian ini lebih menitikberatkan pada lingkungan kerja dan profesionalisme perusahaan PT. Habbatusauda Internasional dengan konsep Islam. PT. Habbatusauda Internasional adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi pada produk Habbatusauda. Perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang penuh dengan nuansa islam. Hal ini ditunjukkan dimana setiap memulai bekerja, setiap karyawan diamanahkan untuk melakukan sholat dhuha dan perusahaan memberikan izin kepada karyawan untuk melakukan syiar Islam pada setiap bulannya. Oleh karena itu, peneliti ini mengetahui pengaruh dari profesionalisme dan lingkungan kerja yang islami terhadap kinerja karyawan.

**METODOLOGI**

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menyajikan data-data secara deskriptif dan data hipotesis yang dianalisis dengan *software* SPSS ver 26.00. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 125. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Pertimbangan pengambilan sampel yaitu peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel karena diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan representatif tentang gambaran profesionalisme dan lingkungan kerja di perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Data profesionalisme dan lingkungan kerja dapat diketahui dari hasil instrumen lembar angket. Sedangkan kinerja karyawan dapat diketahui dari data kompetensi karyawan setiap bulannya. Analisis validitas pada penelitian ini menggunakan uji validitas *product moment* dimana dikatakan valid apabila r-hitung menunjukkan nilai lebih besar dibanding r-tabel. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan *alpha cronbanch*. Hasil dari kedua uji di atas menunjukkan bahwa setiap data dari profesionalisme, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan lingkungan kerja secara terpisah atau parsial menggunakan uji t partial pada analisis regresi berganda dan secara simultan menggunakan uji F simultan pada analisis regresi berganda. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik dengan uji normalitas dan uji linearitas.

**HASIL**

Uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilakukan setelah memenuhi syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov smirnov dengan pertimbangan jumlah sampel di atas 50. Indikator normal yaitu nilai signifikan lebih dari 0.05. Data dari uji normalitas pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil uji normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai Sig | Status |
| Profesionalisme | 0.108 | Normal |
| Lingkungan Kerja | 0.453 |
| Kinerja Karyawan | 0.673 |

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan lebih dari 0.05 sehingga dapat diasumsikan bahwa ketiga variabel di atas memenuhi kriteria normal. Data uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil uji Linearitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai Sig | Status |
| Profesionalisme\*Kinerja Karyawan | 0.483 | Linear |
| Lingkungan Kerja\*Kinerja Karyawan | 0.245 |

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan lebih dari 0.05 sehingga dapat diasumsikan bahwa ketiga variabel di atas memenuhi kriteria linear. Terpenuhinya kedua syarat di atas berarti dapat dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh secara partial dan simultan kedua variabel X terhadap variabel Y.

Pengaruh dari kedua variabel X yaitu profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dengan analisis regresi berganda dengan uji t parsial untuk mengetahui pengaruh variabel X secara parsial terhhadap variabel Y. Sedangkan uji f untuk mengetahui pengaruh secara simultan kedua variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Hasil dari analisis regresi berganda ditunjukkan sebagai berikut.

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil analisis uji t parsial dengan dikatakan Ha diterima dengan kondisi nilai signifikan kurang dari 0.05. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji t partial profesionalisme terhadap kinerja karyawan

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | Nilai Sig |
| t-hitung | 2.738 |
| t-tabel | 1.979 |
| Nilai sig | 0.002 |

Tabel 3 menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0.05. Kondisi ini menunjukkan bahwa profesionalisme karyawan pada PT. Habbatusauda Internasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga profesionalisme perlu mendapatkan perhatian khusus oleh pihak perusahaan dan individu dari setiap karyawan sehingga tercipta kondisi kerja yang lebih baik dan kondusif.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil analisis uji t parsial dengan dikatakan Ha diterima dengan kondisi nilai signifikan kurang dari 0.05. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji t partial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | Nilai Sig |
| t-hitung | 2.472 |
| t-tabel | 1.979 |
| Nilai sig | 0.038 |

Tabel 4 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0.05. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT. Habbatusauda Internasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga lingkungan kerja yang kondusif dapat membentuk etika dan kinerja karyawan yang lebih baik. Sedangkan lingkungan kerja yang negatif akan berdampak tidak baik pada kinerja karyawan sendiri.

1. Pengaruh Profesionalisme dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh profesionalisme dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil analisis uji f simultan dengan dikatakan Ha diterima dengan kondisi nilai signifikan kurang dari 0.05. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Uji f simultan

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | Nilai Sig |
| f-hitung | 5.772 |
| f-tabel | 1.979 |
| Nilai sig |  0.007 |
| Nilai r-square | 0.729 (72.9%) |

Tabel 5 menunjukkan bahwa profesionalisme dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai f-hitung lebih besar dibandingkan f-tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0.05. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel X secara simultan terhadap variabel Y yaitu 72.9%.

**DISKUSI**

Hasil penelitian yaitu pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y. Profesionalisme dari karyawan dapat ditunjukkan dari tanggung jawab dan etika yang dimiliki oleh setiap karyawan pada setiap proses menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari setiap karyawan yang mematuhi aturan dari perusahaan untuk melaksanakan sholat dhuha sebelum memulai pekerjaan dan memegang prinsip kejujuran dalam mengemban setiap amanah yang diterimanya dalam aktivitas pekerjaannya. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian dari Kusumawardhani et al., (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh Richard et al., (2018) yang memperoleh hasil yaitu profesionalisme secara positif berpengaruh terhadap berkembangnya kinerja karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan peningkatan profesionalisme karyawan dapat membantu pengembangan perusahaan di abad 21 ini.

Implikasi dari kebijakan dari penelitian ini adalah dalam meningkatkan kinerja karyawan maka PT. Habbatusauda Internasional perlu mengembangkan profesionalisme dari setiap karyawan dengan cara yaitu : (1) memberikan setiap karyawan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya atau divisi pekerjaannya agar setiap karyawan dapat diakui kompetensinya sesuai dengan standar yang dibutuhkan dengan sertifikat pelatihannya, (2) memberikan tanggung jawab sesuai dengan proporsinya dan (3) memberikan reward monthly kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi dan konsistensi dalam pekerjaannya.

Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada proses interaksi antara karyawan selama proses bekerja dengan memegang amanah perusahaan untuk memegang teguh prinsip islam. Hal ini membawa dampak lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Setiap karyawan dapat saling mempercayai satu sama lain dan memegang tanggung jawab terhadap pekerjaannya tanpa takut adanya konflik selama proses bekerja dengan rekan kerjanya. Selain itu, lingkungan kerja dengan konsep islam membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dengan proses musyawarah dalam menyelesaikan setiap masalah yang ditemui dalam pekerjaan.

Penelitian yang mendukung pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari Josephine & Harjanti (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan dengan didukung oleh lingkungan kerja karyawan dapat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan tersebut. Pernyataan ini juga terdapat pada penelitian dari K. Putra (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan atau iklum kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Iklim perusahaan secara relatif merupakan kualitas lingkungan internal dari perusahaan yang membedakan setiap perusahan dengan perusahaan lainnya. Berdasarkan pernyataan ini, iklim atau lingkungan bekerja merupakan salah satu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan bekerja yang kondusif, dan nyaman agar pekerja dapat menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan maksimal.

Dampak dari profesionalisme dan lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh positif pada kompetensi atau kinerja karyawan. Etika, Integritas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap karyawan dan didukung oleh lingkungan yang kondisif dimana setiap karyawan saling bahu membahu dalam bekerja akan membentuk hasil pekerjaan yang lebih baik dan tercapainya visi dan misi perusahaan.

**PENELITIAN LANJUTAN**

 Penelitian pada PT. Habbatusauda Internasional ini tidak dapat dikatakan maksimal karena belum meneliti secara komprehensif setiap elemen yang mempengaruhi terbentuknya kinerja karyawan. Namun, mempertimbangkan konsep islami dari perusahaan ini maka perlu dilakukan penelitian tentang faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keluarga (anak, istri dan orangtua), tingkat pemahaman karyawan pada setiap pekerjaannya sesuai dengan bidangnya, motivasi bekerja, dan *employability skills* (keterampilan kerja karyawan). Selain elemen-elemen ini masih banyak aspek lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

**REFERENSI**

Ariyanti, A. (2015). Pengaruh Etika Kerja, Kepemimpinan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lion Air. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *8*(2). https://doi.org/10.35968/m-pu.v8i2.233

Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, *5*(3), 1–8.

Kartono, & Kartini. (1992). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*. Raja Grafindo Persada.

Kemenkeu. (2014). *Laporan Dampak Asean Economic Community Terhadap Sektor Industri Dan Jasa ,*. 109. https://www.kemenkeu.go.id/sites/default/files/kajian dampak asean.pdf

Kusumawardhani, E., Wahyudi, A., & Sutarno. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *12*(1), 45–60.

Mensah, E. B. ., & Tawiah, K. . (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, *9*(2), 255–309.

Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.

Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, *1*(2), 36–43.

Oerip, S. P., & Utomo, T. . (2012). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Prihadi, & Syaeful, F. (2004). *Assessment Centre, Indentifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Gramedia Pustaka Utama.

Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(2), 94. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937

Putra, K. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis (JAMIN).*, *1*(1), 61–74.

Richard, G., Tewal, B., & Manajemen, J. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasaan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4), 3238–3247. https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21298

Robbins, & Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sampun Adam, Nastiti Rahayu, A. nur A. (2017). *Strategi Implementasi Revitalisai SMK*.

Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Mandar Maju.

Silalahi, Bennett, N. . (1989). *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan*. Pustaka Binaman Pressindo.