



PENGARUH PROFESIONALISME, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BAPENDA DELI SERDANG

¹Muhammad Rizky Affan Sanni, ²Austin Alexander Parhusip

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: muhammadrizkyaffansanni18@gmail.com, parhusip.austinalexander@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap prestasi kerja. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Deli Serdang, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Deli Serdang, untuk mengetahui apakah ada pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Deli Serdang. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 97 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang diberikan kepada pegawai Bapenda Deli Serdang, analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dan statistik deskriptif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25 for windows. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata kunci: Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kerja

Abstract

This research aims to find out whether there is a positive and significant influence of professionalism on work performance. To find out whether there is a positive and significant influence of work experience on employee work performance at the Deli Serdang regional revenue agency, to find out whether there is a positive and significant influence of the work environment on employee work performance at the Deli Serdang Regional Revenue agency, to find out whether there is an influence of professionalism, experience work environment on employee work performance at the Deli Serdang Regional Revenue agency. The method in this research is a quantitative method, the number of sample in this research is 97 respondents. The data collection technique in this research uses a questionnaire or questionnaire given to Badan Pendapatan daerah Deli Serdang employees, data analyst uses multiple linear regression test and descriptive statistics. Data processing in this research uses SPSS 25 for windows. Based on the result of this research, it shows that professionalism has a positive and significant effect on work performance, work experience has a positive and significant effect on work performance, the work environment has a positive and significant effect. Professionalism work experience and work environment simultan influence employee work performance.



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Keywords: *Professionalism, Work Experience, Work Environment, And Work Performance*

1 Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan eksistensi dan keberhasilan organisasi. Dimana sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi akan memberikan pengaruh positif bagi kemajuan organisasi. Sebagai aset yang berharga, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi dan mampu bekerja sebaik mungkin dalam mencapai tujuan.

Saat ini salah satu sumber keuangan daerah berasal dari pendapatan asli daerah (PAD) yang salah satu bagiannya diperoleh dari penerimaan pajak daerah. Dengan diberlakukannya Undang-undang No. 28 tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, terdapat perubahan pembatasan jenis pajak yang dimana 16 jenis pajak yang dipungut oleh daerah, 5 yaitu pajak kendaraan bermotor, pajak alat berat, pajak penggunaan bahan bakar kendaraan, pajak rokok dan pajak pemanfaatan air permukaan dan 11 jenis pajak kabupaten/kota yang diantaranya yaitu pajak hotel, pajak restoran, pajak hiburan, pajak reklame, pajak air bawah tanah, pajak BPHTB, pajak parkir, pajak sarang burung walet, pajak mineral bukan logam dan batuan, pajak penerangan jalan serta pajak bumi dan bangunan.

Dan dalam mewujudkan itu diperlukan sumber daya manusia yang berprestasi dan profesional sehingga amanat dan tugas yang diberikan bisa diselesaikan dengan optimal. Dan dengan sumber daya manusia yang berprestasi, pelaksanaan memungut pajak akan terlaksana dengan baik. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Prestasi kerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja itu sangat penting didalam organisasi, apabila tingkat prestasi kerja pegawai menurun maka itu akan berdampak pada penurunan hasil pendapatan organisasi atau lembaga. Melalui prestasi kerja diharapkan setiap pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga dapat menyadari akan betapa pentingnya tugas dan pekerjaan yang dibebankan menjadi tanggung jawabnya.

Dalam wujud untuk mendapatkan prestasi dalam hal bekerja, diperlukan adanya sikap profesionalisme dalam menangani pekerjaan. Para pegawai yang bekerja dituntut untuk memiliki pengetahuan mengenai pajak, landasan hukum yang mengikat, profesional dalam berbicara dan bersosialisasi dan mampu menguasai wilayah kerja yang sudah dibagikan oleh Bapenda Deli Serdang. Profesionalisme yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja. Bagaimana seorang pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan.

Pegawai dapat mencerminkan seberapa besar kemampuan seseorang dalam memahami pekerjaannya serta penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugasnya yang bisa diukur dari lama masa kerjanya. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat dan keahlian serta keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman yang dimiliki pegawai kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Dapat dipahami bahwa pengalaman kerja sangat berpengaruh dalam menciptakan kualitas kerja para pegawai, yang nantinya akan dibuktikan dengan berprestasi atau tidaknya pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, Kemudian hal yang berpengaruh dalam terbentuknya prestasi kerja adalah lingkungan kerja. Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan yang nyaman bagi pegawai maka dapat meningkatkan lingkungan kerja.





2 Tinjauan Literatur

1. Profesionalisme

Profesionalisme adalah bagaimana seorang pegawai bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Menurut Bayu Aji (2017:15) menyatakan profesionalisme adalah sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mencerminkan pada kecakapan keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktivitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

Sedangkan menurut Edo, Cristian dan Aji (2017:3), mendefinisikan profesionalisme adalah suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing dengan kata lain terdapat kecocokan antara kemampuan individu yang dicari dengan kebutuhan tugas yang sudah disiapkan. Indikator profesionalisme menurut Handayani (2018) adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan atau keterampilan
Adalah kecakapan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir lair atau merupakan hasil latihan, praktik atau pendidikan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakan.
- b. Ilmu dan Pengalaman
Adalah pengetahuan untuk dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pengetahuan dapat memberikan sisi positif bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini pengalaman berperan meningkatkan profesionalisme pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya karena mempunyai pengetahuan dan pengalaman dalam pekerjaannya.
- c. Mempunyai Kecerdasan
Dengan adanya kecerdasan emosional yang tinggi seorang pegawai dapat memiliki pemahaman kesadaran diri yang baik tentang emosi dirinya sendiri, memiliki kemampuan mengatur diri, kemampuan untuk senantiasa mendorong diri untuk mencoba yang terbaik, memiliki pemahaman yang baik tentang orang-orang disekitarnya.
- d. Sikap Mandiri
Adalah salah satu kemampuan seseorang dalam berpikir, membuat keputusan serta bertindak berdasarkan pada dirinya sendiri. Seseorang bisa dikatakan sudah mandiri apabila sudah tidak bergantung atau mengikuti orang-orang yang lain katakan.

2. Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2019) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:55), Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh perusahaan'

Menurut Manullang (2018:102), Pengalaman penting dalam proses seleksi pegawai. Dari pengalaman kerja dapat diketahui apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam Sartika (2019) adalah sebagai berikut :





- a. Lama waktu / masa bekerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dengan peralatan atau pekerjaannya dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Lingkungan kerja

Menurut Siagian (2014:56) Lingkungan kerja adalah Lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sejalan dengan Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga lembaga atau kekuatan diluar yang mempengaruhi kinerja organisasi lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu Lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara berlangsung berkaitan dengan pencapaian sasaran- sasaran sebuah organisasi. Menurut Nitisemito (2013:27) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Diah (2016) Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyaman yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan Lingkungan. Menurut Sarzozka dalam (Nura & Surya 2016) lingkungan fisik dan lingkungan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Indikator lingkungan kerja menurut Affandi (2018 : 70) adalah : Pencahayaan, warna, udara, suara, keamanan , kebersihan

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan. Menurut Edy Sutrisno (2017:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2011) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan.2002).





Prestasi kerja seorang pegawai adalah hal sangat penting bagi suksesnya sebuah instansi karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atas faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan didalam melaksanakan proses produksi pada instansi /organisasi dengan cara yang paling efektif. Indikator prestasi kerja menurut Maltis dan Jakson (2019) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja kerja sama.

3 Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan metodeologi penelitian kuantitatif. Sumber daya yang digunakan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Deli Serdang dengan pengambilan sampel dengan total 97 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, angket/ kuesioner dan observasi. Uji instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji heterokedasitas dan uji multikolinearitas.

4 Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian dinyatakan valid apabila setiap pernyataan di kuesioner bisa digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur menggunakan kuesioner tersebut. Kriteria pengujiannya yaitu r hitung $<$ r tabel, maka instrumennya dinyatakan valid.

Tabel 4.1
Uji validitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Jumlah Kuesioner Valid	Keterangan
Profesionalisme	4	4	Valid
Pengalaman kerja	3	3	Valid
Lingkungan Kerja	6	6	Valid
Prestasi kerja	4	4	Valid

Sumber : data diolah SPSS 25

4.2 Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data sudah bisa dikatakan reliable atau tidak. Pada uji ini menggunakan analisis Croncbach alpha $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan variabel tersebut reliable.

Tabel 4.2
Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	R Teori	kriteria
1.	Profesionalisme	0,704	0,60	reliabel
2.	Pengalaman kerja	0,805	0,60	reliabel
3.	Lingkungan kerja	0,664	0,60	reliabel
4.	Prestasi kerja	0,818	0,60	reliabel

Sumber : data diolah SPSS 25





Dilihat dari tabel 4.2 diatas maka nilai Croncbach alpha >60 maka reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41081921
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.033
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c

Sumber : data diolah SPSS 25

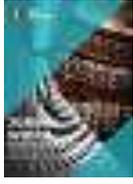
Berdasarkan tabel uji normalitas diatas dapat diketahui nilai signifikansinya 0,92 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dengan demikian maka asumsi dan pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.690	.922		.748	.456		
Profesionalisme	-.850	.112	-.909	-7.586	.000	.155	6.451
Pengalaman kerja	.442	.133	.392	3.331	.001	.161	6.230
Lingkungan kerja	.979	.058	1.155	16.748	.000	.468	2.137





Sumber : data diolah di SPSS

Dari tabel uji multikolinearitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dengan nilai tolerance $> 0,1$ yaitu variabel profesionalisme $0,155$ yang artinya $0,155 > 0,1$, variabel pengalaman kerja $0,161$ yang artinya $0,161 > 0,1$, dan variabel lingkungan kerja $0,468 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel profesionalisme sebesar 6.451 artinya $6.451 < 10$, variabel pengalaman kerja sebesar 6.230 artinya $6.230 < 10$ dan variabel lingkungan kerja sebesar 2.137 artinya $2.137 < 10$. hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam regresi sehingga data dapat dikatakan dilakukan pengujian selanjutnya

4.3.3 Uji Heterokedasitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Heterokedasitas Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.677	.576		4.648	.000
	Profesionalisme	.025	.070	.090	.357	.722
	Pengalaman Kerja	-.039	.083	-.116	-.470	.640
	Lingkungan kerja	-.068	.037	-.270	-1.865	.065

Sumber : data diolah di SPSS 25

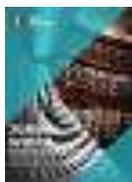
Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada variabel profesionalisme adalah $0,722 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heterokedasitas, nilai signifikan pada variabel Pengalaman kerja adalah $0,640 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heterokedasitas, kemudian pada variabel lingkungan kerja adalah $0,065 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terjadinya heterokedasitas.

4.4 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients	Standardized		
--	-----------------------------	--------------	--	--





Model		Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.690	.922		.748
	Profesionalisme	-.850	.112	-.909	-7.586
	Pengalaman kerja	.442	.133	.392	3.331
	Lingkungan kerja	.979	.058	1.155	16.748

Sumber : data diolah di SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas maka pada kolom unstandardized coefficient diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y : 0,690 - 0,850 X_1 + 0,442 X_2 + 0,979 X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Diketahui konstanta sebesar 0,690 dengan koefisien profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja bernilai nol (0) maka diperoleh nilai prestasi kerja sebesar 0,690 . ini berarti walaupun tanpa profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja tetap ada dan positif.
2. Setiap perubahan variabel prediktor profesionalisme sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan yang negatif pada profesionalisme sebesar 0,850 satuan. Dimana asumsinya prediktor pengalaman kerja dan lingkungan kerja besarnya tetap. Dengan demikian prediktor profesionalisme menhakitabkan turun satu satuan profesionalisme , akan mempengaruhi berkurangnya nilai prestasi kerja.
3. Setiap perubahan variabel prediktor pengalaman kerja (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai prestasi kerja sebesar 0,442 satuan dimana asumsi prediktor profesionalisme (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) besarnya tetap. Dengan demikian prediktor pengalaman kerja (X_2) yang bernilai positif tersebut setiap tambahan satu satuan akan mempengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja sebesar 0,442 satuan.
4. Setiap perubahan variabel prediktor lingkungan kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai prestasi kerja sebesar 0,979 satuan dimana asumsi profesionalisme dan pengalaman kerja besarnya tetap. Dengan demikian prediktor lingkungan kerja yang bernilai positif tersebut setiap tambahan satu satuan akan mempengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja sebesar 0,979 satuan.
5. Berdasarkan nilai regresi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah nilai variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,979. Berdasarkan keterangan diketahui bahwa peningkatan terhadap prestasi kerja lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja.





4.5 Uji T

Tabel 4.7
Uji T

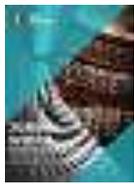
Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.690	.922		.748	.456			
	Profesionalisme	-.850	.112	-.909	-7.586	.000	.280	-.618	-.358
	Pengalaman kerja	.442	.133	.392	3.331	.001	.378	.326	.157
	Lingkungan kerja	.979	.058	1.155	16.748	.000	.779	.867	.790

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah di SPSS 25

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel profesionalisme sebesar -0,7586 untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $df = (97 - 4 = 93)$ diperoleh t tabel 1,985. Didalam hal ini t hitung = $-7,586 < t$ tabel : 1,985. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,00 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas diperoleh t hitung untuk variable pengalaman kerja sebesar 3,331, untuk kesalahan 5 % uji dua pihak dan $df = 97-4 = 93$), diperoleh t tabel 1,985. Didalam hal ini thitung = $3,331 < t$ tabel 1,985. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,01 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig $0,01 < 0,05$ sehingga H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas diperoleh thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 16,748 untuk kesalahan 5 % diuji dua pihak dan $df = (97- 4 = 93)$, diperoleh t tabel 1,985. Didalam hal ini t hitung = $16.748 > t$ tabel 1,985. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,00 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.





4.6 Uji F

Tabel 4.8
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	732.900	3	244.300	118.903	.000 ^b
	Residual	191.079	93	2.055		
	Total	923.979	96			
a. Dependent Variable: prestasi kerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengalaman kerja, profesionalisme						

Sumber : data diolah di SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 118.903 sedangkan nilai pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 93$ diperoleh nilai f tabel 2,70 dari hasil ini diketahui yaitu $118.903 > 2,70$ maka dapat disimpulkan bahwa variable Profesionalisme (X1) , pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Bapenda Deli Serdang

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig 0,00 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bapenda Deli Serdang.

4.7 Uji Determinasi

Tabel 4.9
Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.793	.787	1.433
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja				

Sumber : data diolah di SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa :





1. $R = 0,891$ memiliki hubungan antara profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bapenda Deli Serdang Serdang sebesar 89.1 % yang artinya memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R maka semakin menunjukkan adanya hubungan yang semakin erat.
2. Adjusted square = 0,787 yang berarti 78,7 % faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja 43,3% dijelaskan oleh faktor faktor lain dalam penelitian ini.

Standard Error of Estimated artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standar error of estimated* disebut juga standar deviasi. Dari tabel *standard error of estimated* diatas adalah 1.433 semakin kecil standar deviasi berarti semakin model semakin baik.

5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian kuantitatif disimpulkan pegawai dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin pria. Usia orang dewasa yang paling banyak menduduki jumlah mayoritas pegawai kemudian pendidikan yang paling banyak dimiliki pegawai adalah lulusan sarjana (S1) dan divisi yang paling banyak pegawainya adalah staff lapangan.
2. Dari hasil uji F yang dilakukan yaitu hasil pengujian bersama sama diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Berdasarkan uji t disimpulkan sebagai berikut :
 - a. Pengaruh profesionalisme (X_1) terhadap prestasi kerja dengan hasil nilai t yang bertentangan dengan pengaruh negatif dan signifikan profesionalisme terhadap prestasi kerja.
 - b. Pengaruh profesionalisme (X_2) terhadap prestasi kerja dengan hasil nilai t yang bertentangan dengan pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap prestasi kerja.
 - c. Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja dengan hasil nilai t yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Saran

Peneliti memberikan beberapa saran yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk perbaikan agar Badan Pendapatan Daerah Deli Serdang semakin unggul berprestasi sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan berkarakter, khususnya untuk wilayah Deli Serdang.

1. Dalam hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang sama sama secara simultan dan parsial juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. dalam hal ini profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja masing masing mempengaruhi dalam prestasi kerja pegawai sebagai koreksi agar variabel tersebut menjadi acuan perubahan dalam meningkatkan prestasi kerja.
2. Kemudian pihak Badan Pendapatan Daerah Deli serdang disarankan juga untuk menjaga tingkat profesionalisme berupa diadakannya pelatihan, penerapan kedisiplinan pegawai, saling bekerja sama dengan rekan rekan kerja sehingga harmonis dalam rekan kerja. Kemudian dalam pengalaman kerja harus memilih pegawai yang mempunyai latar belakang yang berkompeten dan juga berkarakter agar pegawai tersebut dapat menjaga dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Dalam hal lingkungan kerja juga harus





ditingkatkan dalam segi kebersihan dan juga keamanan agar lingkungan kerja dapat tercipta kenyamanan, dan ketenteraman dalam bekerja.

3. Kepada pihak Badan Pendapatan Daerah Deli Serdang sebaiknya menjaga sikap profesional dan berkarakter agar dalam bekerja bisa memberikan kemampuan yang terbaik. Dan nantinya hasil kerja dapat memberikan manfaat kepada orang banyak dalam hal ini masyarakat agar terciptanya kerukunan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah memberikan kesempatan pada penulis agar menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis berharap karya ilmiah dapat diambil ilmu dan manfaatnya.

Referensi

Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.

Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607> Belakang, L. (2008). *BAB I*. 1–37.

Ceswirdani; Sjafitri, Henry; Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.

Charin, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Evaluasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Larasindo Duta Persada Medan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 570. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.634>

Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–14.

Dewi, P. E. D. M., Prayudi, M. A., & Saputra, K. A. K. (2017). Hubungan kualitas pengelolaan aset desa dan pendapatan asli desa (Studi pada desa- desa di Kabupaten Buleleng – Bali). *In Seminar Nasional Riset Inovatif*, 5(3), 253–260.

Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>

Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(2), 22–28.

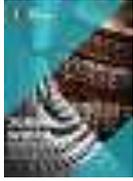
Herijanto, P., Fiernaningsih, N., & Santoso, E. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 34. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v13i1.62>

Idris, I., & Wahyudi, S. (2021). Job Rotation and Work Motivation: Will it Improve Employee Performance? *Webology*, 18(Special Issue), 1086–1098.

Kompensasi, P., Dan, P. K., Pambudi, M. A., & Saptaria, L. (2022). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub Ii / I*. 1(4).

Ma'Arif, M. H., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Pt Bfi Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11), 1–16.





Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 193–203

Novita, N. A., Kurniawan, R., & Akhirman. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. *Student Online Journal*, 403–411.

Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA LPD SE- KECAMATAN TABANAN Kadek Rista Ananda Putra 1) , Nengah Landra

2) , Ni Made Dwi Puspitawati 3) 123). *Jurnal EMAS*, 3(9).

Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020). *C. Accumulated Journal*, 2(1), 1–14.

Purwaningsih, A., & Darmajaya, B. M. J. B. (2017). Informatics and Business Institute Darmajaya 14. *Z.A. Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu*, 3(1), 781310.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Winarto. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13.

<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>

Zulfikar, R. (n.d.). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada PT . Sapta Sari Tama Banjarmasin)*.

