

Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Pada LPD Di Kecamatan Buleleng

Made Ayu Sudarmini¹, Putu Eka Nopiyani²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan ditinjau dari profesionalisme kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja pada LPD Di Kecamatan Buleleng. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala yang digunakan likert (1-5). Populasi dan sampel adalah 101 orang karyawan. Teknik analisis data yang dipergunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. analisis korelasi berganda, uji kelayakan model (goodness of fit) terdiri dari uji simultan (uji f) dan koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng. Berdasarkan hasil perhitungan hasil uji simultan menandakan bahwa variabel profesionalisme kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja berpengaruh bersama-sama dengan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan.

Kata Kunci : Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja, Budaya Kerja Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the increase in employee performance in terms of work professionalism, work experience and work culture at LPD in Buleleng District. Data collection techniques using a questionnaire with a scale used likert (1-5). The population and sample are 101 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, the classic assumption test consists of data normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. multiple correlation analysis, model feasibility test (goodness of fit) consists of simultaneous test (f test) and the coefficient of determination, hypothesis test (t test). The results showed that work professionalism had a positive and significant effect on the performance of LPD employees in Buleleng District. Work experience has a positive and significant effect on the performance of LPD employees in Buleleng District. Work culture has a positive and significant effect on the performance of LPD employees in Buleleng District. Based on the calculation results of the simultaneous test results indicate that the variables of work professionalism, work experience and work culture have a positive and significant influence on employee performance at a significant level.

Keywords : Work Professionalism, Work Experience, Work Culture and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia perkreditan semakin berkembang dan tingkat persaingan yang semakin tinggi menuntut Lembaga Perkreditan Desa (LPD) untuk juga mengikuti dan meningkatkan kinerjanya. Dengan cara ini, setiap organisasi harus memiliki keunggulan produk tersendiri untuk memenangkan persaingan yang akan dihadapi (Kurniawati, 2017). Dengan demikian keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tidak akan lepas dari kinerja para karyawannya, karena para karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan dapat diandalkan atau dapat diandalkan untuk bekerja sangat penting untuk memajukan organisasi, dengan karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mempermudah

organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam mempengaruhi kemajuan suatu organisasi dan perusahaan.

Kinerja adalah hasil atau kecepatan pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan usaha dibandingkan dengan hasil potensial lainnya, misalnya norma atau target kerja atau tindakan yang telah ditentukan sebelumnya yang telah ditetapkan secara umum (Prastiwi et al., 2018). Kinerja perusahaan atau organisasi yang baik dilihat dari kecenderungan atau keterampilan dari karyawan di tempat kerja juga memengaruhi kinerja mereka. Atika, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa profesionalisme kerja oleh karyawan secara tegas mempengaruhi kinerja mereka saat bekerja.

Profesionalisme kerja adalah kapasitas dan kemampuan karyawan dalam menjalankan bisnis sesuai dengan bidang dan tingkatannya (Atika, 2020). Bolungl et al., (2018) profesionalisme adalah pemahaman atau keyakinan bahwa mentalitas dan aktivitas aparatur dalam menyelesaikan latihan pelayanan senantiasa didasarkan pada informasi dan nilai-nilai yang dibuat oleh karyawan yang fokus pada kepentingan normal. Keterampilan mengesankan adalah kapasitas dan kemampuan yang digerakkan oleh perwakilan dalam menyelesaikan tugas sehingga dilakukan dengan kualitas unggul, cemerlang, hati-hati dan dengan metodologi yang mudah dipahami dan diikuti pelanggan (Gerhana et al., 2019). Imelda dkk, (2022) Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai kapasitas dan kemampuan individu dalam menjalankan bisnis sesuai bidang dan jenjangnya masing-masing. Sehubungan dengan penelitian yang dipimpin oleh Bolungl et al., (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa profesionalisme kerja yang mengesankan mempengaruhi kinerja karyawan. Profesionalisme kerja dari seorang karyawan terlihat dari kapasitas, informasi, bakat dan kemampuan yang digerakkan oleh karyawan di tempat kerja dan didukung oleh wawasan kerjanya untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh LPD, dimana profesionalisme dari kerja karyawan harus terlihat dari kecenderungan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, secara tepat waktu dalam menyelesaikan kewajibannya dengan tepat waktu dalam bekerja. Masalah yang dihadapi mengenai profesionalisme kerja adalah dimana kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang digerakkan oleh para karyawan dalam bekerja selama ini dan dibantu oleh pengalaman kerja mereka belum dapat membantu dalam mencapai hasil yang maksimal dan produktif. Seperti LPD yang mensyaratkan karyawannya harus cakap bekerja.

Pitriyani dan Halim, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengalaman kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana karyawan yang lebih berpengalaman bekerja akan langsung mempengaruhi hasil kerjanya. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan harus dilihat sebagai aset dalam menghadapi perubahannya sendiri. Pengalaman kerja merupakan gambaran derajat kewenangan informasi dan kemampuan yang digerakkan oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diperkirakan dari lamanya bekerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani dan Halim, 2020). Masalah pengalaman kerja karyawan pada LPD di Kabupaten Buleleng dimana karyawan yang memiliki pengalaman kerja lama, karyawan senior, dalam banyak hal kurang siap untuk mengikuti latihan yang dilakukan oleh LPD, misalnya saat menghadiri pertemuan-pertemuan yang dibutuhkan karyawan, karena mereka yakin telah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban mereka, dan karena dianggap sebagai kecenderungan sehingga akan mengurangi kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengalaman kerja karyawan padat diketahui dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja dan bagaimana caranya dalam meyakinkan nasabah agar mau meminjam dalam upaya untuk mencapai target yang sudah ditetapkan LPD di Kecamatan Buleleng dengan dapat terpenuhinya hal tersebut akan memberikan dampak pada kinerja yang dimilikinya.

Selain itu, budaya kerja dalam suatu organisasi juga secara langsung mempengaruhi hasil kerja para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian Sembiring dan Winarto, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa budaya kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sembiring dan Winarto, (2020) budaya kerja merupakan sekumpulan keyakinan yang dianut dan diakui oleh dan oleh serta dimanfaatkan sebagai aturan oleh suatu kelompok untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berbeda. Meutia & Husada (2019) mendefinisikan budaya kerja sebagai nilai-nilai dan sikap yang diyakini oleh karyawan sehingga menjadi landasan perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Manik, (2019) Budaya kerja merupakan peluang potensial untuk membina SDM melalui bagian perubahan mentalitas dan perilaku, yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan kesulitan saat ini dan masa depan. Budaya kerja merupakan hal yang berkaitan dengan cara karyawan melihat kualitas cara hidup suatu perusahaan, tidak peduli apakah mereka menyukai budaya tersebut (Jufrizen dan Rahmadhani, 2020). Budaya kerja karyawan harus

terlihat atau diwujudkan melalui kecenderungan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kondisi sekitar karyawan bekerja, dengan budaya kerja yang baik dan dibantu dengan kemampuan atau kapasitas yang telah diperoleh selama bekerja akan membentuk tempat kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawan. Permasalahan dalam budaya kerja karyawan mulai dari kecenderungan untuk datang kurang tepat waktu, lingkungan kerja yang canggung yang dianggap tidak terkendali akan mempengaruhi presentasi mereka yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berfokus pada budaya kerja yang ada di tempat kerja karyawan akan lebih mengembangkan kinerja karyawan di organisasi tempat mereka bekerja.

Kabupaten Buleleng memiliki tiga belas LPD dengan jumlah 101 karyawan pada tahun 2022. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja serta tingkat keterampilan mengesankan kerja dan pemenuhan pekerjaan telah diberikan serta dapat diharapkan oleh LPD di Wilayah Buleleng belum memiliki pilihan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal. Berikut dapat ditampilkan tabel dari pencapaian kredit karyawan.

Tabel 1. Capaian Kredit LPD Di Kecamatan Buleleng Pada Tahun 2021 Sampai Dengan Tahun 2022

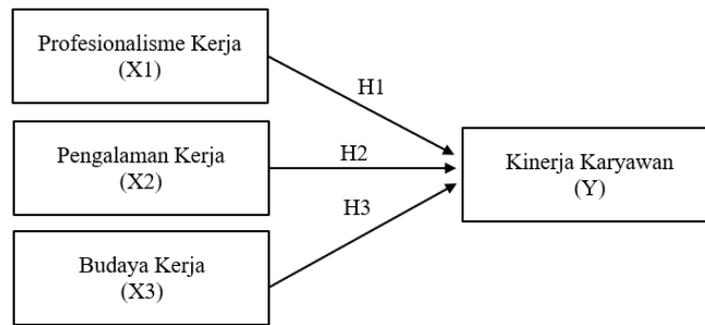
No	Nama LPD	TAHUN 2021	TAHUN 2022	%
1	Alap Sari	Rp2.209.500	Rp2.105.164	-5
2	Petandakan	Rp1.888.650	Rp2.190.555	13,8
3	Buleleng	Rp1.264.395	Rp1.428.855	11,5
4	Kalibubuk	Rp5.416.777	Rp5.094.039	-6,3
5	Pemaron	Rp5.089.950	Rp5.219.985	2,5
6	Nagesepaha	Rp1.700.240	Rp1.616.856	-5,2
7	Tukad Mungga	Rp7.486.254	Rp7.499.065	0,2
8	Penglatan	Rp3.937.082	Rp3.808.984	-3,4
9	Poh Bergong	Rp86.540	Rp89.745	3,6
10	Penarukan	Rp49.850	Rp52.745	5,5
11	Alasangker	Rp3.328.700	Rp3.126.055	-6,5
12	Sari Mekar	Rp1.269.700	Rp1.262.855	-0,5
13	Padang Keling	Rp100.000	Rp106.100	5,7
TOTAL		Rp. 33.827.639	Rp33.601.003	

Sumber : LPD Di Kecamatan Buleleng Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas dijelaskan bahwa tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh LPD menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, sehingga pentingnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja dan tingkat keterampilan kerja serta budaya kerja yang ada dalam lingkungan kerja LPD dengan upaya meningkatkan kinerja yang dimiliki para karyawan dalam bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif yang menggambarkan pengaruh dari antar variabel bebas dan terikat. Penelitian ini mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu profesionalisme kerja, pengalaman kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan pengalaman karyawan dalam bekerja, dengan hal tersebut dapat membantu pegawai dalam mencapai target yang diberikan dan dibantu dengan budaya kerja yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja. Berikut adalah gambar kerangka pemikirannya :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Lokasi penelitian ini adalah LPD Di Kecamatan Buleleng. Adapun alasan penelitian di LPD di Kecamatan Buleleng adalah menunjang kegiatan operasional para karyawan diberikan fasilitas untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang sudah diberitahukan sebelumnya, agar para karyawan mampu bekerja dengan maksimal dalam upaya mencapai tujuan berdirinya LPD dan karyawan mampu mencapai realiasi kredit yang sudah ditentukan, agar LPD tetap bisa memberikan pinjaman kepada para anggota dan membuat LPD tetap beroperasi seiring berjalannya waktu. LPD di Kecamatan Buleleng memiliki 101 orang karyawan yang terdiri dari LPD Alap Sari, Petandakan, Buleleng, Kalibubuk, Pamaron, Nagesepaha, Tukad Mungga, Pnglatan, Poh Bergong, Penarukan, Alasangker, Sari Mekar dan Padang Keling, yang memiliki bagian-bagian dan job deskripsinya masing-masing, seperti halnya pimpinan, bendahara, bagian kredit ataupun bagian tabungan dan kasir, dimana peneliti tertarik melakukan penelitian tentang variabel profesionalisme kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja apakah mampu dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki para karyawan. Populasi adalah 101 orang karyawan yang diambil dari awal tahun 2022 yaitu dari bulan Januari awal sampai dengan bulan Desember dan sampel dengan memilih rumus non probability sampling, yang memperoleh sampel adalah sebanyak 101 orang. Teknik pengumpulan yang dipergunakan yaitu kuesioner memakai skala likert atau 1-5, dimana kuesioner diberikan kepada para karyawan yang bekerja pada LPD di Kecamatan Buleleng, karena seluruh karyawan yang bekerja pada LPD memiliki kesempatan yang sama dalam mengisi setiap kuesioner yang akan diberikan oleh peneliti. Setelah itu menggunakan teknik analisis seperti halnya menggunakan analisis regresi linier berganda dalam mengetahui bagaimana pengaruh antara semua variabel penelitian, uji asumsi klasik dalam upaya mengetahui apakah variabel penelitian sudah normal yang dilihat berdasarkan beberapa hal mencakup sebagai berikut : uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, selanjutnya melakukan uji kelayakan model (goodness of fit) yang dilihat dari nilai koefisien determinasi dan juga uji simultan (uji f-test), dan tahap terakhir dari analisis ini adalah uji hipotesis (uji t) dengan dilihatnya dari nilai t hitung dan sig.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 101 orang karyawan yang ditemui pada saat penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel penelitian sudah memenuhi standar atau syarat dinyatakan valid yaitu 0,193, dimana nilai dari indikator variabel yang dinyatakan baik atau valid dilihat dari corrected item-total correlation hasil statistic. Hasil uji validitas dapat dijelaskan bahwa Profesionalisme Kerja dengan indikator, kemampuan dengan nilai (PK1) 0,517, kualitas dengan nilai (PK2) 0,594, sarana dan prasarana dengan nilai (PK3) 0,650, jumlah SDM dengan nilai (PK4) 0,767, keandalan dengan nilai (PK5) 0,802. Pengalaman kerja dengan indikator lama waktu/masa kerja dengan nilai (PM1) 0,492, tingkat pengetahuan dan keterampilan dengan nilai (PM2) 0,542, penguasaan terhadap pekerjaan dengan nilai (PM3) 0,533. Budaya kerja dengan indikator kebiasaan dengan nilai (BK1) 0,533, sikap dengan nilai (BK2) 0,608, peraturan dengan nilai (BK3) 0,658, nilai-nilai dengan nilai (BK4) 0,523. Kinerja Karyawan dengan indikator target dengan nilai (KK1) 0,640, kualitas dengan nilai (KK2) 0,665, waktu penyelesaian dengan nilai (KK3) 0,622, taat asas dengan nilai (KK4) 0,513. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui ke empat variabel penelitian yang dipergunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang paling tetap untuk menciptakan hal tersebut yaitu profesionalisme kerja, pengalaman

kerja, budaya kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap bekerja secara maksimal, dilihat dari nilai Cronbachs Alpha, dimana profesionalisme kerja dengan nilai 0,852, pengalaman kerja dengan nilai 0,705, budaya kerja dengan nilai 0,776, kinerja karyawan dengan nilai 0,797. Seluruh variabel diatas sudah memenuhi syarat reliabel yaitu 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,582	0,223		2,606	0,011
1 Profesionalisme Kerja	0,172	0,076	0,196	2,265	0,026
Pengalaman Kerja	0,167	0,079	0,178	2,115	0,037
Budaya Kerja	0,520	0,091	0,547	5,706	0,000

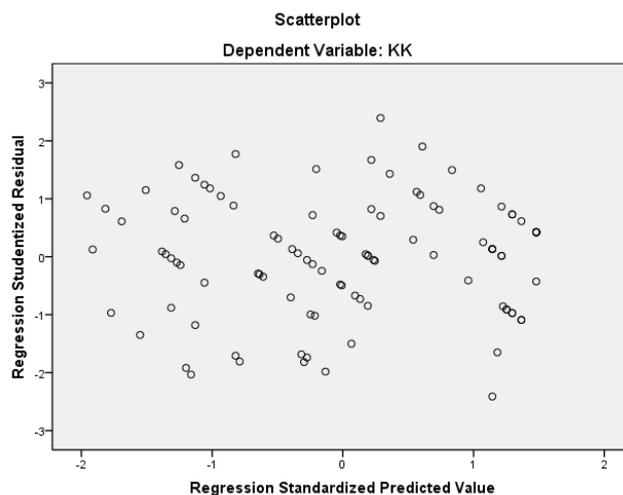
Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel tersebut diketahui nilai kinerja pegawai sesuai dengan *unstandardized coefficients B* yaitu $KK = 0,582 + 0,172$ (Profesionalisme Kerja) + $0,167$ (Pengalaman Kerja) + $0,520$ (Budaya Kerja) + $0,223$ (Error). Nilai konstan untuk kinerja karyawan adalah sebesar 0,582, Variabel pengalaman kerja sebesar 0,172. Variabel pengalaman kerja sebesar 0,167. Variabel budaya kerja sebesar 0,520.

Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk melihat apakah model regresi yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda memenuhi syarat dalam menggunakan uji asumsi klasik. Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel sesuai atau tidak untuk dilakukan uji ke tahap selanjutnya, yang dilihat melalui hasil normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui normal atau tidaknya data dalam suatu penelitian. Terlihat dari hasil normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diketahui nilai Asymp Sig. 2-Followed dengan nilai $0,599 > 5\%$ (0.05) sehingga dapat ditarik kesimpulan data-data kuesioner dalam penelitian menunjukkan nilai normal.

Uji Multikolinearitas model regresi digunakan untuk menguji dan mencari korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk melihat apakah terdapat permasalahan multikolinearitas dilihat dari $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau $\text{VIF} \geq 10$. Hasil penelitian diketahui bahwa seluruh variabel yang diteliti berdasarkan uji-uji yang dilakukan dalam hal ini uji asumsi klasik terbebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji disparitas residual yang dimulai dari satu persepsi ke persepsi berikutnya pada model regresi (Sugiyono, 2019). Dengan dilihatnya garis dan penyebaran titik yang ada di grafik Scatterplot, dilakukan pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi. Dalam penelitian diketahui diagram Scatterplot, seluruh data sudah menyebar dengan baik dan sudah sesuai dengan pola yang ditentukan sehingga dapat dinyatakan masalah heteroskedastisitas tidak terjadi pada penelitian.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan dari penyebaran titik-titik yang tidak beraturan, dimana titik dalam grafik tersebut diatas sudah menyebar dengan baik yaitu dibawah 0 dan diatas 0, jadi dapat dinyatakan dalam model regresi tersebut diatas tidak adanya heterokedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji F-Test

	Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	7,995	89,652	,000a
	Residual	97	,089		
	Total	100			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel diatas diketahui hasil statistic diperoleh nilai f hitung 89,652 dengan nilai sig. $0,000 < 0,050$, berdasar hal tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel bebas yang dipergunakan untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang baik dan konsisten dengan nilai sig. $< 0,050$.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (T-Test)

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	2,606	0,011
	Profesionalisme Kerja	2,265	0,026
	Pengalaman Kerja	2,115	0,037
	Budaya Kerja	5,706	0,000

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel profesionalisme kerja yaitu 2,265 dengan tingkat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$, nilai t-hitung variabel pengalaman kerja yaitu 2,115 dengan tingkat signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ dan nilai t-hitung untuk variabel budaya kerja yaitu 5,706 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel pengalaman kerja dengan tingkat signifikan paling tinggi yaitu $0,037 < 0,050$, dibandingkan variabel profesionalisme kerja dan budaya kerja yaitu 0,026 dan 0,000. Ini menandakan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya, dengan pengalaman yang dimiliki karyawan akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, dengan demikian akan memudahkan karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh LPD.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng, hal tersebut menandakan bahwa semakin profesional karyawan dalam bekerja maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkannya, dalam hal ini menandakan bahwa profesionalisme kerja yang terjadi dalam LPD di Kecamatan Buleleng sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, dengan profesionalisme yang baik akan mampu meningkatkan kinerjanya, dengan profesionalisme kerja yang dimiliki diharapkan para karyawan dapat mengatasi setiap masalah yang dihadapi dalam bekerja, semakin profesionalnya karyawan dalam menyikapi setiap kegiatan yang ada dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya, meningkatnya kinerja sangat diperlukan mental yang baik dari para karyawan, dengan mental yang baik akan meningkatkan profesional karyawan dalam bekerja, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang mengatakan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Di Kecamatan Buleleng diterima.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Bolungl et al., (2018) profesionalisme adalah pemahaman atau keyakinan bahwa mentalitas dan aktivitas aparatur dalam menyelesaikan latihan

pelayanan senantiasa didasarkan pada informasi dan nilai-nilai yang dibuat oleh karyawan yang fokus pada kepentingan normal. Profesionalisme adalah kapasitas dan kemampuan individu dalam menjalankan bisnis sesuai bidang dan jenjangnya (Atika, 2020). Keterampilan mengesankan adalah kapasitas dan kemampuan yang digerakkan oleh perwakilan dalam menyelesaikan tugas sehingga dilakukan dengan kualitas unggul, cemerlang, hati-hati dan dengan metodologi yang mudah dipahami dan diikuti pelanggan (Gerhana et al., 2019). Imelda dkk, (2022) Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai kapasitas dan kemampuan individu dalam menjalankan bisnis sesuai bidang dan jenjangnya masing-masing. Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian Bolungl et al., (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa profesionalisme kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Atika, (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa profesionalisme kerja oleh para karyawan memberikan pengaruh pada kinerja yang dimiliki selama bekerja. Sesuai dengan pendapat Gerhana et al., (2019) profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dilihat dari cara pengambilan keputusan dan apa yang harus dilakukan selama bekerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng, hal tersebut menandakan bahwa semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkannya, dalam hal ini menandakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan LPD di Kecamatan Buleleng sangat mempengaruhi kinerja karyawannya, dengan pengalaman yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan membantu karyawan tersebut dalam menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, pengalaman karyawan yang diperoleh dari lamanya karyawan tersebut bekerja dan menyelesaikan setiap tuntutan pekerjaannya maka akan memberikan dampak pada kinerja yang dihasilkannya, pengalaman kerja karyawan mampu ditingkatkan melalui pelatihan yang diberikan dalam kurun waktu tertentu untuk menambah pengetahuan dari para karyawan, kinerja karyawan akan mampu meningkat dari pelatihan yang diberikan diimbangi oleh pengalaman yang dimiliki, ini sesuai dengan hipotesis kedua yang mengatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Di Kecamatan Buleleng diterima.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Bili et al., (2018) tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang di tempat kerja, yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, disebut dengan pengalaman kerja. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan harus dilihat sebagai aset dalam menghadapi perubahannya sendiri. Pengalaman kerja merupakan gambaran derajat kewenangan informasi dan kemampuan yang digerakkan oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diperkirakan dari lamanya bekerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani dan Halim, 2020). Kinerja yang representatif merupakan konsekuensi pekerjaan secara kuantitas dan kualitas dalam jangka waktu tertentu (Kusjono dan Ratnasari, 2019). Pratsiwi et al., (2022) kinerja adalah setiap siklus yang diselesaikan oleh suatu organisasi untuk mencapai hasil normal dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian Bili et al., (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengalaman kerja yang baik mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari para karyawan. Pitriyani & Halim, (2020) dalam penelitiannya pengalaman kerja mempengaruhi pengaruh yang positif dalam bekerja dan memberikan pengaruh pada kinerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Octavianus, (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng, hal tersebut menandakan bahwa semakin baik budaya kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkannya, dalam hal ini menandakan bahwa budaya kerja yang terjadi di kalangan karyawan dalam bekerja berdampak

secara langsung terhadap kinerja karyawan, dengan budaya kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja mampu membantunya meningkatkan hasil pekerjaannya, budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi bekerja dapat meningkatkan semangat karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang secara tidak langsung akan membantu meningkatkan hasil pekerjaannya, budaya kerja mampu meningkatkan kinerja apabila kebiasaan karyawan dalam mengatasi setiap masalah atau tindakan yang dapat membantu karyawan tersebut dalam bekerja, kinerja karyawan mampu lebih ditingkatkan apabila kebiasaan yang baik dalam bekerja terus ditingkatkan seperti halnya saling memotivasi dengan rekan kerja, sehingga hipotesis ketiga yang mengatakan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Di Kecamatan Buleleng diterima.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Sembiring dan Winarto, (2020) budaya kerja merupakan sekumpulan keyakinan yang dianut dan diakui oleh dan oleh serta dimanfaatkan sebagai aturan oleh suatu kelompok untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berbeda. Meutia & Husada (2019) mendefinisikan budaya kerja sebagai nilai-nilai dan sikap yang diyakini oleh karyawan sehingga menjadi landasan perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Manik, (2019) Budaya kerja merupakan peluang potensial untuk membina SDM melalui bagian perubahan mentalitas dan perilaku, yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan kesulitan saat ini dan masa depan. Budaya kerja merupakan hal yang berkaitan dengan cara karyawan melihat kualitas cara hidup suatu perusahaan, tidak peduli apakah mereka menyukai budaya tersebut (Jufrizen dan Rahmadhani, 2020). Kinerja yang representatif merupakan suatu hasil yang dikeluarkan oleh seorang pegawai atau karyawan dalam jangka waktu tertentu di lingkungan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja (Prastiwi, 2022). Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian Sembiring & Winarto, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Monita & Adi, (2022) menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki kebiasaan yang baik dalam organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Purwanto et al., (2020) budaya kerja yang melekat pada diri seorang karyawan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dimilikinya.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

1. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng.
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng.

SARAN

1. Profesionalisme kerja, pengalaman kerja, budaya kerja memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan melalui pengalaman kerja karena dengan adanya pengalaman kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam bekerja, yang tidak lepas dari faktor budaya kerja yang diterima karyawan.
2. Pihak LPD di Kecamatan Buleleng harus lebih memperhatikan budaya kerja yang dimiliki para karyawannya karena memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan variabel yang lainnya, oleh sebab itu pimpinan LPD bisa lebih meningkatkan lagi budaya kerja yang dimiliki antar sesama karyawan.
3. Penelitian ini dapat menganalisis Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Di Kecamatan Buleleng. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainnya dengan populasi yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Atika, K. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355–366.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.
- Bolungl, G. R., Tewel, B., & Sepang, J. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketiga)*. Bandung: Alfabeta.
- Gerhana, W., Rehti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57.
- Imelda, S., Yusuf, M., Basri, A., Andriyansyah, F., Simanjutak, M. A., Wati, W. W., & Rahmadian, G. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Escaf*, 1(1), 47–60.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224.
- Manik, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118–124.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 4(1), 119–126.
- Monita, K. K., & Adi, I. K. Y. (2022). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, Dan Insentif, Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Di Kecamatan Penebel. *Journal Research Of Accounting*, 3(2), 142–154.
- Novita, D. (2020). Analisis Pengaruh Implementasi E-Learning Vilep Di Poltekkes Kemenkes Palembang Dengan Pendekatan Eucs. *Jatisi (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 7(1), 29–41.
- Octavianus, W. R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, 1(1), 60–68.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Buleleng. *Kontan: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3).
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78–88.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Rianita, N. M. (2018). Penerapan Strategic Human Resource Practice Berbasis Tri Kaya Parisudha Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Lpd Kabupaten Buleleng. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Terapan (Sniter) 2018*, 1(1), D03-1.

- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21–30.
- Sondang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt. Bumi A Sara.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika Untuk Penelitian (Cetakan Ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (Cmn).