

PENGARUH PROFESIONALISME KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PEGADAIAN (*PERSERO*) CABANG TANJUNG REDEB

Frisca Prisilia Irawan¹, Djupiansyah Ganie², Endah Susanti³, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Berau

friscaprisiliairawan@gmail.com

djupiansyahganie@gmail.com

hadneseven@gmail.com

DOI 10.35915/cj.v8i1

Received : Mei 2, 2024. Revised: 30 Mei 2024, Accepted April 12, 2024

ABSTRACT

The aim of this research is to find out whether the influence of employee professionalism and organizational commitment simultaneously influences the performance of PT. Pegadaian Tanjung Redeb branch employees. The research was conducted on 33 employees as respondents. The research is quantitative research using observation and questionnaire analysis methods that use data collection such as data collection and questionnaires.

The research results show that employee professionalism has a significant effect on employee performance at PT Pegadaian. Organizational Commitment has a significant effect on employee performance at PT Pegadaian. Employee professionalism and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Pegadaian.

Keywords: Employee Professionalism, Organizational Commitment, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pengaruh profesionalisme karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian cabang tanjung redeb. Penelitian dilakukan kepada 33 karyawan sebagai responden. Penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis observasi dan kuesioner yang menggunakan pengumpulan data seperti pengambilan data dan angket.

Hasil penelitian menunjukkan Profesionalisme karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian. Profesionalisme karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian.

Kata kunci : Profesionalisme Karyawan, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya lainnya. Seberapa baik sumber daya yang dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi dan pemasaran. Namun pihak manajemen sering menilai bahwa karyawan yang digunakan sebagai aset produksi dapat dipindah bahkan dihilangkan begitu saja demi tuntutan bisnis dalam bentuk perampingan jumlah karyawan.

Dengan demikian, keberhasilan dalam proses operasional organisasi/instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Agar mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal maka harus didorong oleh profesionalisme dari karyawan-karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Maka PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Redeb harus mendapatkan dan menciptakan karyawan-karyawan yang cukup profesional dalam bidangnya demi menunjang kemaksimalan kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu profesionalisme kerja. Profesionalisme adalah kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (bureaucratic competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement).

Kinerja karyawan dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena melalui karyawan perusahaan berinteraksi dengan nasabah. Interaksi antara karyawan dengan nasabah memegang peran utama karena melalui interaksi ini nasabah dapat mengenal perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan merupakan cerminan citra diri perusahaan kepada nasabah dan menjadi kunci sukses tercapainya kepuasan nasabah

KAJIAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rival (2005:1) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian.

Menurut Nawawi (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

2. Profesionalisme Karyawan

Pengelompokan dan pembagian tugas dalam

bekerja melalui unit-unit kerja pada organisasi/perusahaan didasarkan kepada spesialisasi yang seharusnya ditunjang serta didukung oleh tenaga profesional yang handal dan berkemampuan memadai. Hal ini tentunya dengan adanya perencanaan awal serta kemauan pihak yang berkompeten untuk mengadakan profesionalisme karyawan.

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi menjadi topik penting secara internal dalam studi atau di perusahaan. Setiap orang yang bekerja pada Perusahaan harus mempunyai komitmen kerja. Jika perusahaan ada pegawai yang tidak berkomitmen dalam bekerja tujuan perusahaan masih belum tercapai. Individu yang loyal terhadap organisasi akan selalu bekerja dengan organisasi dan akan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, individu yang tidak berkomitmen tidak akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kemp dalam Khan, 2014). Menurut Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seorang karyawan yang berkomitmen pada perusahaan umumnya merasakan hubungan yang baik dengan perusahaan mereka, dan mereka merasa memahami tujuan perusahaan.

Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan pembahasan masalah maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

H1 Diduga profesionalisme karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Redeb.

H2 Diduga komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Redeb.

H3 Diduga profesionalisme karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

ANALISIS

Uji Validitas

Adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur indikator-indikator dari suatu objek pengukuran. Uji Validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel profesionalisme karyawan, komitmen organisasional dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mengukur semua variabel penelitian tersebut adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji susmsi klasik digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh profesionalisme karyawan dan komitmen organisasional dan komitmen organisasional (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Untuk memperoleh model

regresi yang bisa dipertanggung jawabkan , maka asumsi-asumsi berikut harus dipenuhi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *Kolmogorov-smirnov*. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang baik apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan normal

Berdasarkan hasil output spss 26 menggunakan uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,200. Yang artinya lebih besar dari taraf signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$). Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan yang lain. Jika Variance dan Residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastis dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi Multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai variance inflation factor (VIF) > 10 . Profesionalisme karyawan (X1) dan

Komitmen organisasional (X2) menunjukkan nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas atau tidak ada korelasi antar variabel independennya.

1.) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Karyawan dan Komitmen Organisasional (variabel bebas) terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat).

uji regresi linier berganda adalah :

$$Y = 4,764 + 0,833 X1 + 0,243 X2$$

a. Persamaan Regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut. 0, maka kinerja karyawan sebesar 4,764.

b. Koefisien regresi variabel profesionalisme karyawan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Koefisien variabel sebesar 0.833 artinya jika profesionalisme karyawan naik sebanyak 1 satuan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 4,764.

c. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Koefisien variabel sebesar 0,243 artinya jika komitmen organisasional naik sebanyak 1 satuan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 4,764.

2.) Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) ini digunakan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen (profesionalisme karyawan dan komitmen organisasional) dengan variabel dependen (kinerja karyawan), yang diukur dengan menggunakan

Rumus korelasi Statistical Package For Social Science (hasil output program SPSS).

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,816 berarti, bahwa profesionalisme karyawan dan komitmen organisasional mempunyai tingkat keeratan hubungan (korelasi) yang kuat dengan kinerja karyawan sebesar 81,6%.

3.) Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis Koefisien Determinasi ini di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas (profesionalisme karyawan dan komitmen organisasional) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 17 dalam kolom R Square, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,666 yang berarti profesionalisme karyawan memberikan pengaruh sebesar 66,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 33,4% merupakan pengaruh dari variabel lain diluar penelitian ini.

4.) Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas (Profesionalisme Karyawan dan Komitmen Organisasional) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hasil uji t (uji parsial) dengan bantuan program SPSS. Dapat diketahui nilai t-hitung masing-masing variabel bebas yaitu profesionalisme karyawan sebesar 4,553 dan komitmen organisasional sebesar 2,125. Sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,697 dengan kriteria $\alpha = 0,05$ dan $df = 30$ ($n-k-1 = 33 - 2 - 1$). Signifikansi variabel penelitian ditentukan dengan kriteria :

- $H_0 : \beta = 0$ (berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

- $H_a : \beta \neq 0$ (berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)
- H_0 diterima dan menolak H_a , apabila : $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$.
- H_0 ditolak dan menerima H_a apabila : $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.

5.) Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui dan membuktikan secara statistik bahwa seluruh variabel bebas yaitu profesionalisme karyawan (X1) dan komitmen organisasional (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji F (uji simultan) dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Diketahui nilai F-hitung sebesar 29,873. Sedangkan F-tabel sebesar 3,32 dengan kriteria $\alpha = 0,05$; $df = 33 - 2 - 1 = 30$. Untuk menentukan kriteria sebagai berikut.

- Apabila nilai F-hitung $> F\text{-tabel}$ maka hipotesis diterima yang artinya seluruh variabel bebas yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila nilai F-hitung $< F\text{-tabel}$ maka hipotesis ditolak yang berarti seluruh variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Maka dapat ditentukan bahwa nilai F-hitung $> F\text{-tabel}$ atau $29,873 > 3,32$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa profesionalisme karyawan dan komitmen organisasional secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan :

- Profesionalisme Karyawan
Nilai t-hitung = 4,553 dan nilai t-

tabel = 1,697 Dapat ditentukan bahwa t-hitung $>$ t-tabel atau $4,553 > 1,697$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak, artinya profesionalisme karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Komitmen Organisasional

Nilai t-hitung = 2,125 dan nilai t-tabel = 1,697. Dapat ditentukan bahwa t-hitung $>$ t-tabel atau $2,125 > 1,697$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak, artinya komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PEM BAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme karyawan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Redeb.

Pengaruh Profesionalisme Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Redeb

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas tentang pengaruh variabel profesionalisme karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa variabel profesionalisme karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ di mana pada hasil uji t diketahui bahwa nilai dari t-hitung sebesar $4,553 >$ t-tabel $1,697$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa profesionalisme karyawan merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Redeb.

1.) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Redeb.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas tentang pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ di mana pada hasil uji t diketahui bahwa nilai dari t-hitung $2,125 >$ t-tabel $1,697$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Redeb.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Arestia 2022 menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.) Pengaruh Profesionalisme Karyawan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas variabel profesionalisme karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ di mana pada hasil uji f diketahui bahwa nilai F-hitung $29,873 >$ F-Tabel $3,32$. Hal ini berarti bahwa profesionalisme karyawan dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (persero) cabang tanjung redeb.

DAFTAR PUSTAKA

Adhicandra, I., Nurhidayati, S., & Fauzan, T. R. (2024). Optimization of Hospital Queue Management Using Priority

- Queue Algorithm and Reinforcement Learning for Emergency Service Prioritization. *International Journal Software Engineering and Computer Science (IJSECS)*, 4(2), 512–522. <https://doi.org/10.35870/ijsecs.v4i2.2772>
- Adi Purwanto dan Suriansyah STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb, S., & Timur, K. (2017). PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PERUSAHAAN TAMBANG BATU BARA TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT KAMPUNG PEGAT BUKUR. In *Change Agent For Management Journal* (Vol. 1, Issue 1).
- Akbar, R., Ponten, S., Florenta Butarbutar, D., Dani, R., Agus Tya Ningsih, A., Silalahi, E., Nurhidayati, S., Yuliani, rifah, & Agustya Ningrum, D. (2023a). Manajemen Keuangan (Fundamental dalam Pengelolaan Keuangan) PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL.
- Akbar, R., Ponten, S., Florenta Butarbutar, D., Dani, R., Agus Tya Ningsih, A., Silalahi, E., Nurhidayati, S., Yuliani, rifah, & Agustya Ningrum, D. (2023b). Manajemen Keuangan (Fundamental dalam Pengelolaan Keuangan) PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL.
- Allen, NJ dan JP Meyer (1997), *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*, Califotnia: Sage Publications.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Arestia, Nova. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gerbang Duabelas. *DIMENSI*, Volume 11 Nomor 2 : 314-323. Universitas Widyadharma Pontianak, Indonesia
- BUKU AJAR ETIKA BISNIS DALAM PERSPEKTIF ISLAM Perilaku yang Dilarang dalam Bisnis dengan Landasan Islam. (n.d.). www.freepik.com
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. eai.21-9-2019.2293958. (n.d.).
- Fadelan, N., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (2020). PENERAPAN METODE EOQ (ECONOMIC ORDER QUANTITY) SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN PERSEDIAAN PAKAN AYAM PADA CV BERAU SATWA DI TANJUNG REDEB. In *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)* (Vol. 93, Issue 2). Online.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit

- Universitas. Diponegoro.
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119
- Haryono Guru Besar Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, S., & Rosady, F. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT TEMPORER DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In Desember: Vol. I (Issue 2).
- Kinerja Keuangan Terhadap Kondisi Financial Distress Pada Perusahaan Telekomunikasi di Bursa Efek Indonsia Ma, P., Yuliani, rifah, & Muhammadiyah Tanjung Redeb, S. (2020). *Change Agent For Management Journal*. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2), 30–43. <https://doi.org/10.35915/cj.v4i2.50>
- Kiswari Rukman. (2016). *Hematologi & Transfusi*. (Sally Carolina, Ed.) (1st ed.). Jakarta: Erlangga Medical series.
- Konsep_Divisi_Ekonomi_Masjid_Berbasis_Te. (n.d.).
- Kristanto, R., & Adi Purwanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb, S. (2017). PERUMUSAN STRATEGI PEMASARAN BERDASARKAN ANALISIS SWOT PADA CV FORTUNA MANDIRI DI KABUPATEN BERAU oleh. In *Change Agent For Management Journal* (Vol. 1, Issue Oktober). Kunandar. 2010. *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Press
- Maria, Y., & Bayu, M. (n.d.). *Building a K3 Culture in Realizing Zero Accident & Zero Environmental Complaint*.
- Maulina, L. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Berau. *Universitas Muhammadiyah Berau*
- Merlngen, R., Nur, S., Sekolah, H., Ilmu, T., & Muhammadiyah, E. (2018). ANALISIS TINGKAT PERPUTARAN PIUTANG PADA PT FIFGROUP CABANG TANJUNG REDEB. In *Accountia; Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Munawaroh, S., & Nurhidayati, S. (n.d.). *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi ASSESSING THE PERFORMANCE OF THE PROPERTY AND REAL*

- ESTATE COMPANIES.
www.idx.co.id
- Nawawi, Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Novita, N., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Telekomunikasi indonesia, tbk witel jatim selatan, malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Nurhidayati, S. (2022). ANALISIS LAPORAN ARUS KAS PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA BATIWAKKAL TANJUNG REDEB KABUPATEN BERAU. In *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)* (Vol. 64, Issue 1). Online.
- Nurhidayati, S., & Rahmawati, Y. (2018). MENGGUNAKAN SISTEM SAP (SYSTEM APPLICATION AND PRODUCT IN DATA PROCESSING) DAN PERBANDINGANNYA DENGAN SISTEM MANUAL. *ACCOUNTIA: Accounting, Trusted, Inspiring, Authentic Journal*, 2(2).
- Nurhidayati, S., Muhammadiyah, S., & Redeb, T. (2019). SELISIH BIAYA PRODUKSI SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN MANAJEMEN PT INDO PUSAKA BERAU. In *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)* (Vol. 397, Issue 2). Online.
- Purwanto, S. A., & Jafrie, M. (n.d.). Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi BUMK AS A GROWTH CENTER FOR EMPOWERMENT VILLAGE POTENTIAL IN DEVELOPMENT OF GREEN ECONOMY IN LABANAN MAKARTI VILLAGE BERAU REGENCY.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *uniska*.
- Ratnasari, W. (n.d.). ANALYSIS OF GREEN ECONOMY AND BLUE ECONOMY IMPLEMENTATION TO IMPROVE SMEs AND SUSTAINABLE CREATIVE ECONOMY IN BERAU DISTRICT.
- Ratnasari, W., & Bayu, M. (n.d.). The Effect Of Competitive Advantage, Digital Marketing On Supply Chain Management On Tourism Business Performance In Indonesia.
- Ratnasari, W., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (n.d.). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG

MEMPENGARUHI
PENDAPATAN PEDAGANG
KAIN PASAR SANGGAM ADJI
DIAYAS TANJUNG REDEB.

Ridwan, A., Muzakir, U., & Nurhidayati, S. (2024). Optimizing E-commerce Inventory to prevent Stock Outs using the Random Forest Algorithm Approach. *International Journal Software Engineering and Computer Science (IJSECS)*, 4(1), 107–120. <https://doi.org/10.35870/ijsecs.v4i1.2326>

Rival, Veithzal. M. B. A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Samsudin, Sadili.

Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Rosady, F. (n.d.). *Spiritual Intelligence In Cross Culture: A Systematic Literature Review And Research Agenda*.

Ruswanda, M. S., & Setiawan, H. H. (2018). *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Di Pusjatan (Pusat Litbang Jalan Dan Jembatan) Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung)*.

Sayugo, O., Purwanto, A., Sulistiani, K.,

Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (n.d.). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRUKTUR MODAL PADA CV BENGKEL BUNGA HARAPAN DI KABUPATEN BERAU*.

Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,

Sugianto, B., & Fadelan, N. (n.d.). *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi The Effect of Private Investment, Government Spending and Labor on Economic Growth in Berau Regency, East Kalimantan Province*. Waterkamp, C. I., Tawas, H. N., & Mintardjo, C. (2017). *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3)