



Pengaruh profesionalisme kerja, pengalaman kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Balangan

Dumaria Tumiar Nola Novianty Simangunsong, Ibnu Al Saudi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

novi.011182@gmail.com, ibnualsaudi04@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima :

7 Januari 2022

Disetujui :

20 Februari 2022

Diterbitkan :

25 Februari 2022

Kata kunci:

Profesionalisme Kerja,
Pengalaman Kerja, Dan
Loyalitas Kerja dan Kinerja.

Keywords :

Work Professionalism,
Work Experience, And
Work Loyalty and
Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui baik secara parsial dan simultan seberapa besar Pengaruh Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan serta variabel yang berpengaruh dominan terhadap Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan dengan populasi sebanyak 90 (Sembilan Puluh) orang, diambil sampel dengan teknik Purposive Sampling sebanyak 90 (Sembilan Puluh) orang, instrument penelitian uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi Klasik data – data diuji dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja, dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Balangan, secara parsial Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja, dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, dan pengaruh dominan adalah profesionalisme Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine both partially and simultaneously how much influence the influence of work professionalism, work experience, and work loyalty on the performance of Dinas Perpustakaan and Kearsipan Kabupaten Balangan employees and the variables that have a dominant influence on the Balangan Regency Library and Archives Service. The method used in this study is a quantitative method and with a population of 90 (Ninety) people, samples were taken using the Purposive Sampling technique of 90 (Ninety) people, the research instrument was validity test, reliability test, and classical assumption test. by using multiple linear regression. The results of this study indicate that simultaneously Work Professionalism, Work Experience, and Work Loyalty have a significant effect on Dinas Perpustakaan and Kearsipan Kabupaten Balangan Employee Performance, partially Work Professionalism, Work Experience, and Work Loyalty have a significant effect on Dinas Perpustakaan and Kearsipan Kabupaten Balangan Employee Performance, and the dominant influence is Work Professionalism.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sikap profesional dalam dunia kerja telah menjadi syarat wajib bagi setiap Pegawai yang bekerja di suatu Organisasi, Dinas dan Lembaga untuk menaikkan kinerjanya (Anwar, 2020). Akan tetapi, hal tersebut terkadang menjadi tidak penting seiring semakin lamanya masa kerja seseorang. Padahal, seorang Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan harus bisa beradaptasi untuk mempertahankan profesionalitasnya dalam berbagai macam kondisi yang terus berubah ubah. Pegawai yang bekerja secara profesional menunjukkan kemampuan dalam memahami hubungan dan relasi, tahu tugas dan tanggung jawab, serta bisa fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaan. Dengan memiliki sikap yang seperti itu, dampak positif akan dialami oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan tempat seseorang bekerja dan juga untuk pribadi Pegawai itu sendiri dengan ditunjukkannya kinerja yang baik dari pegawainya.

Maka dari itu, sikap tidak profesional harus dihilangkan jauh-jauh bagi setiap pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Mengapa? Karena sifat ketidak profesionalan dalam bekerja tentunya akan merugikan pegawai. Coba saja selesaikan sebuah tugas dan proyek secara lambat sehingga tidak memenuhi target, tidak siap dalam materi ketika presentasi, atau banyak menghabiskan waktu untuk bergosip sepanjang hari di tempat kerja. Tentu saja kalau ini terjadi maka anda akan dipandang negatif. Akibatnya, rekan kerja tidak akan percaya pada Anda, mengalami stagnan prestasi kerja, bahkan mendapat kerugian. Maka dari itu, jika seorang yang berada di dunia kerja, diharapkan selalu bersikap profesional dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu juga diperhatikan faktor-faktor mengenai pengalaman kerja pegawai. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang pegawai yang dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga kinerja pegawai (Septiani, 2015). Hariandja (2012) menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.

Table 1.1
Data Pengalaman Kerja Pegawai

Masa Kerja	Jumlah	Satuan
0-2 Tahun	35	Orang
3 - 5 Tahun	53	Orang
Lebih dari 6 Tahun	28	Orang
Jumlah	116	

Sumber Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, 2021

Dilihat dari data pengalaman kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan paling dominan 3 - 5 Tahun sebanyak 53 orang hal ini menandakan pengalaman kerja pegawai masih belum begitu matang hal ini diakibatkan terlalu seringnya pegawai *turn over* sehingga pegawai tersebut tidak begitu lama bertahan di kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan

Dari hasil pengamatan peneliti berkaitan dengan pengalaman kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan yaitu Masa kerja pegawai yang belum terlalu lama atau berkisaran antara pengalaman 1 sampai 2 tahun di Lembaga ini, menandakan bahwa belum optimalnya tingkat pengetahuan yang dimiliki pegawai, dan kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan yang digunakan dalam bidang pekerjaan yang berpengaruh terhadap hasil kerja. Kondisi keluar masuk pegawai di Lembaga ini tentunya akan menghambat terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

Loyal atau loyalitas biasa diartikan sebagai sikap setia. Loyalitas pegawai dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Loyalitas merupakan suatu hal mengenai emosional kerja. Asumsinya adalah Dinas bisa memberi gaji kepada seorang pegawai, tapi belum tentu bisa membeli loyalitasnya (Sondak dkk, 2019). Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan dalam mempekerjakan pegawai yang memiliki loyalitas tinggi pasti akan sangatlah menguntungkan. Namun bagi para pegawai, kondisi kerja di dinas tempatnya bekerja tidak selalu seperti apa yang diinginkannya. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan dan sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai. Sehingga nantinya loyalitas pegawai pada dinas pun dipertanyakan.

Sementara pada praktek dan kenyataannya, banyak pegawai yang masa kerjanya lama tetapi kinerjanya rendah khususnya tenaga honor. Loyalitas pegawai bukan lagi sekadar menunjukkan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan *job description*, namun juga bagaimana pegawai melaksanakan tugas seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik bagi dinas (Farida & Oetomo, 2016).

Peran dan kinerja dari pegawai sangatlah penting agar tercapainya tujuan dari suatu Dinas Arsip dan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, sehingga menjadi tempat atau wadah bagi para pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan bidangnya. Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan Para pegawai selalu dituntut agar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan cepat, tepat dan teliti, agar tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan mampu bekerja secara efektif dan efisien tanpa mengurangi kualitas, kuantitas dan mutu dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini akan menghilangkan kesan bahwa pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan adalah terkesan pegawai buangan, dan ini adalah *commitment* dari seluruh pegawainya. Untuk

membuktikan commitment itu maka seluruh pegawai di lembaga ini perlu menjaga dan terus menaikkan mengenai professional kerja, memperkaya pengalaman kerja, dan terus menaikkan sikap loyal dalam pekerjaan.

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja yang diselaraskan dengan arah kebijakan dan program pembangunan nasional, Dinas Perpustakaan Kabupaten Balangan menetapkan Rencana Strategis tahun 2016 – 2021 sebagai dasar acuan dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan, serta sebagai pedoman dan pengendalian dalam pelaksanaan program dan kegiatan untuk menuju pada pencapaian tujuan strategis Dinas Perpustakaan Kabupaten Balangan.

Komponen perencanaan strategis meliputi pernyataan tujuan dan sasaran, serta strategi pencapaian tujuan dan sasaran yang berupa kebijakan dan program kerja. Komponen-komponen perencanaan strategis tersebut telah dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis Dinas Perpustakaan Kabupaten Balangan melalui penetapan Peraturan Kepala Dinas Perpustakaan Nomor 040/ 24 /KPDAD-BLG/Tahun 2016 tentang Penetapan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) Tahun 2016-2021 Dinas Perpustakaan Kabupaten Balangan.

Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan produktivitas Organisasi, Dinas dan Lembaga diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (Tesis) yang berjudul **“Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Profesionalisme Kerja.

Profesi diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Profesi adalah sebuah pekerjaan atau jabatan yang menuntut terhadap keahlian tertentu yang artinya suatu pekerjaan atau jabatan tersebut tidak dapat dipegang oleh sembarang orang tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus (Munandar, 2016). Menurut Sanusi (1991) profesi adalah sebuah jabatan atau pekerjaan yang menuntut sebuah keahlian (*expertise*) dari para pegawainya. Artinya adalah pekerjaan itu tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk mampu melakukan pekerjaan itu. Keahlian yang diperoleh melalui profesionalisasi yaitu dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu (pendidikan/latihan pra-jabatan) maupun setelah menjalani profesi (*in-service-training*) tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional disebutkan bahwa profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang menjadi ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Sedangkan dalam Kamus Webster Amerika (Anoraga 2014) menegaskan bahwa profesionalisme adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau serangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi.

Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Marwansyah, dalam Wariati & Sugiati. (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Bangun (2012) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) sebenarnya merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman pegawai. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman berusaha terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Loyalitas pegawai

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau perusahaan, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk selalu berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin, 1995). Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan. Barrold (Rangkuti, 2021) mengatakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini tentunya melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan terus selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Steers & Porter (1983) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya ditunjukkan dengan keinginan yang kuat untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses di mana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Kinerja

Kinerja memiliki pengertian yang sangat beragam dari berbagai pakar, tetapi tetap memiliki kesamaan secara umum. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas yang dilakukan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simanjuntak P. 2011). Informasi mengenai pengukuran kinerja organisasi merupakan sebuah hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini apakah sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang kurang atau bahkan jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika P. 2014). *Performance* atau Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan atas wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Mangkuprawia, S. 2009).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan yang berjumlah 116 orang. Berdasarkan hasil perhitungan diatas menggunakan taraf kepercayaan 95 % maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 (Sembilan puluh) orang Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang didalamnya terdapat sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh tanggapan dan informasi dari responden. Skala pengukuran dalam kuesioner menggunakan Skala Likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan Sugiyono, (2006). Data yang terkumpul selanjutnya di analisis dengan Teknik analisis berupa uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan regresi dengan bantuan alat SPSS 22.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 5.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian X1

Profesionalisme Kerja			
Item	R	Syarat	Ket
X1.1	.668**	0,300	Valid
X1.2	.764**	0,300	Valid
X1.3	.645**	0,300	Valid
X1.4	.730**	0,300	Valid
X1.5	.802**	0,300	Valid
X1.6	.695**	0,300	Valid

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.5 diatas dapat di lihat pada Uji Validitas dimana Variabel X1 terdiri atas 6 item pertanyaan, dan semua item pertanyaan kuesioner memiliki nilai korelasi > 0,3 maka dapat di nyatakan bahwa semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 5.6
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian X2

Pengalaman Kerja			
Item	R	Syarat	Ket
X2.1	.540**	0,300	Valid
X2.2	.545**	0,300	Valid
X2.3	.563**	0,300	Valid
X2.4	.506**	0,300	Valid
X2.5	.306**	0,300	Valid

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.6 diatas dapat di lihat pada Uji Validitas dimana Variabel X2 terdiri atas 5 item pertanyaan dan semua item pertanyaan kuesioner memiliki nilai korelasi > 0,3 maka dapat di nyatakan bahwa semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 5.7
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian X3

Loyalitas Kerja			
Item	R	Syarat	Ket
X3.1	.709**	0,300	Valid
X3.2	.893**	0,300	Valid
X3.3	.951**	0,300	Valid
X3.4	.900**	0,300	Valid

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.7 diatas dapat di lihat pada Variabel X3 terdiri atas 4 item pertanyaan dan semua item pertanyaan kuesioner memiliki nilai korelasi > 0,3 maka dapat di nyatakan bahwa semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 5.8
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Y

Kinerja			
Item	R	Syarat	Ket
Y.1	.639**	0,300	Valid
Y.2	.765**	0,300	Valid
Y.3	.780**	0,300	Valid
Y.4	.782**	0,300	Valid

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.8 diatas dapat di lihat pada Uji Validitas dimana Variabel Y terdiri atas 4 item pertanyaan dan semua item pertanyaan kuesioner memiliki nilai korelasi > 0,3 maka dapat di nyatakan bahwa semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5.9
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	α	Keterangan
Profesionalisme Kerja (X1)	0,780	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,648	Reliabel
Loyalitas Kerja (X3)	0,833	Reliabel
Kinerja (Y)	0,794	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.9 diatas dapat di lihat pada Uji Reliabilitas, berdasarkan hasil Uji Reliabilitas semua instrumen variabel dapat diterima karena *Alpha Cronbach* > 0,6. maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan atau dipercaya) Untuk Uji Reliabilitas pada masing masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

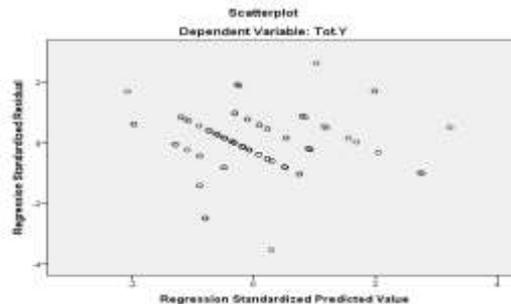
Tabel 5.10
Hasil Uji Reliabilitas Pada Masing Masing Item Pertanyaan

Profesionalisme Kerja				Pengalaman Kerja				Loyalitas Kerja				Kinerja			
Item	α	Syarat	Ket	Item	α	Syarat	Ket	Item	α	Syarat	Ket	Item	α	Syarat	Ket
X1.1	750	0,600	Reliabel	X2.1	614	0,600	Reliabel	X3.1	831	0,800	Reliabel	Y.1	782	0,800	Reliabel
X1.2	745	0,600	Reliabel	X2.2	609	0,600	Reliabel	X3.2	775	0,900	Reliabel	Y.2	762	0,800	Reliabel
X1.3	761	0,600	Reliabel	X2.3	603	0,600	Reliabel	X3.3	774	0,800	Reliabel	Y.3	742	0,800	Reliabel
X1.4	753	0,600	Reliabel	X2.4	621	0,600	Reliabel	X3.4	785	0,900	Reliabel	Y.4	743	0,800	Reliabel
X1.5	735	0,600	Reliabel	X2.5	686	0,600	Reliabel								
X1.6	749	0,600	Reliabel												

Sumber : Lampiran 4

Dari hasil analisis pada tabel 5.10 diatas maka ditemukan untuk seluruh nilai Reabilitas dari item pertanyaan Profesionalisme Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y) ditemukan nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan adalah realibel atau dapat dipercaya.

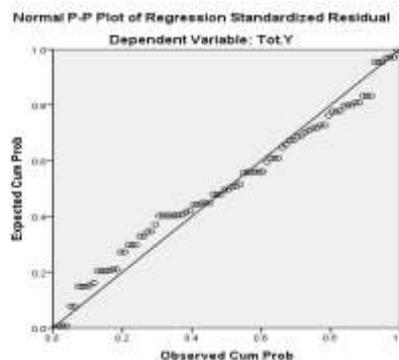
Uji Asumsi Klasik
Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5.6 Grafik Scatter Plot
Sumber : Lampiran 5

Dari hasil analisis pada gambar 5.5 diatas maka dapat digolongkan model regresi yang digunakan untuk penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik titik terlihat menyebar walaupun sebagian menggerombol di beberapa bagian tetapi sebagian besar terlihat menyebar dan dibawah angka nol pada sumbu Y titik titik terlihat menyebar tanpa membentuk suatu pola yang jelas. Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas



Gambar 5.7 Grafik normal P-P Plot
Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan gambar 5.6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini tidak ada masalah dalam pengujian normalitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5.11
Perbandingan nilai Variable Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
X ₁ Profesionalisme Kerja	1,074	,931	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X ₂ Pengalaman Kerja	1,025	,976	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X ₃ Loyalitas Kerja	1,099	,910	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Lampiran 4 diolah kembali 2021

Dari tabel 5.11 diatas dapat disimpulkan hasil uji multikolinieritas melalui *Variance Inflation factor* (VIF) pada hasil output SPSS versi 21.0 model regresi ini bebas dari masalah Multikolinieritas karena masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 5 dan memiliki nilai VIP sebesar mendekati 1.

Uji Linearitas

Tabel 5.12
Uji linearitas Profesionalisme Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) dengan Kinerja (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X1	Between Groups	(Combined)	88,473	9	9,83	9,021	,000
		Linearity	48,278	1	48,278	44,301	,000
		Deviation from Linearity	40,195	8	5,024	4,61	,000
	Within Groups		87,182	80	1,09		
	Total		175,656	89			
Total_Y * Total_X2	Between Groups	(Combined)	80,209	7	11,458	9,844	,000
		Linearity	46,028	1	46,028	39,544	,000
		Deviation from Linearity	34,181	6	5,697	4,894	,000
	Within Groups		95,466	82	82	1,164	
	Total		175,656	89	89		
Total_Y * Total_X3	Between Groups	(Combined)	39,360	8	4,920	2,924	,006
		Linearity	10,915	1	10,915	6,487	,013
		Deviation from Linearity	28,446	7	4,064	2,415	,027
	Within Groups		136,295	81	1,683		
	Total		175,656	89			

Sumber; Lampiran 4 Diolah kembali

Berdasarkan hasil uji linieritas (uji Anova Tabel) pada tabel 5.12 menunjukkan bahwa nilai sig linearity untuk nilai X1 data tersebut adalah nilai sig deviation from linearity data tersebut adalah sebesar $0.000 < 0.05$, nilai X2 data tersebut adalah nilai sig deviation from linearity data tersebut adalah sebesar $0.000 < 0.05$, nilai X3 data tersebut adalah nilai sig deviation from linearity data tersebut adalah sebesar $0.027 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Profesionalisme Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) dengan Kinerja (Y) adalah linier.

Analisis Regresi Berganda Variabel Profesionalisme Kerja (X1), dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 5.13
Hasil Perhitungan Regresi Bergand Pengaruh Profesionalisme Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	-1.013	1.748		-.580	.564			
	Tot.X1	.320	.048	.498	6.699	.000	.524	.586	.493
	Tot.X2	.359	.063	.426	5.690	.000	.512	.523	.418
	Tot.X3	.124	.041	.224	3.000	.004	.249	.308	.221

a. Dependent Variable: Tot.Y
 Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 5.13 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,013 + 0,320 X1 + 0,359 X2 + 0,124 X3 + ei \quad (1)$$

Interpretasi terhadap konstanta (-1,013) pengukuan dalam penelitian ini dimana variabel dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5 maka tidak boleh diinterpretasikan bahwa jika variabel Profesionalisme Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) bernilai nol, karena ketiga variabel tersebut tidak mungkin bernilai nol karena Skala Likert terendah yang digunakan adalah 1 dan berdasarkan hasil perhitungan spss versi 21.0 dalam penelitian ini nilai konstanta adalah -1.013 dan termasuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel Profesionalisme Kerja (X1) dan mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya atau Kinerja (Y). Artinya, jika variabel X1, X2

dan X3 mengalami kenaikan maka variabel terikatnya Y juga ikut mengalami kenaikan, dan jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami penurunan, maka variabel terikatnya Y akan mengalami penurunan.

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (Adj. R²) dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

Tabel 5. 14

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.731 ^a	.535	.519	.975	.535	32.974	3	88	.000	2.005

a. Predictors: (Constant), Tot.X3, Tot.X1, Tot.X2
 b. Dependent Variable: Tot.Y
 Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adj. R²) sebesar 0,519. Hal ini berarti kontribusi Profesionalisme Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 51.9%, sedangkan sisanya 48.1% dijelaskan oleh variabel diluar Profesionalisme Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis II: Uji F Secara Simultan

Berikut adalah hasil pengujian statistic F, yang dapat dilihat pada tabel 5.15 di bawah

Tabel 5. 15
 Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.965	3	31.322	32.974	.000 ^b
	Residual	81.690	86	.950		
	Total	175.656	89			

a. Dependent Variable: Tot.Y
 b. Predictors: (Constant), Tot.X3, Tot.X1, Tot.X2
 Sumber : Lampiran 5

Dari hasil perhitungan melalui SPSS menunjukkan F_{hitung} sebesar 32.974 (Santoso, 2010 :900), apabila signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, berdasarkan teori tersebut maka nilai sig F hitung adalah $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 32.974 > F_{tabel} 2,7106$, sehingga hipotesis pertama yang mengatakan Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan dapat diterima atau teruji.

2. Uji Hipotesis I : Uji t Secara Parsial

Adapun hasil perhitungan statistik dapat di lihat pada tabel 5.16 dibawah ini :

Tabel 5.16
 Rekapitulasi Nilai Uji Parsial

Variabel bebas	t hitung	Sig.	Syarat	Keterangan
X1 Profesionalisme Kerja	6.699	.000	Sig < 0,005	Signifikan
X2 Pengalaman Kerja	5.690	.000	Sig < 0,005	Signifikan
X3 Loyalitas Kerja	3.000	.004	Sig < 0,005	Signifikan

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 5.16 dapat dilihat Pengaruh variabel Profesionalisme Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.16 dimana memiliki nilai probability signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 6.699 > t_{tabel} 1,633$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

Pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.16 dimana nilai probability signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5.690 > t_{tabel} 1,633$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa parsial Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

Pengaruh variabel Loyalitas Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y), Loyalitas Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.16 dimana nilai probability signifikansi yaitu $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,000 > t_{tabel} 1,633$, sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

3. Uji Hipotesis III: Variabel Yang Paling Berpengaruh

Pada hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa Profesionalisme Kerja (X1) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja (Y) adalah salah atau tidak terbukti, karena hasil penelitian menunjukkan nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel Profesionalisme Kerja (X1) sebesar $0,498 >$ nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel Pengalaman Kerja (X2) yang hanya sebesar $0,426$ dan nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel Loyalitas Kerja (X3) yang hanya sebesar $0,224$.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan hipotesa secara objektif sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, temuan penelitian ini merupakan temuan baru dalam penelitian ini karena pada penelitian terdahulu tidak ada penelitian yang menggabungkan tiga variabel Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja.

Dari hasil temuan penelitian dan temuan penelitian maka dapat disimpulkan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan sangat tergantung terhadap Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja, banyak pegawai memiliki sikap profesional ketika bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan dimana sikap para pegawai yang benar-benar menguasai, sungguh-sungguh kepada pekerjaannya serta derajat pengetahuan dan keahlian pegawai sudah baik yang dimiliki pegawai dalam melakukan tugas mereka sehari-hari, umumnya pegawai memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga mereka memiliki pengetahuan yang luas tentang berbagai hal sehingga mereka mampu melakukan yang terbaik kepada dinas ini, banyak pegawai menunjukkan sikap loyalitas pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan terlihat bahwa dalam melakukan pekerjaan sehari-hari pegawai benar-benar memberikan atau menunjukkan dukungan yang kuat secara terus-menerus kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan ini.

2. Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

a. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis statistik pada tabel 5.9 dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien regresi Profesionalisme Kerja sebesar $0,498$. Hal ini berarti Profesionalisme Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Sedangkan nilai signifikan Profesionalisme Kerja adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Profesionalisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan Jadi hipotesis kedua (H2) diterima yaitu Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik Profesionalisme Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan dengan adanya Profesionalisme Kerja maka pegawai memiliki Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang dapat dijadikan sebagai rujukan yang baik. Selalu Berusaha meningkatkan dan memelihara perilaku profesionalnya melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudan tersebut dilakukan melalui berbagai cara misalnya dari cara berpenampilan, cara berbicara, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, serta sikap hidupnya sehari-hari dan memiliki Keinginan untuk senantiasa mengejar berbagai kesempatan

pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya. Dengan ditunjukkannya profesionalisme kerja ini maka kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan ini akan semakin membaik.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis statistik pada tabel 5.9 dalam penelitian diperoleh nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0,426. Hal ini berarti Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Sedangkan nilai signifikansi Pengalaman Kerja adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Jadi hipotesis kedua (H2) diterima yaitu Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Hal ini berarti semakin tinggi Pengalaman Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

Pembahasan di atas cukup jelas, betapa pentingnya keseimbangan yang baik terhadap Pengalaman Kerja terhadap kinerja harus dapat dicapai secara bersama-sama, hal tersebut mengindikasikan cukupnya Pengalaman Kerja pegawai dapat meningkatkan Kinerja khususnya dalam poin-poin indikator Kinerja. Dengan kata lain, Pengalaman Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai secara parsial.

c. Pengaruh Loyalitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan kepala dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan mampu untuk bisa meningkatkan sikap loyal dari seseorang pegawai, dengan meningkatkan Kemauan untuk bekerja sama dari semua pegawai, pertama Bekerja sama dengan orang-orang di dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan akan memungkinkan dinas ini dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual. Kedua Taat pada peraturan, membangun kedisiplinan akan sangat menguntungkan dinas baik intern maupun ekstern. Ketiga menjalin hubungan antar pribadi, Hubungan sosial diantara pegawai, hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja sebaiknya terus dikembangkan di dinas ini. Keempat tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Membangun kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya. Kelima Kesukanan terhadap pekerjaan, Untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati, dan keenam Rasa memiliki, pegawai diharapkan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan dalam membentuk suatu organisasi. Keenam hal tersebut sebaiknya terus dijaga dan dikembangkan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik di dinas Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

3. Pengaruh Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja

Profesionalisme Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, Jadi hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu Profesionalisme Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Hal ini menandakan bahwa ketika Profesionalisme Kerja semakin baik, maka Kinerja juga semakin paling baik di bandingkan dengan variabel lainnya.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Jadi penerapan Loyalitas Kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Oleh karena itu, dalam hal Perbaikan kinerja harus ditingkatkan melalui meningkatkan profesionalisme

kerja, Loyalitas Kerja agar pekerjaan yang dihasilkan semakin baik dan juga tingkat Pengalaman Kerja dalam mendukung terhadap meningkatnya kinerja.

2. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja

Profesionalisme di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan sudah berjalan sangat baik. Profesionalisme mendasarkan diri pada prinsip pengembangan pegawai Pimpinan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan selalu mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing pegawai untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggungjawab dan kewenangan pegawai dimasa mendatang. Dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan dan motivasi yang diberikan pimpinan tentu saja pegawai akan bekerja dengan optimal, efektif dan efisien, dan hal tersebut tentu dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin tinggi Pegawai memiliki pengalaman, maka kinerjanya akan semakin baik. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan, dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang pegawai maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Sebaliknya jika pegawai memiliki pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit.

4. Pengaruh Loyalitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Loyalitas Kerja berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja dimana Loyalitas Kerja. Kepuasan kerja dan loyalitas yang tinggi berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan yang sudah baik tentunya akan berpengaruh pula terhadap kinerja pegawai Dinas. Pengaruhnya terhadap kinerja dinas antara lain adalah dapat mendorong produktivitas, meningkatkan citra dinas dan meningkatkan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat khususnya di pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan sebuah instansi yang berada dibawa pemerintah.

Berikut ini cara meningkatkan loyalitas pegawai yang cocok di kembangkan diDinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan antara lain berikan hak-hak karyawan dengan baik, terapkan reward dan punishment secara adil, beri kebebasan berpendapat, buat suasana kerja yang nyaman, beri wadah untuk meningkatkan skill, tanamkan rasa bangga kepada seluruh karyawan, dan upgrade penggunaan teknologi di perusahaan anda. Hal ini diyakini akan mampu mnaikkan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan :

1. Kompetensi Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.
2. Kompetensi Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan adalah Profesionalisme Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Septiani, V. M. (2015). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia perwakilan Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Farida, A. T., & Oetomo, H. W. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Elang Samudra. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(3).
- Anoraga, P. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta,
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan S. P.M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawia, S. (2009). *Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB.
- Steers, R., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New. York: Academic Press.
- Munandar, A.S.
- Munandar. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.
- Rangkuti, I. A. P. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Simpang Kwala. USU
- Rasimin. (1995). *Manusia dalam Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sanusi, A. (1991). *Studi Pengembangan Pendidikan Profesional Tenaga*. Kependidikan. Bandung: IKIP Bandung.
- Sholikha, N., Al Saudi, I., & Himawan, H. S. (2023). The Influence of Managerial Ownership and Firm Size on Corporate Environmental Disclosure. *AKUMULASI: Indonesian Journal of Applied Accounting and Finance*, 2(1), 63-84.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wariati, N., & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal wawasan manajemen*, 3(3), 217-228.