

# PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPETENSI ASN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN JENEPONTO

Marliani<sup>\*1</sup>, Saripuddin D<sup>2</sup>, Azlan Azhari<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>marlianijepot@gmail.com, <sup>2</sup>saripuddinlagu79@gmail.com, <sup>3</sup>azlanazhari77@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi ASN terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan mulai bulan April-Mei 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto dengan sampel sebanyak 49 pegawai.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi ASN berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi ASN terhadap Kinerja Pegawai. Pendidikan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata kunci** : Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompetensi ASN, dan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*This research aims to determine and analyze the influence of education, work experience and ASN competency on the performance of state civil servants at the Jeneponto Regency Library and Archives Service. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Jeneponto Regency Library and Archives Service and was carried out from April-May 2023. The research population was all employees in the work area of the Jeneponto Regency Library and Archives Service with a sample of 49 employees.*

*The analysis technique used is multiple linear analysis. The research results show that there is a partial positive and significant influence between Education, Work Experience and ASN Competency on Employee Performance. Meanwhile, simultaneously there is a positive and significant influence between Education, Work Experience and ASN Competency on Employee Performance. Education is the variable that has the most dominant influence on performance..*

**Keywords:** Education, Work Experience, ASN Competency On The Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dalam bekerja. Pegawai atau Karyawan adalah faktor yang perlu diperhatikan dalam suatu instansi karena mereka adalah faktor utama keberhasilan perusahaan di era sekarang maupun di era yang akan datang dan merupakan aset dalam instansi untuk membuat instansi tersebut maju dan bertahan dalam berkembangnya perusahaan (Rachmawati, 2016). Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan/instansi dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh instansi dapat tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan atau instansi tidak hanya tergantung pada peralatan

modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Olehnya itu Sumber Daya manusia merupakan faktor fundamental dan utama yang selalu dibutuhkan pertama kali dalam suatu organisasi atau instansi sebagai subjek dan objek organisasi atau instansi tersebut. Peran sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang didalamnya terdapat individu dengan kinerja yang baik. Organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang harus dicapai (Yulius, 2019). Semakin berkualitas sumber daya manusia pada suatu instansi maka akan semakin baik pula kualitas yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam bekerja (Latifa dkk, 2018).

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah di kabupaten Jeneponto, berdasarkan Undang- Undang Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan menyebutkan bahwa Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi.

Tujuan perpustakaan adalah untuk membantu masyarakat dalam segala umur dengan memberikan kesempatan dengan dorongan melalui jasa pelayanan perpustakaan agar mereka :a. Dapat mendidik dirinya sendiri secara berkesinambungan. b. Dapat tanggap dalam kemajuan pada berbagai lapangan ilmu pengetahuan, kehidupan sosial dan politik. c. Dapat memelihara kemerdekaan berfikir yang konstruktif untuk menjadi anggota keluarga dan masyarakat yang lebih baik. d. Dapat mengembangkan kemampuan berfikir kreatif, membina rohani dan dapat menggunakan kemampuannya untuk dapat menghargai hasil seni dan budaya manusia. e. Dapat meningkatkan taraf kehidupan sehari-hari dan lapangan pekerjaannya. Dapat menjadi warga Negara yang baik dan dapat berpartisipasi secara aktif dalam pembangunan nasional dan dalam membina saling pengertian antar bangsa.. f. Dapat menggunakan waktu senggang dengan baik yang bermanfaat bagi kehidupan pribadi dan sosial.

Soejono Trimono (1987) mengatakan bahwa layanan perpustakaan adalah pemberian informasi pada pengguna perpustakaan. Melalui layanan perpustakaan diharapkan pengguna dapat memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan secara maksimal. Sebagai layanan publik, perpustakaan harus memberikan layanan yang bersifat terbuka, dapat diakses dengan mudah, proses dan prosedurnya sederhana dan tidak berbelit, memadai dan dapat dipahami oleh masyarakat.

Dalam menerapkan hal tersebut maka Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh instansi. Sumber Daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan instansi mengingat SDM merupakan penentu kegiatan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Dalam hal ini dibutuhkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesional, disiplin serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Tentunya hal ini didasari dengan latar belakang pendidikan perpustakaan dan juga pengalaman kerja dalam melakukan kegiatan-kegiatan pelayanan di perpustakaan Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto saat ini, dari 49 orang ASN yang ada hanya terdapat 6 orang ASN yang memiliki latar belakang sebagai sarjana Perpustakaan itupun lebih dominan tenaga honorer atau non PNS 5 orang. Selain itu pejabat eselon IV atau pejabat pengawas, berdasarkan Peraturan Menteri (Permen)

PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional dalam lingkup Dinas perpustakaan dan Kearsipan menjadi pejabat fungsional pustakawan. Keseluruhan pejabat yang disetarakan tersebut tidak seorangpun memiliki latar belakang pendidikan perpustakaan. Hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik, maka perlu dilakukan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional. Sementara terdapat beberapa kegiatan pelayanan di bidang kepustakawanan yang harus dilakukan dalam memenuhi penyediaan kebutuhan para pemustaka. Antara lain pengolahan bahan pustaka yang memiliki aturan baku dalam pembuatan katalog buku, pengklasifikasian bahan pustaka serta beberapa kegiatan pengolahan bahan pustaka yang membutuhkan dasar ilmu atau pendidikan perpustakaan.

Hal yang turut mempengaruhi perkembangan pelayanan diperpustakaan adalah adanya pengalaman kerja dari pegawai atau ASN yang berada dalam Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jenepono. Pengalaman sangat berpengaruh dalam melakukan kegiatan-kegiatan administrasi maupun kepustakawanan di perpustakaan. Dengan melihat atau secara langsung berkecimpung dalam melakukan program kegiatan diperpustakaan maka akan menjadi faktor pendukung dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk saat ini karena pengaruh birokrasi dipemerintahan maka rotasi atau perpindahan Pegawai Negeri Sipil seringkali terjadi, sehingga menyebabkan kurangnya waktu yang dapat dilakukan oleh seorang PNS dalam melakukan tugas-tugas pelayanan di perpustakaan ditambah lagi kurangnya rasa keingin tahuan dari pribadi seorang ASN untuk turut melakukan secara langsung kegiatan-kegiatan kepustakawanan.

Selain itu Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan organisasi adalah kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja atau pegawai yang berada di dalam organisasi. Kompetensi pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jenepono untuk kondisi saat ini adalah hal yang sangat dibutuhkan. Dengan melihat perkembangan perubahan paradigma perpustakaan yang telah bertransformasi berbasis inklusi sosial yakni pelibatan masyarakat dalam kegiatan perpustakaan. Masyarakat bukan hanya sekedar membaca akan tetapi melibatkan mereka dalam berkegiatan di perpustakaan seperti pelatihan- pelatihan ketrampilan, kewirausahaan, menulis serta kursus-kursus kegiatan lainnya. Olehnya itu dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan didalam melakukan advokasi dengan elemen yang terlibat didalamnya baik internal maupun eksternal. Selain itu perkembangan perpustakaan yang berbasis teknologi antara lain tersedianya layanan perpustakaan digital, eBookless Lybrary System, OPAC (On line Publik Akses Catalog), Inlislite, dan POCADI (PojoK Baca Digital) yang membutuhkan kompetensi pegawai dalam lingkup Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jenepono untuk dapat mengoperasikan layanan tersebut bagi pemustaka. Namun kondisi yang ada saat ini hanya terdapat beberapa pegawai yang mampu mengoperasikan layanan tersebut. Selain itu kompetensi dari pegawai yang ada masih belum memiliki kemampuan maksimal dalam menciptakan inovasi-inovasi perubahan di perpustakaan.

Dari variabel penelitian yang akan dilakukan maka Pendidikan yang dimaksud adalah pengetahuan atau kompetensi sumber daya manusia yang ada dalam perpustakaan dalam memberikan motivasi serta melaksanakan proses pelayanan atau kegiatan-kegiatan kepustakawanan yang berjalan dengan baik. Pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya

manusia. SDM yang memiliki pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan menyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Disamping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada dasarnya pengertian pendidikan ( UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003 ) adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Menurut Wahyudin (2009) mengatakan “pendidikan adalah humanisasi (upaya memanusiakan manusia) yaitu suatu upaya dalam rangka membantu manusia (peserta didik) agar mampu hidup sesuai dengan martabat kemanusiaannya.” Menurut Soeprapto (2013, p. 266) Mengatakan “Pendidikan, terutama pendidikan formal adalah salah satu proses dalam hidup bermasyarakat dan berbangsa yang penting. Sumber manusia yang terdidik sebagai hasil pendidikan akan besar berpengaruhnya pada perkembangan hidup bermasyarakat dan berbangsa.”

Adapun tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkwalitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita-cita yang di harapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan.

Selain latar belakang pendidikan karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja karyawan yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

Masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Pengalaman kerja bertautan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan olehnya.

Pengalaman kerja bukan hanya mengawasi dari keterampilan, keahlian, dan kecakapan yang dimiliki saja, namun pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau rentang waktu bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh akan semakin cakap didalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk dapat mengukur tingkat pengalamanyang ada bisa melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai oleh pegawai. Dengan memiliki pengalaman yang memadai maka kapabilitas keterampilan semakin bertambah.

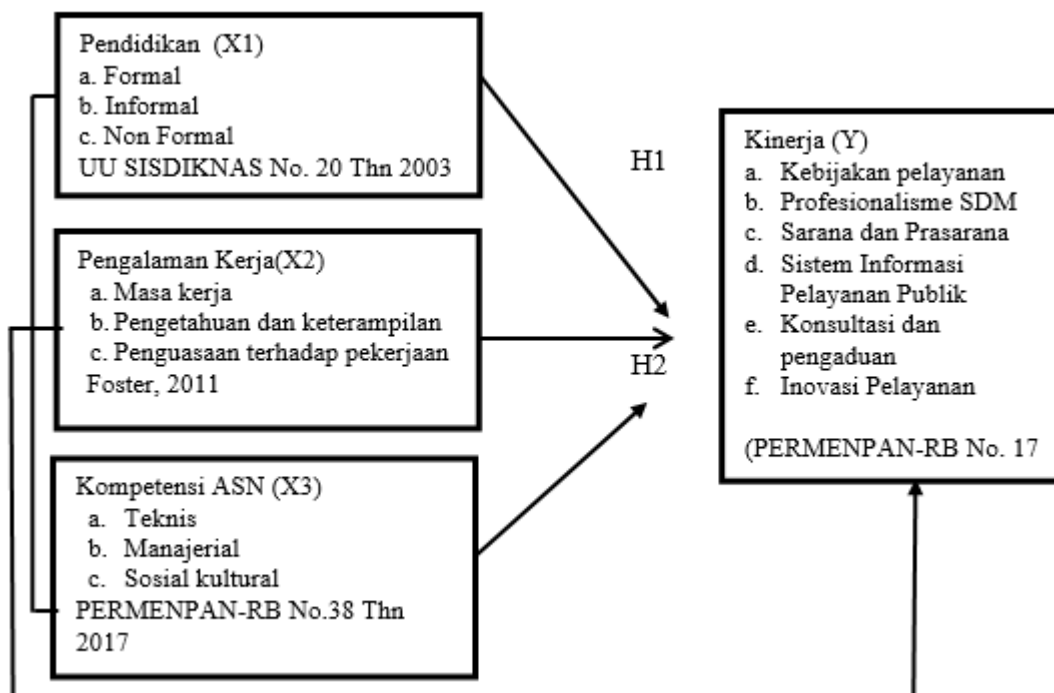
Dengan memiliki pengalaman kerja, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Pengalaman kerja seseorang biasanya lebih dipandang daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Ada pepatah yang mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik dari

pada guru. Pengalam kerja adalah modal awal seseorang untuk memasuki bidang pekerjaan tertentu (Sastrohadiwiryono, 2005). Edison, Anwar dan Komariyah (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude). Berdasarkan defenisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan dan minat. Kompetensi dapat diartikan juga sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang (Spencer, McClelland & Spencer, 1994).

Selain itu organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungannya apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompentensi di bidangnya. Setiap organisasi yang dibentuk tentu saja memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang cukup mumpuni. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mengartikan sebuah kinerja, diantaranya adalah Kinerja Karyawan (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009).

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi ASN Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto”**.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan kearsipan kabupaten Jeneponto
2. Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan kearsipan kabupaten Jeneponto
3. Diduga Kompetensi ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan kearsipan kabupaten Jeneponto
4. Diduga Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi ASN berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan kearsipan kabupaten Jeneponto
5. Diduga Pendidikan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan kearsipan kabupaten Jeneponto

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan pada bulan April-Mei 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 49 orang, sampel sebanyak 49 pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Yang di dahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Pendidikan

| Pendidikan | <i>Pearson Correlation</i> | Kesimpulan |
|------------|----------------------------|------------|
| X1.1       | 0,000                      | Valid      |
| X1.2       | 0,000                      | Valid      |
| X1.3       | 0,000                      | Valid      |
| X1.4       | 0,000                      | Valid      |
| X1.5       | 0,000                      | Valid      |
| X1.6       | 0,000                      | Valid      |

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner pendidikan memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Pendidikan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji validitas Pengalaman Kerja

| Pengalaman Kerja | <i>Pearson Correlation</i> | Kesimpulan |
|------------------|----------------------------|------------|
| X2.1             | 0,000                      | Valid      |
| X2.2             | 0,000                      | Valid      |
| X2.3             | 0,000                      | Valid      |

| Pengalaman Kerja | <i>Pearson Correlation</i> | Kesimpulan |
|------------------|----------------------------|------------|
| X2.4             | 0,000                      | Valid      |
| X2.5             | 0,000                      | Valid      |
| X2.6             | 0,000                      | Valid      |

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Pengalaman Kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Pengalaman Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 3. Uji Validitas Kompetensi ASN**

| Kompetensi ASN | <i>Pearson Correlation</i> | Kesimpulan |
|----------------|----------------------------|------------|
| X3.1           | 0,000                      | Valid      |
| X3.2           | 0,000                      | Valid      |
| X3.3           | 0,000                      | Valid      |
| X3.4           | 0,000                      | Valid      |
| X3.5           | 0,000                      | Valid      |
| X3.6           | 0,000                      | Valid      |

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Kompetensi ASN nilai *Pearson Correlation* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kompetensi ASN dinyatakan valid.

**Tabel 4. Uji Validitas Kinerja**

| Kinerja | <i>Pearson Correlation</i> | Kesimpulan |
|---------|----------------------------|------------|
| Y1      | 0,000                      | Valid      |
| Y2      | 0,000                      | Valid      |
| Y3      | 0,000                      | Valid      |
| Y4      | 0,000                      | Valid      |
| Y5      | 0,000                      | Valid      |
| Y6      | 0,000                      | Valid      |

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

| Variabel         | <i>Cronbach's Alpha</i> | Kesimpulan      |
|------------------|-------------------------|-----------------|
| Pendidikan       | 0,602                   | <i>Reliable</i> |
| Pengalaman Kerja | 0,677                   | <i>Reliable</i> |
| Kompetensi ASN   | 0,767                   | <i>Reliable</i> |
| Kinerja          | 0,655                   | <i>Reliable</i> |

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel pendidikan sebesar 0,602, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,677, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kompetensi ASN sebesar 0,767 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,655. Maka dapat disimpulkan bahwa kusioner pendidikan, Pengalaman Kerja, Kepuasan kertja dan kinerja dinyatakan *reliable*.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |  |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|--|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |  |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |  |
| (Constant)                | 1.467                       | 2.355      |                           | .623  | .537 |                         |       |  |
| X1                        | .533                        | .104       | .542                      | 5.118 | .000 | .611                    | 1.636 |  |
| X2                        | .237                        | .075       | .287                      | 3.183 | .003 | .842                    | 1.188 |  |
| X3                        | .186                        | .078       | .236                      | 2.393 | .021 | .705                    | 1.418 |  |

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.467 + 0,533X_1 + 0.237X_2 + 0,186X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 1.467 dengan asumsi predictor pendidikan (X<sub>1</sub>), Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kompetensi ASN (X<sub>3</sub>) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja pegawai sebesar 1.467 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0,533 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X<sub>1</sub> sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,533 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X<sub>2</sub> sebesar 0.237 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X<sub>2</sub> sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,237 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X<sub>3</sub> sebesar 0,186 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X<sub>3</sub> sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,186 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

### Uji T (Secara Parsial)

#### 1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Pendidikan (X<sub>1</sub>) sebesar 5.118 > 2.014 t tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05, maka dapat



disimpulkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

**2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai t hitung untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar  $3.183 > 2,014$  t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

**3. Pengaruh Kompetensi ASN Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai t hitung untuk variabel Kompetensi ASN  $2.393 > 2,014$  t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

**Uji F (Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi ASN berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

**Tabel 7. Hasil uji ANOVA**

| ANOVA <sup>a</sup>   |            |                |    |             |        |                   |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1  | Regression | 137.514        | 3  | 45.838      | 33.671 | .000 <sup>a</sup> |
|  | Residual   | 61.261         | 45 | 1.361       |        |                   |
|  | Total      | 198.776        | 48 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: KINERJA   |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi ASN |            |                |    |             |        |                   |

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 33.671 > F tabel 2.57, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf  $\alpha = 0,05$ , artinya secara simultan variabel pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi ASN berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

**Uji Beta (Dominan)**

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “Standardized Coefficien Beta” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel pendidiakn dengan nilai “Standardized Coefficien Beta” sebesar 0.542 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa pendidikan (X1) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .832 <sup>a</sup>  | .692     | .671              | 1.167                      |
| a     | Predictors:(Constant), pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kompetensi ASN(X3). |          |                   |                            |
| b     | Dependent Variable : Kinerja (Y)   |          |                   |                            |

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.692 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Pendidikan (X1), Variabel Pengalaman Kerja (X2) dan variabel Kompetensi ASN (X3) sebesar 69,2%. Sisanya, sebesar 30,8% dipengaruhi oleh varaiabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

#### a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Izzahtun Wahyuni (2020) Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan dan PengalamanKerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja secara parsial dan simultan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regreslinier berganda dan uji hipotesis (uji t, uji f dan koefisien determinasi ( $r^2$ )). Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS muamalat harkat sukaraja dengan nilai signifikan  $X1$  sebesar  $0,002 < 0,05$ , pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS muamalat harkat sukaraja dengan nilai signifikan  $X2$  sebesar  $0,020 < 0,05$ , pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja dengan nilai signifikan  $X3$  sebesar  $0,038 < 0,05$ . Sedangkan secara simultan pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai R Square sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8 %.

Menurut Wikipedia, pendidikan ialah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, serta pelatihan. Sedangkan menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), pendidikan ialah proses pengubahan sikap dan tingkah laku seseorang ataupun kelompok dalam upaya mendewasakan manusia melalui sebuah pengajaran maupun pelatihan.

Tingkat pendidikan karyawan yang lebih tinggi mempunyai tindakan lebih terarah karena memiliki kemampuan konseptual yang baik. Tingkat pendidikan yang baik, dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan tingginya tingkat pendidikan akan mampu memaksimalkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan, sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan (Setiawan, 2015 dalam Ramdani, dkk:2019:49). Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin handal karyawan tersebut dalam mencermati kinerjanya. Karyawan yang handal dalam pekerjaannya akan menghasilkan output yang maksimal. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

**b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto**

Hasil analisis terhadap pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka disimpulkan H<sub>2</sub> diterima, artinya Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Novalasari & Tedi Pitri, S.IP., M.M. (2021) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ikonoa Warehouse. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada CV Ikonoa Warehouse, demikian juga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Ikonoa Warehouse. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Ikonoa Warehouse. Hasil perhitungan dan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama sama atau simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja CV. Ikonoa Warehouse. Besarnya kontribusi pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ikonoa Warehouse sebesar 78%, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti, motivasi karyawan, kedisiplinan, iklim organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan an semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya. Pada arti luas, pengalaman menunjuk cara hidup atau bertindak dan

mengacu pada praktik kehidupan sehari-hari seperti, misalnya apa yang menjadi dasar pengetahuan seseorang ketika masih kecil. Lebih khusus lagi, pengalaman mengacu pada semua data yang disediakan oleh indera kita. Oleh karena itu, pengalaman bertentangan dengan kerja nalar normal yang memungkinkan untuk membangun teori. Pengalaman dalam pengertian ini tampaknya kongkret, gambling dan cara paling cepat untuk mencapai kebenaran..

**c. Pengaruh Kompetensi ASN Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto**

Hasil analisis terhadap pengaruh Kompetensi ASN terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$ , maka disimpulkan H3 diterima, artinya Kompetensi ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Hasdin Nasri, Hasmin Tamsah, Ahmad Firman (2018), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara se Kecamatan Binamu kabupaten Jeneponto. Variabel gaya kepemimpinan adalah variabel yang dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Sipil Negara

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Heri & Fitri Andayani (2019) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Penelitian ini berdasarkan masalah pokok yakni kinerja pegawai Dinas Pemudadan Olahraga Kota Bandung yang rendah. Hal tersebut diduga karena belum dijalankannya indikator-indikator kompetensi pegawai secara menyeluruh pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Bandung.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya di instansi masing-masing, Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara, berupa pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap perilaku (attitude) yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Aparatur Sipil Negara tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Selain sebagai kewajiban, kompetensi merupakan bagian dari pengembangan karir aparatur atau ASN.

Kompetensi adalah keterampilan, sikap dasar, pengetahuan dan juga nilai yang ada pada diri seseorang yang tercermindi dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Dengan kata lain, kompetensi bukan hanya sekedar pengetahuan atau kemampuan seseorang, akan tetapi kemauan melakukan apa yang telah diketahui sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Bagi setiap pribadi, kompetensi sangat dibutuhkan untuk bertahan dalam persaingan lingkungan dan sosial yang begitu kejam. Selain itu kompetensi juga sangat berperan dalam efektivitas pelaksanaan tugas-tugas profesi atau pekerjaannya. Definisi lainnya menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (International Organization For Standardization, 2012). Berdasarkan definisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan dan minat.

## **Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi ASN Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi ASN secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi ASN terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Izzahtun Wahyuni (2020) Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. secara simultan pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai R Square sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8 %.

### **Pendidikan Merupakan Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto**

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pendidikan merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “*Standardized Coefficient Beta*” sebesar 0.542.

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan organisasi adalah kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja atau pegawai yang berada di dalam organisasi. Kompetensi pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto untuk kondisi saat ini adalah hal yang sangat dibutuhkan. Dengan melihat perkembangan perubahan paradigma perpustakaan yang telah bertransformasi berbasis inklusi sosial yakni pelibatan masyarakat dalam kegiatan perpustakaan. Masyarakat bukan hanya sekedar membaca akan tetapi melibatkan mereka dalam berkegiatan di perpustakaan seperti pelatihan-pelatihan keterampilan, kewirausahaan, menulis serta kursus-kursus kegiatan lainnya. Olehnya itu dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan didalam melakukan advokasi dengan elemen yang terlibat didalamnya baik internal maupun eksternal. Selain itu perkembangan perpustakaan yang berbasis teknologi antara lain tersedianya layanan perpustakaan digital, eBookless Lybrary System, OPAC (On line Publik Akses Catalog), Inlislite, dan POCADI (Pojok Baca Digital) yang membutuhkan kompetensi pegawai dalam lingkup Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto untuk dapat mengoperasikan layanan tersebut bagi pemustaka.

Namun kondisi yang ada saat ini hanya terdapat beberapa pegawai yang mampu mengoperasikan layanan tersebut. Selain itu kompetensi dari pegawai yang ada masih belum memiliki kemampuan maksimal dalam menciptakan inovasi-inovasi perubahan di perpustakaan

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.
3. Kompetensi ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.
4. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi ASN berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto
5. Pendidikan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, Pramusinto., dan Erwan, agus, Purwanto. (2009). Reformasi Birokrasi, Kepemimpinan dan Pelayanan Publik. Yogyakarta. Gaya Media, Jian- UGM, Map-UGM.
- Davis, Keith., dan John, W. Newstrom. (2010). Perilaku dalam Organisasi. Jakarta. Erlangga.
- Dirwan, D., Firman, A., Anka, N. A., & AS, S. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- Echdar, Saban. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor. Ghalia. Indonesia.
- Edy, Sutrisno, M.Si. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya. Kencana Prenada Media group.
- Firman, A., Bater, R., & Janwar, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 955-970.
- Firman, A., & Inrawati, N. (2023). The Impact of the Recruitment Process on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.75>
- Hasdin, Nasri., Hasmin, Tamsah., Ahmad, Firman. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Penelitian.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2011). Organisasi dan Motivasi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta. Sinar Grafika Offset.

- Heri., & Fitri, Andayani. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Penelitian ini berdasarkan masalah pokok yakni kinerja pegawai, Penelitian.
- Ismail, Nawawi, Uha. (2015). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Surabaya. Prenadamedia Group.
- Izzahtun, Wahyuni. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Penelitian.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mulawarman. (2012). Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi. Jakarta. Gramedia Pustaka.
- Muslimin, B. Putra. (2019). Enam jalan Menuju Kinerja Pelayanan Prima. artikel.
- Novalasari., & Tedi, Pitri. (2021). Pengaruh Latar Belakang pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan paad CV Ikanoa Warehouse. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal.
- Nugroho, Soeprpto. (2015). Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional. Penerbit Rineka Cipta.
- Nurdin, Ali. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusi. Jakarta. Faza Media.
- Pemerintah Kabupaten Jeneponto. (2020). Profil Dinas perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, Jakarta : Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, Jakarta : Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Raharja. (2021). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas pelayanan publik Pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat Wilayah Kabupaten Subang. Penelitian.
- Retno, Listyarti. (2012). Pendidikan Karakter Dalam Metode Aktif, Inovatif, & Kreatif. Jakarta. Erlangga.
- Ruky, Ahmad. (2016). Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sastrahadiwiryo. (2013). Management Ketenagakerjaan di Indonesia.