

# MENAVIGASI KINERJA PEGAWAI: MELALUI LOYALITAS, DAN PROFESIONALISME DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SIDOARJO

Oleh:

Safira nurulita

Dr.Vera Firdaus Spsi.,M.M

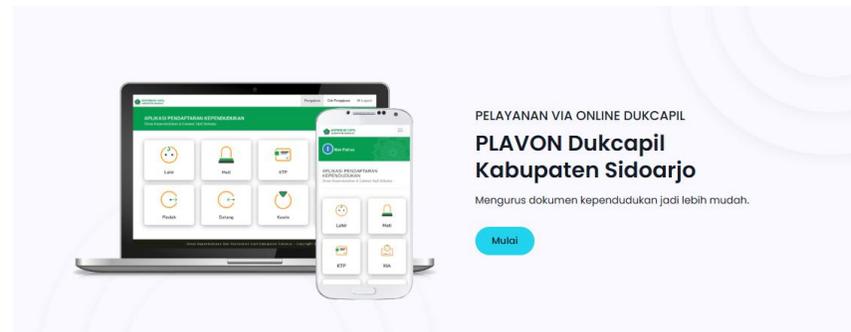
Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari , 2024

# Pendahuluan (Fenomena )

Pada Persaingan bisnis di era milenial ini, perusahaan maupun instansi pemerintahan akan menuntut karyawannya agar bekerja dengan baik dan dapat bersaing dalam era milenial ini agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Dalam lingkup besarnya, suatu instansi tidak hanya menginginkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat, namun juga menginginkan karyawannya memiliki keterampilan maupun gagasan yang dapat mencapai target yang diinginkannya. Pada umumnya suatu bidang usaha akan menilai kinerja atau performance karyawannya dalam tiga aspek yaitu beban kerja terhadap kinerja pegawai, loyalitas kerja, maupun profesionalisme kerja karyawan terhadap kinerjanya.



Fenomena yang terjadi keresahan masyarakat terhadap kinerja pegawai dinas yang sering kali menjadi persepsi kurang optimal dalam melaksanakan tugas.

# Pendahuluan( variabel terkait )

- Fenomena : pembangunan web yang bertujuan untuk akses pengaduan dan pengajuan, masyarakat masih mengalami kendala
- Variabel ( Y ) : kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang diperhitungkan melalui perencanaan strategi
- Variabel (X1) : Beban kerja adalah suatu tanggung jawab yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.
- Variabel (X2) : Loyalitas kerja merupakan sebuah keyakinan pekerja terhadap pekerjaan yang diembannya, dengan disertai adanya perasaan tertentu dan memberikan dasar kepada pekerja
- Variabel (X3) : Tingkat jabatan adalah salah satu cara perusahaan dalam mengolah sumber daya manusia atau karyawan, dengan suatu gagasan atau tujuan pekerjaan dapat tercapai dengan optimal
- Variabel ( Z ) : profesionalisme merupakan sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu

# Pendahuluan (Gap research)

celah pada penelitian (R. J. Rumimpunu, V. P. K. Lengkong, and J. L. Sepang) (11) dimana faktor independent variable yang mempengaruhi kinerja yaitu profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja. Hal ini yang menjadikan dasar gap research (R. J. Rumimpunu, V. P. K. Lengkong, and J. L. Sepang) (11) , yang dimana pada penelitian kali ini variable profesionalisme kerja yang mempengaruhi kinerja akan di gabungkan dengan indipedent variable lain seperti beban kerja dan loyalitas kerja. Penggabungan variable ini peneliti lakukan disebabkan karena belum terdapat penelitian yang serupa.

# Pertanyaan penelitian ( Rumusan Masalah )

## Rumusan masalah :

- Apakah beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sidoarjo ?
- Apakah loyalitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sidoarjo ?
- Apakah tingkat jabatan mempengaruhi kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sidoarjo ?
- Apakah profesionalisme mempengaruhi kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sidoarjo?

## Tujuan penelitian :

Mengetahui pengaruh beban kerja, loyalitas kerja dan pengaruh tingkat jabatan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

**Kategori SDGs** : penelitian ini yang berjudul " pengaruh beban kerja, loyalitas kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sidoarjo" judul ini yang sesuai dengan kategori SDGs Menekankan pentingnya pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan

# Pendahuluan( literature Review )

Menurut Gap research Beban kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai yang positif berdasarkan penelitian[R.Nabawi] [2];[R.Alfida and S. Widodo] [12];[MR Santoso, S Widodo] [14]; dan pada penelitian [R. Maharani] [1];[JKR Rolos, SAP Sambul, W Rumawas] [15]. Menadapatkan hasil negatif pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Menurut Gap research loyalitas kerja berpengaruh signifikan pada penelitian.[Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman] [4];[F. Widayati, H. Fitria, and Y. Fitriani] [20];[A. M. C. Mamesah, L. Kawet, and V. P. K. Lengkong] [18]. Dan tidak berpengaruh signifikan pada penelitian.[AW Tamba, RJ Pio, SAP Sambul] [17];[V. R. Letsoin and S. L. Ratnasari] [19].

Menurut Gap research tingkatan jabatan pada pegawai dalam kinerja yang telah diembannya. Pada penelitian terdahulu [S. Tanumihardjo, A. Hakim, and I. Noor] [22]; [K. S. Amelia] [21]. Mendapatkan hasil berpengaruh sangat signifikan

# Pendahuluan ( Literature Review)

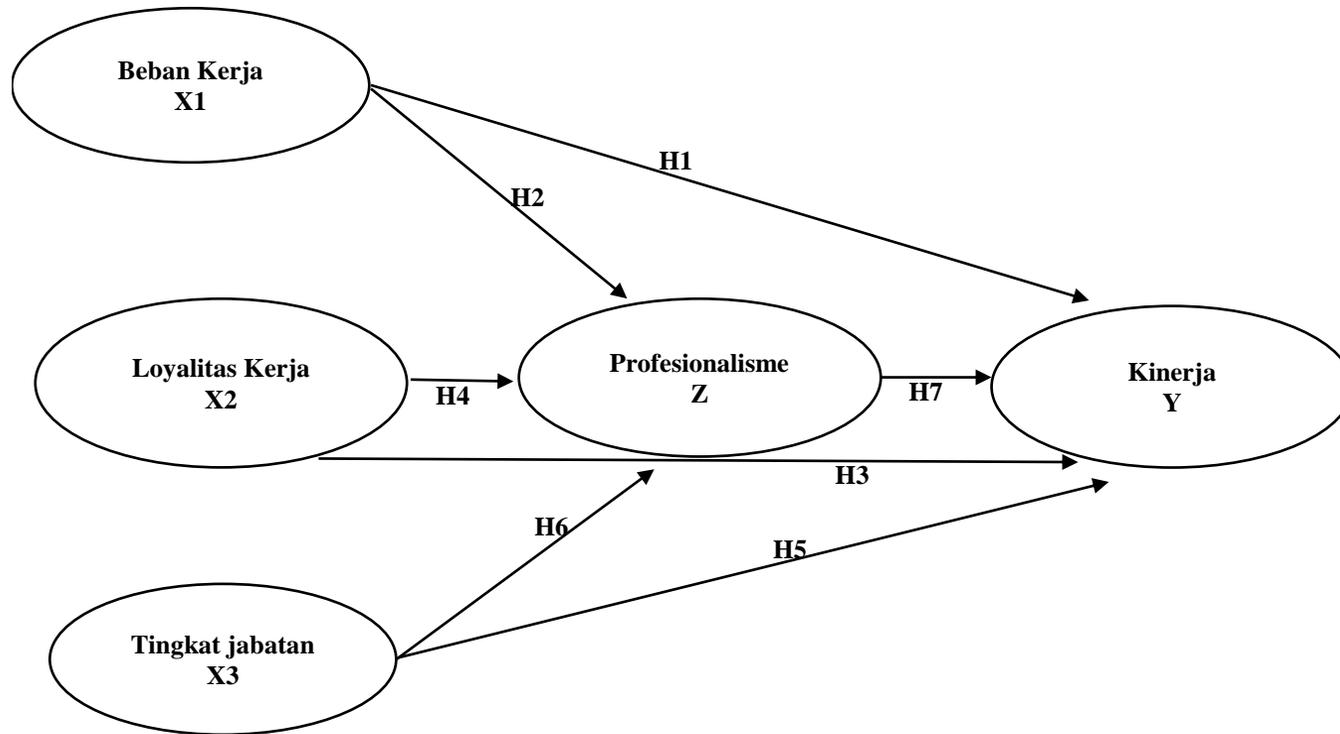
Profesionalisme kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai yang mana pada pada kesempatan ini penulis mengambil beberapa kutipan dari peneliti terhadulu sebagai berikut.[G. Ramadhan] [7]; [A. Mandasari] [8]; [R. J. Rumimpunu, V. P. K. Lengkong, and J. L. Sepang] [11]; [EF Manao ] [ 25].

kinerja sangat berpengaruh terhadap variabelnya hal ini juga telah dijelaskan pada penelitian terdahulu [[M. Muspawi] 28]; [L. Lestary and H. Chaniago] [30]; [Siti Nur Aisah] [31]; [L. Lailatussaadah] [32] kinerja terhadap variabelnya memiliki arah positif.

# Metode

- **Jenis penelitian** : kuantitatif ,penelitian ini berupa data angka yang akan dianalisis dengan alat statistik
- **Populasi** : pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sidoarjo
- **Lokasi penelitian** : kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sidoarjo
- **Sample** : 50 orang responden
- **Teknik pengambilan sampel** : Teknik total sampling
- **Jenis data** : data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner
- **Teknik pengumpulan data** : kuesioner dengan skala likert
- **Teknik analisis data** : uji asumsi klasik,uji normalitas,uji multikolinearitas ,uji heteroskedastisitas serta uji hipotesis
- **Uji** : validitas dan reabilitas
- **Alat pengolahan data** : SPSS

# Kerangka konseptual



Hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Ducafil Kabupaten Sidoarjo
2. Pengaruh beban kerja terhadap profesionalise pegawai Ducafil Kabupaten Sidoarjo
3. Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Ducafil Kabupaten Sidoarjo
4. Pengaruh loyalitas kerja terhadap profesionalisme pegawai Ducafil Kabupaten Sidoarjo
5. Pengaruh tingkat jabatan terhadap kinerja pegawai Ducafil Kabupaten Sidoarjo
6. Pengaruh tingkat jabatan terhadap profesionalisme pegawai Ducafil Kabupaten Sidoarjo
7. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Ducafil Kabupaten Sidoarjo

# Devinisi oprasional

## **Beban Kerja (X1)**

Beban Kerja merupakan proses yang dilakukan untuk menyelesaikan target. Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar. [Q. Nisak and D. Andriani] [3]

Indicator beban kerja merujuk pada : [R. Alfida and S. Widodo] [12]

- a. Target Pekerjaan**
- b. Kondisi Pekerjaan**
- c. Standar Pekerjaan**

# Devinisi oprasional

## **Loyalitas kerja (X2)**

Loyalitas Kerja bukan lagi sekedar merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaan, melainkan berbuat seideal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi instansi maupun perusahaan.[F. Widayati, H. Fitria, and Y. Fitriani] [20]

Indicator loyalitas kerja merujuk pada :[Y. Yazid] [10]

- a. Ketaatan dan Kepatuhan**
- b. Bertanggung jawab**
- c. Pengabdian**
- d. Kejujuran**

# Devinisi oprasional

## Tingkat jabatan (X3)

Pimpinan organisasi harus mempunyai kemampuan untuk mengaitkan jalannya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan organisasinya guna untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta menyebarkan budaya organisasi yang akan memberikan dorongan untuk lebih inovasi dan flesibilitas.[S. Tanumihardjo, A. Hakim, and I. Noor][22].

Indicator tingkat jabatan merujuk pada: [K. S. Amelia][21]

### a. Tingkat Jabatan Structural

### b. b. Tingkat Jabatan Non Structural

# Definisi operasional

## **Profesionalisme kerja (Z)**

Profesionalisme termasuk sebuah keahlian yang dimiliki oleh pegawai terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seorang individu yang berwenang atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. [S. Debora, Y. Candra, and Nurlina] [24]

Indikator profesionalisme kerja merujuk pada :[T. J. Pissa] [23]

- a. Kemampuan**
- b. Kualitas**
- c. Tingkat Sumber Daya Manusia**

# Devinisi oprasional

## Kinerja (Y)

Kinerja merupakan suatu capaian pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu [I. Ariesta][26] Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Indicator kinerja merujuk pada: [M. Muspawi][28]

- a. Kualitas Pekerjaan**
- b. Kuantitas Pekerjaan**
- c. Waktu Kerja**
- d. Kerjasama**

# Hasil uji Validitas dan Reabilitas

- Hasil uji validitas X1, X2, X3, Y dan Z Dinyatakan valid serta dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai pada tersebut diperoleh dari  $df = N - 2$  dengan melakukan pengujian dua (2) arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,273.
- Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha pada setiap variabel dalam penelitian melalui program SPSS 26. Apabila nilai dari Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 ( $>0,6$ ) maka hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel. sebagai berikut:

No.	Indikator Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	0.758	Reliabel / Diterima
2.	Loyalitas Kerja (X2)	0.801	Reliabel / Diterima
3.	Tingkat Jabatan (X3)	0.838	Reliabel / Diterima
4.	Profesionalisme (Z)	0.739	Reliabel / Diterima
5.	Kinerja (Y)	0.893	Reliabel / Diterima

Sumber: Olah Data Penulis 2024

# Uji Asumsi Klasik

## Uji normalitas

	Unstandarized Residual Persamaan1	Unstandarized Residual Persamaan2
Asymp. Sig.(2-Tailed)	0,155	0,175

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas hasil nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa instrument variabel penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian bahwa residual persamaan1 dan residual persamaan2 berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0.890	1.124	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Loyalitas Kerja	0.938	1.066	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Tingkat Jabatan	0.329	3.044	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Profesionalisme	0.348	2.875	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh instrument variabel penelitian tidak menunjukkan adanya kasus multikolinearitas. Dengan variabel beban kerja memiliki nilai tolerance 0,890 dengan VIF 1,124 variabel loyalitas kerja memiliki nilai tolerance 0,938 dengan VIF 1,066, variabel tingkat jabatan memiliki nilai tolerance 0,329 dengan VIF 3,044 dan variabel profesionalisme memiliki nilai tolerance 0,348 dengan nilai VIF 2,875. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas karena nilai VIF < 10,00

## Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	0.414	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Loyalitas Kerja	0.504	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Tingkat Jabatan	0.441	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Profesionalisme	0.831	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi  $0,414 > 0,05$ , variabel loyalitas kerja memiliki nilai signifikansi  $0,504 > 0,05$ , variabel tingkat jabatan memiliki nilai signifikansi  $0,441 > 0,05$  dan variabel profesionalisme memiliki nilai signifikansi  $0,831 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument variabel dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

# Uji Hipotesis

## Uji Hipotesis

H1 : Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap Kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X1) adalah  $0,273 > 0,05$  dan t hitung  $-1,111 < 2,012$ .

H2 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap profesionalisme pada pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X1) adalah  $0,007 < 0,05$  dan t hitung  $8,618 > 2,012$ .

H3 : Terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap Kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel loyalitas kerja (X2) adalah  $0,003 < 0,05$  dan t hitung  $4,834 > 2,012$ .

H4 : Tidak Ada pengaruh loyalitas kerja terhadap profesionalisme pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel loyalitas kerja (X2) adalah  $0,949 > 0,05$  dan t hitung  $0,065 < 2,012$ .

H5 : Tidak Ada pengaruh tingkat jabatan terhadap Kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel tingkat jabatan (X3) adalah  $0,566 > 0,05$  dan t hitung  $0,579 < 2,012$ .

H6 : Terdapat pengaruh tingkat jabatan terhadap profesionalisme pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi untuk variabel tingkat jabatan (X3) adalah  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $8,451 > 2,012$ .

H7 : Tidak Ada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Ducapil Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikansi adalah  $0,218 > 0,05$  dan t hitung  $1,249 < 2,012$ .

# Pembahasan

## 1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

- Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Faktor lain, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan dari atasan, lebih memengaruhi kinerja. Studi sebelumnya juga mendukung bahwa beban kerja tinggi tidak selalu meningkatkan kinerja, dan dapat menyebabkan stres. Disarankan agar manajemen fokus pada pendekatan yang lebih komprehensif, termasuk pengembangan keterampilan dan strategi manajemen stres, untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap profesionalisme pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

- Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin meningkat profesionalisme pegawai, yang mencakup kompetensi, etika kerja, dan sikap profesional. Studi sebelumnya mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan profesionalisme. Organisasi disarankan untuk memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai, disertai dukungan seperti pelatihan, untuk mencapai kinerja yang optimal.

## 3. Apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

- Penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Loyalitas kerja yang tinggi secara positif berkontribusi pada peningkatan kinerja, karena pegawai yang loyal lebih berdedikasi, termotivasi, dan menjaga kualitas kerja. Temuan ini didukung oleh studi lain yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja meningkatkan produktivitas dan menurunkan absensi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun loyalitas kerja melalui insentif, pengembangan karier, dan budaya kerja yang positif demi meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **4. Apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap profesionalisme pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.**

- **Penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Meskipun loyalitas mencerminkan komitmen pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan profesionalisme, yang lebih dipengaruhi oleh pelatihan, pengalaman, dan budaya organisasi. Beberapa studi sebelumnya mendukung hubungan positif antara loyalitas dan profesionalisme, namun penelitian ini menekankan pentingnya program pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan profesionalisme pegawai.**

#### **5. Apakah terdapat pengaruh tingkat jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.**

- **Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat jabatan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Meskipun tingkat jabatan sering dikaitkan dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar, penelitian ini menemukan bahwa kinerja lebih dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Studi lain juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi lebih berperan dalam mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai.**

## **6. Apakah terdapat pengaruh tingkat jabatan terhadap profesionalisme pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo**

- **Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat jabatan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Tingkat jabatan yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan profesionalisme karena terkait dengan tanggung jawab, wewenang, dan kesempatan pengembangan yang lebih besar. Pegawai dengan jabatan lebih tinggi cenderung memiliki pengalaman dan akses lebih baik terhadap pelatihan, yang mendukung peningkatan kompetensi dan etika kerja. Studi terdahulu juga mendukung temuan ini, menekankan bahwa pegawai dengan jabatan lebih tinggi menunjukkan profesionalisme lebih tinggi. Organisasi perlu mempertimbangkan tingkat jabatan dalam upaya meningkatkan profesionalisme pegawai.**

## **7. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.**

- **Penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Meskipun profesionalisme mencakup kompetensi, etika, dan sikap kerja, hasil ini menunjukkan bahwa faktor lain seperti beban kerja, motivasi, dan dukungan rekan kerja lebih dominan memengaruhi kinerja. Studi lain juga mendukung bahwa profesionalisme tidak selalu terkait langsung dengan kinerja, dan manajemen sebaiknya mengambil pendekatan komprehensif, termasuk peningkatan motivasi, pengelolaan beban kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung.**

# Simpulan

- **Beban Kerja dan Kinerja:** Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Fokus pada faktor lain seperti motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja.
- **Beban Kerja dan Profesionalisme:** Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Tingkatkan efektivitas pengelolaan waktu dan sumber daya untuk mendorong profesionalisme.
- **Loyalitas dan Kinerja:** Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pertahankan dan tingkatkan loyalitas pegawai untuk mendorong kinerja yang lebih baik.
- **Loyalitas dan Profesionalisme:** Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Fokus pada pelatihan dan budaya organisasi untuk meningkatkan profesionalisme.
- **Jabatan dan Kinerja:** Tingkat jabatan tidak mempengaruhi kinerja. Perhatikan faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai.
- **Jabatan dan Profesionalisme:** Jabatan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Beri kesempatan pengembangan bagi pegawai dengan jabatan lebih tinggi.
- **Profesionalisme dan Kinerja:** Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Prioritaskan faktor lain seperti motivasi dan dukungan organisasi.

# Saran

Berdasarkan dari kesimpulan dan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni: Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki profesionalisme yaitu

- (1) kemampuan, keterampilan membantu pegawai terlihat menonjol dalam menyelesaikan pekerjaan.
- (2) Kualitas, pencapaian dalam melaksanakan tugas dalam meningkatkan tujuan yang telah di bangun oleh kedinasan.
- (3) Tingkat sumber daya manusia, perencanaan standard terhadap peningkatan mutu pegawai kedinasan. Dengan begitu kinerja pegawai akan dapat meningkat dengan baik.

# Referensi

- [1] R. Maharani et al., "Master of Management Studies Program," vol. 3, no. 2, 2019.
- [2] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," vol. 2, no. 2, hal. 170–183, 2019.
- [3] Q. Nisak dan D. Andriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik," J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan, vol. 1, no. 2, hal. 304–313, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/432>
- [4] A. Suhardi dan K. Kunci, "Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," vol. 4, no. 2, hal. 1117–1124, 2021.
- [5] K. Zulfikri dan Trisninawati, "Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang," J. Pendidik. Dan Konseling, vol. 4, no. 4, hal. 4733–4745, 2022.
- [6] R. N. Ichsan dan L. Nasution, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan," J. Educ. Hum. Soc. Sci., vol. 3, no. 2, hal. 459–466, 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i2.340.
- [7] G. Ramadhan, "PENCATATAN SIPIL KOTA BANJARMASIN," vol. 1, no. 15, hal. 1–9, 2018.
- [8] A. Mandasari, "Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kutai Barat," eJournal Ilmu Adm. Negara, vol. 4, no. 2, hal. 1148–1158, 2014.
- [9] V. Firdaus, "Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," J. Ecoment Glob., vol. 8, no. 1, hal. 1–9, 2023, doi: 10.35908/jeg.v8i1.2244.
- [10] R. Pradana, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang), vol. 4, no. 4, 2015.
- [11] R. J. Rumimpunu, V. P. K. Lengkong, dan J. L. Sepang, "Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut Effect of Professionalism, Competence and Work Discipline on Employee Performance At Regional Development Plan," Pengaruh Prof. 3358 J. EMBA, vol. 6, no. 4, hal. 3358–3367, 2018.
- [12] R. Alfida dan S. Widodo, "PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI RSAU dr. ESNAWAN ANTARIKSA HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA TIMUR," J. Ilm. Manaj. Surya Pasca Sci., vol. 11, no. 1, hal. 35–44, 2014, doi: 10.35968/jimspc.v11i1.873.
- [13] J. K. R. Rolos, S. A. P. Sambul, dan W. Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada," J. Adm. Bisnis, vol. 6, no. 4, hal. 19–27, 2018.
- [14] R. Abadiyah dan I. A. Maufuzah, "Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin," J. Ilm. Manaj. dan Bisnis, vol. 1, no. 3, hal. 281–294, 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i3.5378.
- [15] P. Beban, K. Dan, dan L. Kerja, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta," J. Ilm. M-Progress, vol. 12, no. 1, hal. 84–94, 2022, doi: 10.35968/mpu.v12i1.868.
- [16] P. Pt, A. Jiwasraya, dan C. Manado, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 6, no. 4, 2018.
- [17] Y. Yazid, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas," Sinergi, vol. 8, no. 2, hal. 113–127, 2006, doi: 10.20885/sinergi.vol8.iss2.art5.
- [18] F. Widayati, H. Fitria, dan Y. Fitriani, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru," J. Educ. Res., vol. 1, no. 3, hal. 251–257, 2020, doi: 10.37985/jer.v1i3.29.
- [19] A. M. C. Mamesah, L. Kawet, dan V. P. K. Lengkong, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado," J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 4, no. 3, hal. 600–611, 2016.
- [20] J. A. Bisnis et al., "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn," vol. 7, no. 1, 2018.

- [21] V. R. Letsoin dan S. L. Ratnasari, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan," J. Dimens., vol. 9, no. 1, hal. 17–34, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i1.2316.
- [22] K. S. Amelia, "PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP Kinerja Karyawan Pada Pt . Pelabuhan," Fak. Ekon. Univ. Negeri Makasar, vol. 15, no. 01, hal. 71–79, 2015.
- [23] S. Tanumihardjo, A. Hakim, dan I. Noor, "PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)," J. Adm. Publik , vol. 1, no. 6, hal. 1114–1121, 2013.
- [24] T. J. Pissa, "Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik," Publik Reform, vol. 3, no. 1, hal. 298–337, 2018.
- [25] S. Debora, Y. Candra, dan Nurlina, "Pengaruh Pelayanan Prima dan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Pada Kantor Kelurahan Padang Sarai Kecamatan Koto Tangah Padang)," J. Manaj. dan Kewirausahaan, vol. 7, hal. 1–15, 2016.
- [26] P. Profesionalisme et al., "Elsis Fitriani Manao Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan," J. Ilm. Mhs. Nias Selatan, vol. 4, no. 1, hal. 170–175, 2021.
- [27] I. Ariesta, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging," JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan), vol. 2, no. 2, hal. 121–140, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [28] M. Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," J. Ilm. Univ. Batanghari Jambi, vol. 21, no. 1, hal. 101, 2021, doi: 10.33087/jiubj.v21i1.1265.
- [29] H. E. Sutrisno, "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya," EKUITAS (Jurnal Ekon. dan Keuangan), vol. 14, no. 4, hal. 460, 2017, doi: 10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2185.
- [30] L. Lestary dan H. Chaniago, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Ris. Bisnis dan Investasi, vol. 3, no. 2, hal. 94–103, 2018, doi: 10.35313/jrbi.v3i2.937.
- [31] R. Selung, I. Wasliah, dan E. A. Pratiwi, "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title," vol. 14, no. 02, hal. 1–23, 2014.
- [32] Siti Nur Aisah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," Bull. Manag. Bus., vol. 1, no. 2, hal. 42–50, 2020, doi: 10.31328/bmb.v1i2.100.
- [33] L. Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," Intelektualita, vol. 3, no. 1, hal. 243106, 2015.
- [34] F. Alfian, M. Adam, dan M. Ibrahim, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh," J. Manaj. dan Inov., vol. 8, no. 2, hal. 84–96, 2017.
- [35] H. Yosepa, A. Samsudin, dan A. M. Ramdan, "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi," J. Ilmu Manaj., vol. 8, no. 3, hal. 742, 2020, doi: 10.26740/jim.v8n3.p742-747.
- [36] D. Alisa dan D. Alisa, "PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP ( Suatu Studi pada SMP Negeri 13 Kota Bandung ) PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP ( Suatu Studi pada SMP Negeri 13 Kota Bandung )," 2018.

