

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
PROFESIONALISME, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KABUPATEN SUKOHARJO**

Arvina Tri Susilowati¹, Bambang Mursito², Supawi Pawenang³

Universitas Islam Batik Surakarta¹ Universitas Islam Batik Surakarta² Universitas Islam Batik
Surakarta³

pos-el: arvinatri754@gmail.com¹, bambangmursito1959@gmail.com²
pawenangsupawi@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Pengembangan SDM, Profesionalisme, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 74 pegawai yang ada di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo. Sampel ini menggunakan teknik sampel Sensus, dalam penelitian jumlah sampel 74 pegawai. Metode dalam penelitian meliputi meliputi analisis regresi berganda uji asumsi klasik, uji kelayakan model, uji hipotesis dan uji determinasi dengan program SPSS 21. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder di dapat dengan cara observasi, dokumentasi, kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini menerangkan Pengembangan SDM, Profesionalisme, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci : Pengembangan SDM, Profesionalisme, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there is influence between HR Development, Professionalism, Work Environment on Employee Performance at the Office of the National Land Agency, Sukoharjo Regency. The population used is all civil servants (PNS), totaling 74 employees in the Office of the National Land Agency, Sukoharjo Regency. This sample uses the Census sample technique, in the study the number of samples is 74 employees. The research method includes multiple regression analysis, classical assumption test, model feasibility test, hypothesis test and determination test using the SPSS 21 program. This research is a quantitative descriptive study using primary and secondary data obtained by observation, documentation, questionnaires and interviews. The results of this study explain that human resource development, professionalism, and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: HR Development, Professionalism, Work Environment

1. PENDAHULUAN

Di era perubahan moderen yang cepat ini organisasi harus mampu mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya

manusia tidak dapat dipisahkan dari efektivitas organisasi, karena keberadaannya merupakan aspek penentu yang paling penting dalam keberhasilan visi dan misi

organisasi, oleh sebab itu dalam mewujudkan visi dan misi organisasi harus mampu menyesuaikan sumber daya manusia dan Lingkungan Dinamis Anastity (1011). Kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik di berbagai sektor publik dewasa ini menyebabkan intervensi negara semakin intensif dalam segala aspek kehidupan masyarakat. Dengan demikian pegawai Kantor Pertanahan (BPN) Kabupaten Sukoharjo yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Sukoharjo harus dapat secara optimal memenuhi tugas dan tanggung jawab utamanya untuk memberikan pelayanan pada masyarakat

Tanpa faktor manusia dalam organisasi, organisasi tidak dapat bergerak menuju apa yang diinginkan. Pengelolaan kepegawaian harus dilakukan secara optimal dan profesional maka dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan kerja Telaumbanua (1019). Sumber daya manusia adalah fundamental dalam mengelola segala sesuatu. Berbagai kemajuan teknologi membuat organisasi semakin mudah dan bermanfaat bagi masyarakat, sehingga persaingan dan percepatan perkembangan organisasi semakin inovatif. Untuk meningkatkan kompetensi dan fungsionalitas sumber daya manusia perlu diadakanya pengembangan sumber daya manusia yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Suhada, 1019).

Setiap karyawan diminta memiliki sikap profesionalisme dalam melaksanakan tugas sehingga dapat mengoptimalkan keterampilan, waktu, tenaga, pengetahuan dan sumber daya sesuai bidang kerjanya, sehingga berdampak pada produktivitas pegawai. Profesionalisme adalah faktor terpenting pada suatu organisasi (Rani et al., 1018). Pengambil keputusan, perencana, eksekutif, dan pengontrol manajemen

bertanggung jawab atas karyawan. Seorang karyawan harus memiliki sikap profesional saat bekerja di suatu instansi agar berhasil di organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, perlu diciptakannya lingkungan organisasi yang kondusif sebagai syarat untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Menurut penelitian Hanafi dan Zulkifli (2018) menciptakan sosialisasi langsung atau tidak langsung kepada karyawan seperti berbagi makan, hadiah, dan lain-lain akan membuat lingkungan kerja yang baik. Oleh sebab itu, setiap instansi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai untuk menjamin kelangsungan pekerjaan pegawai guna meningkatkan efisiensi pegawai. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang tercipta antara rekan kerja, atasan dan lingkungan kerja karyawan (Nabawi, 2019).

Dalam suatu lembaga, komponen yang sangat berpengaruh adalah kualitas pelayanan yang dilakukan pegawai dalam melayani masyarakat. Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo bertujuan untuk membentuk Kawasan Bebas Korupsi (WBK) dan Kawasan Pelayanan Bersih Birokrasi (WBBM). Untuk pelaksanaan WBK dan WBBM, sesuai opsi perlu dibuat zona integritas komersial. Langkah yang dapat dilakukan adalah dengan cara membuat kebijakan zona integritas yang diikuti dengan manajemen kepegawaian. Manajemen telah tertata dengan baik untuk meningkatkan pengawasan terhadap indikator akuntabilitas sehingga hasilnya menjadi pelayanan publik yang baik. Suatu kebijakan selama ini hanya dapat dikembangkan dengan profesionalisme pegawai, lingkungan kerja yang kondusif dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berkualitas, yang diukur dengan budaya. Sejauh ini belum ada pembahasan

tentang penelitian ini. Berdasarkan pengembangan sumber daya manusia, profesionalisme dan lingkungan kerja, kantor BPN Kabupaten Sukoharjo dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, Profesionalisme dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai” di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo sebagai variabel dalam penelitian.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah indikasi tingkat implementasi aktivitas politik dalam implementasi tujuan, sasaran, misi, visi dan organisasi Juniarti (2021:25). (Fahmi, 2016: 176) menjelaskan Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh organisasi, baik organisasi mencari laba atau tidak mencaeri laba, selama periode waktu tertentu. Jika suatu organisasi ingin maju dan berkembang lebih baik, maka harus menjadikan pegawai yang berkualitas. Pegawai yang kinerjanya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi merupakan ciri pegawai yang berkualitas. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, maka kinerja harus diterapkan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Benjamin *et al.*, (2017 : 2) Sumber daya manusia (SDM) merupakan hasil daya pikir dan kekuatan fisik individu yang terintegrasi, perilaku dan karakteristiknya ditentukan lingkungan, sedangkan pencapaian kerjanya dimotivasi untuk memenuhi keinginannya. Royle Chris (2012:88) Pengembangan SDM adalah sistem pengembangan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta kompetensi pegawai yang dikembangkan dengan pembelajaran dan pengembangan,

manajemen organisasi, kepemimpinan dan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kinerja.

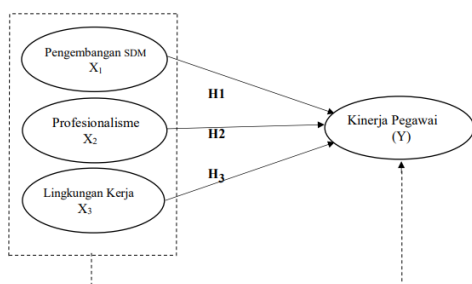
Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata *occupation* yang pada dasarnya berarti profesi. Profesi merupakan pengalaman (kompetensi) dan kewenangan dalam suatu jabatan yang memberikan standar kompetensi dalam pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperoleh secara khusus sebagai hasil latihan akademik yang intensif. Profesionalisme adalah tingkah laku, tujuan atau serangkaian ciri yang mencirikan atau menggambarkan corak profesi, dimana profesionalisme berkaitan dengan komitmen orang terhadap profesi tersebut (Jamil, 2016: 52). Sedangkan menurut (Munajat, 2021: 30) Profesionalisme merupakan komitmen para individu terhadap suatu profesi untuk mengembangkan kemampuan profesionalismenya dan terus-menerut mengembangkan strategi yang diterapkan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Farida *et al.*, (2016:10) menjelaskan lingkungan kerja merupakan suasana lingkungan kerja, berupa lingkungan fisik maupun non fisik dan memberikan kesaniyang menyenangkan, aman, kondusif, betah, dll. terdiri dari unsur fisik maupun non fisik yang berkaitan dengan pegawai, sehingga tidak lepas dari upaya peningkatan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai, mengurangi tekanan mental dan hasrat emosional, dan yang paling penting moral dan penghargaan yang lebih baik untuk instansi tersebut.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat ditarik hipotesis yaitu:

H₁: Terdapat pengaruh antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai

H₂: Terdapat pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai

H₃: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Penelitian yang membahas mengenai data yang didapat dari transformasi data bertingkat dengan memasukkan lambang bilangan secara bertahap. Data kuantitatif ini diperoleh dari tanggapan responden dengan mengisi kuesioner. Pendekatan ini bersifat empiris, obyektif, terukur, rasional, sistematis dan memberikan informasi ataupun kesimpulan mengenai variabel untuk diuji hipotesis (Sugiyono, 2019:99).

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo berjumlah 74 pegawai. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang ada di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo berjumlah 74 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memakai data primer dan sekunder didapat dengan menggunakan observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara yang di dapat di Kantor BPN Kabupaten Sukoharjo.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Pegawai (Y)

Gambaran dari suatu organisasi mengenai pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan dengan tujuan yang jelas, visi dan misi organisasi melalui strategi yang sudah direncanakan merupakan definisi dari kinerja Nabawi (2019). Disisi lain kelembagaani dalah orang-orang dengan perbedaan sikap, perilaku, motivasi, pelatihan, kompetensi serta pengalaman individu satu dengan lainnya. Dengan perbedaan tersebut mengakibatkan setiap individu mempunyai kinerja (*performance*) yang berbeda-beda.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Menurut Pangestu (2018) pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme pegawai agar dapat menjalankan tanggung jawab dan tugasnya secara maksimal. Dengan pengembangan keterampilan pegawai dimaksudkan bentuk usaha dari manajemen guna meningkatkan kompetensi kinerja tiap individu sehingga saat melaksanakan tugasnya dapat berjalan secara efisien.

Profesionalisme (X2)

Profesionalisme adalah suatu tugas yang dilakukan sesuai tanggung jawab yang dilakukan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, dengan prosedur dan kecerdasan yang mudah untuk diikuti dan dipahami (Zulkarnain dan Mirawati, 2019). Jadi, Keahlian yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan dan

didukung oleh sikap kerja yang ditunjukkan saat bekerja sehingga dapat melaksanakan tugas dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas secara efisien dan efektif.

Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Hanafi dan Zulkifli *et al.*, (2018) Lingkungan Kerja merupakan suatu tempat dilaksanakannya kegiatan oleh individu dalam suatu organisasi, oleh karena itu, kondisi lingkungan yang baik harus dibuat agar pegawai merasa lebih nyaman di ruang kerja, sehingga pekerjaan selesai lebih cepat. Kualitas pekerjaan bisa berjalan dengan baik karena lingkungan kerja, dan mengurangi tekanan mental dan keinginan emosional, dan yang penting adalah semangat kerja meningkat dan prestise yang lebih baik untuk organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	p-value	Keterangan
Unstandardized Residual	0,774	0,583	Sebaran data normal

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2022

Menurut perhitungannya uji tersebut melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,774 > 0,05 artinya model regresi berdistribusi normal, sehingga dimungkinkan bisa dilanjutkan ke analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

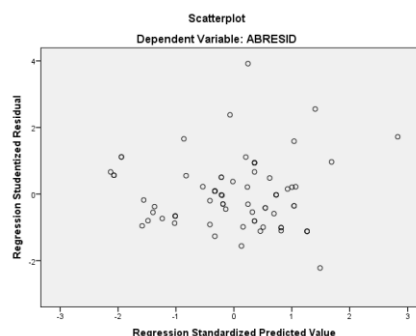
Variabel	Collinearity Tolerance	Statistic VIF	Keterangan
Pengembangan SDM	0,884	1,185	Tidak terjadi multikolinieritas
Profesionalisme	0,776	1,289	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,853	1,172	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data yang diolah SPSS 2022

Menurut perhitungan uji multikolinieritas diketahui nilai VIF-nya >10 dan nilai *tolerance*-nya diketahui < 0,10. Menjadikan penelitian ini tidak

terjadi multikolinieritas model regresi pada tiap variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data yang diolah SPSS 2022

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *Scatterplot* dapat dilihat data residual pada kedua model regresi menyebar baik di atas maupun di bawah titik 0 dan tidak terbentuk pola tertentu atau pola beraturan. Demikian model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	T	Sig.
(Constant)	4,536	2,149	,035
Pengembangan SDM	,263	3,534	,001
Profesionalisme	,319	3,644	,001
Lingkungan Kerja	,268	3,146	,002

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2022

Dari hasil di atas menunjukkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$kY = 4,536 + 0,263 X_1 + 0,319 X_2 + 0,268 X_3 + e$$

Penjelasan persamaan regresi di atas adalah

1. Konstanta = 4,536

Jika nilai variabel Pengembangan SDM (X_1), Profesionalisme (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai 0, maka besarnya variabel Kinerja pegawai (Y) adalah 4,536.

2. Koefisien Pengembangan SDM (X_1) = 0,263

Jika nilai variabel Pengembangan SDM (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel independen lainnya

dikatakan tetap nilainya, berarti kinerja pegawai akan naik sebesar 0,263.

3. Koefisien Profesionalisme (X_2) = 0,319

Jika nilai variabel Profesionalisme (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel independen lainnya dikatakan tetap nilainya, berarti kinerja pegawai akan naik sebesar 0,319.

4. Koefisien Lingkungan Kerja (X_3) = 0,268

Jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel independen lainnya dikatakan tetap nilainya, berarti kinerja pegawai akan turun sebesar 0,268.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 4. Uji F

F hitung	Sig.	Standar	Keterangan
24,078	0,00	<0,05	Model Layak

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2022

Dalam pengujian hipotesis hasil $F_{Hitung} = 24,078$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM, Profesionalisme, Lingkungan Kerja dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap Kinerja Pegawai. Maka berdasarkan kriteria pengujian dapat disimpulkan H_0 dan H_a diterima karena nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dan nilai signifikan $F > 5\%$.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 5. Uji t

Variabel	T_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Pengembangan SDM	3,534	1,994	0,001	Berpengaruh Signifikan
Profesionalisme	3,644	1,994	0,001	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	3,146	1,994	0,002	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,534 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< 0,01$ artinya menolak H_0 dan menerima H_a , artinya Pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai.
- Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,644 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< 0,01$ artinya menolak H_0 dan menerima H_a , artinya Profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai.
- Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,146 > 1,996$) dan nilai signifikansi $> 0,001$ artinya menolak H_0 dan menerima H_a , artinya Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai.

Uji Determinasi (Uji R^2)

Tabel 6. Uji R^2

Model	Adjusted R Square	Kesimpulan
1	,487	Berpengaruh sebesar 48,7%

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2022

Hasil di atas melihat bahwa besarnya kontribusi pengaruh Pengembangan SDM, Profesionalisme, Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai mempunyai nilai 0,487 yang artinya Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh Pengembangan SDM, Profesionalisme dan Lingkungan Kerja sebesar 48,7%. Sementara yang sebesar 51,3% ialah variabel yang lain yang tidak memiliki peran serta pada penelitian yang dilakukan.

4. KESIMPULAN

Berikut kesimpulan dapat dibentuk berdasarkan temuan penelitian secara keseluruhan:

- Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji statistik, terlihat adanya korelasi positif antara pengembangan

personalia dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,534 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< 0,01$ artinya menolak H_0 dan menerima H_a , artinya Pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai. Atas dasar ini pengembangan SDM diukur dengan adanya prestasi kerja, disiplin, kemampuan *team work* dan pelatihan.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji statistik, terlihat adanya korelasi positif antara profesionalisme dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,644 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< 0,01$ artinya menolak H_0 dan menerima H_a , artinya Profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai. Atas dasar ini profesionalisme diukur dengan adanya pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji statistik, terlihat adanya korelasi positif antara pengembangan personalia dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,146 > 1,996$) dan nilai signifikansi $> 0,002$ artinya menolak H_0 dan menerima H_a , artinya I Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai. Atas dasar ini lingkungan kerja diukur dengan adanya pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anastiti, D. I. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Cv. Berdikari Putra Abadi. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Fakultas Ekonomi Uniba Surakarta*, 86-90.
- Farida, Umi., dan Hartono, Sri., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7, 406-422.
- Jamil. 2016. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Bandung: AR-RUZZ MEDIA.
- Juniarti, B. I. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm. Dalam B. I. Atty Tri Juniarti, *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm* (Hal. 25). Purwokerto, Banyumas: Cv. Pena Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-181.
- Rani, F., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Akutansi Going Concern*, 41-51
- Royley Chris, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja grafindo Persada
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Ikapi.

- Suhada, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dialogika Manajemen dan Administrasi*, 1, 11-18.
- Telaumbanu, A. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akutansi Dan Manajemen PEMBNAS*, 1-10.
- Rani, F., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Akutansi Going Concern*, 41-51
- Fahmi, I. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Benjamin, T. R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam T. R. Benjamin, *Teori Dimensi Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi* (Hal. 2). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Munajat, J. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Zulkarnain, Zulkarnain, and Wuri Mirawati. 2019. —Karakteristik Dewan Direksi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Cakrawala Repositori IMWI* 2(2): 72–81