

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1.1 Sejarah Singkat Bapenda Deli Serdang**

Salah satu sumber pendanaan daerah menurut Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang dana perimbangan antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah menjelaskan bahwa pendapatan asli daerah (PAD) adalah salah satu sumber keuangan daerah, setiap kegiatan pemerintah baik tugas pokok maupun tugas pembantuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien jika diimbangi oleh adanya pendapatan asli daerah, sebagai salah satu sumber penggerak program pemerintah.

Dengan adanya pendapatan asli daerah maka akan meminimalisir ketergantungan daerah terhadap bantuan pusat. Oleh karena itu daerah diberikan kewenangan untuk menggali potensi daerahnya masing-masing untuk meningkatkan pendapatan asli daerah. Sumber pendapatan asli daerah menurut Undang-undang No. 33 tahun 2004 pasal 6 Tentang dana perimbangan daerah terdiri dari beberapa komponen yaitu pajak daerah, retribusi daerah dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah. Dimana yang memiliki kontribusi besar terhadap pendapatan asli daerah yaitu pajak daerah. Pajak merupakan pungutan dari masyarakat oleh negara (pemerintah) berdasarkan Undang-undang yang bersifat dapat dilaksanakan dan terutang oleh wajib pajak.

Dalam hal ini, Bapenda memiliki visi organisasi yaitu : “Deli serdang maju dan sejahtera dengan masyarakat yang religius dan rukun dalam kebhinekaan”. Kemudian Bapenda sendiri memiliki misi organisasi yaitu :

1. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang mampu memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Meningkatkan kemandirian dalam memantapkan struktur ekonomi yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana sebagai pendukung pertumbuhan ekonomi yang berorientasi kepada kebijakan tata ruang serta berwawasan lingkungan.
4. Meningkatkan tatanan hidup masyarakat yang religius berbudaya dan berahlakul karimah berdasarkan keimanan pada Tuhan Yang Maha Esa serta dapat memelihara kerukunan, ketenteraman dan ketertiban.
5. Meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah untuk mewujudkan tata pemerintah yang baik dan bersih, berwibawa dan bertanggung jawab.

#### **4.1.2 Hasil Penelitian**

##### **4.1.2.1 Identitas Responden**

karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian.

#### 4.1.2.2 Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan usia dapat dilihat tabel sebagai berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

|  | usia  | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|--|-------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
|  | 21-30 | 15               | 14,9           | 15,5                 | 15,5                      |
|  | 31-40 | 38               | 37,6           | 39,2                 | 54,6                      |
|  | 41-50 | 31               | 30,7           | 32,0                 | 86,6                      |
|  | 51-60 | 13               | 12,9           | 13,4                 | 100,0                     |
|  | Total | 97               | 96,0           | 100,0                |                           |

*Sumber : data diolah SPSS 25*

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbesar adalah responden yang berusia 31-40 tahun dengan presentase 37,6 %. Dalam hal ini tentu saja bahwa Badan Pendapatan Daerah Deli Serdang memiliki pegawai yang berusia cukup produktif dalam usia 31-40 tahun dalam bekerja di instansi tersebut. Dikarenakan usia 31-40 tahun termasuk usia yang produktif maka instansi tersebut memiliki pegawai yang cukup optimal dalam bekerja

#### 4.1.2.3 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Keragaman jenis kelamin responden dapat dilihat sebagai berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik berdasarkan jenis kelamin**

|  |           | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|--|-----------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
|  | laki-laki | 50               | 49,5           | 51,5                 | 51,5                      |
|  | Perempuan | 47               | 46,5           | 48,5                 | 100,0                     |
|  | Total     | 97               | 96,0           | 100,0                |                           |

*Sumber :data diolah SPSS 25*

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada tabel 4.2 tersebut, terlihat bahwa jumlah responden terbesar berdasarkan jenis kelamin adalah berjenis laki-laki dengan presentase sebesar 49,5 %. Dalam hal ini jumlah responden paling dominan adalah laki-laki dibandingkan perempuan. Dikarenakan laki laki adalah pemimpin serta diberikan tenaga yang kuat serta intelektual yang tajam dalam bekerja. Hal ini sejalan bahwasanya kodrat laki laki adalah bekerja. Oleh karena itu dominan para pekerja adalah laki-laki karena laki-laki yang paling diutamakan dalam bekerja untuk mencari nafkah keluarga.

#### 4.1.2.4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan terakhir |         | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|---------------------|---------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
|                     | SMA/SMK | 22               | 21,8           | 22,7                 | 22,7                      |
|                     | S1      | 75               | 74,3           | 77,3                 | 100,0                     |
|                     | Total   | 97               | 96,0           | 100,0                |                           |

*Sumber : data dolah SPSS 25*

Berdasarkan karakteristik dari pendidikan terakhir dari tabel 4.3 responden terbesar dari pendidikan terakhirnya adalah S1 atau Sarjana dengan presentase 74,3 %. Dalam hal ini pendidikan terakhir yang paling banyak dimiliki oleh pegawai Bapenda Deli serdang adalah status Sarjana. Hal ini sudah seharusnya menjadi ketentuan bahwasanya yang layak untuk bekerja dengan standar profesional adalah tamatan Sarjana. Dikarenakan lulusan sarjana memiliki kemampuan dan bekal dalam dunia kerja.

Bersamaan ini, para pegawai yang lulusan sarjana sudah dibekali pengetahuan, kemampuan dalam praktek dunia kerja. Tidak heran jika instansi dalam skala besar memiliki pegawai dengan lulusan sarjana.

#### 4.1.2.5 Berdasarkan Karakteristik Bagian

Berdasarkan karakteristik bagian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Bagian Responden**

| Bagian |                  | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|--------|------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
|        | Kasubid          | 4                | 4,0            | 4,1                  | 4,1                       |
|        | Staff Lapangan   | 39               | 38,6           | 40,2                 | 44,3                      |
|        | Administrasi     | 19               | 18,8           | 19,6                 | 63,9                      |
|        | Customer Service | 13               | 12,9           | 13,4                 | 77,3                      |
|        | Operator         | 22               | 21,8           | 22,7                 | 100,0                     |
|        | Total            | 97               | 96,0           | 100,0                |                           |

*Sumber : data diolah SPSS 25*

Berdasarkan karakteristik dari bagian responden pada tabel 4.4 responden terbesar dari bagian responden memiliki jumlah presentase sebesar 38,6 %. Dalam hal ini bagian staff lapangan memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak. Dikarenakan dalam hal divisi, bagian staff lapangan merupakan kunci dari proses pekerjaan dalam instansi tersebut. Dalam bidang staff lapangan diberikan pegawai yang cukup banyak dengan alasan wilayah kerja yang luas, sehingga dengan banyaknya pegawai tersebut akan bisa berhasil dalam melaksanakan tugas dalam posisi yang ditentukan dalam wilayah kerja yang jauh maupun dekat. Sejalan dengan itu, posisi staff lapangan adalah posisi yang berpengaruh dalam tujuan instansi tersebut.

#### 4.1.2.6 Jawaban Responden Distribusi

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Profesionalisme ( $X_1$ )

sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Profesionalisme**

| NO | Pernyataan                                                                                                                                                                               | Skor Jawaban |       |       |        |        |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|--------|--------|
|    |                                                                                                                                                                                          | SS           | S     | N     | TS     | STS    |
|    |                                                                                                                                                                                          | F            | F     | F     | F      | F      |
|    |                                                                                                                                                                                          | %            | %     | %     | %      | %      |
| 1  | <b>Indikator :kemampuan dan keterampilan</b><br>Pegawai bapenda Deli Serdang memiliki keahlian yang merupakan hasil latihan atau pendidikan dalam mengerjakan pekerjaan.                 | 32           | 28    | 18    | 5      | 14     |
|    |                                                                                                                                                                                          | 33%          | 28,9% | 18,6% | 5,2%   | 14,4%  |
| 2  | <b>Indikator : Ilmu dan Pengalaman</b><br>Pegawai Bapenda Deli serdang memiliki pengetahuan dan pengalaman untuk meningkatkan kinerja serta profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan | 25           | 25    | 25    | 9      | 13     |
|    |                                                                                                                                                                                          | 25,8%        | 25,8% | 25,8% | 9,3%   | 13,4 % |
| 3  | <b>Indikator : Mempunyai kecerdasan</b><br>Pegawai Bapenda Deli Serdang memiliki kesadaran diri yang baik dan memiliki kemampuan mengatur diri                                           | 72           | 19    | 4     | 1      | 1      |
|    |                                                                                                                                                                                          | 74,2%        | 19,6% | 4%    | 1%     | 1%     |
| 4  | <b>Indikator : Sikap Mandiri</b><br>Pegawai Bapenda Deli Serdang mampu membuat keputusan dan bertindak berdasarkan pada dirinya sendiri.                                                 | 19           | 33    | 22    | 13     | 10     |
|    |                                                                                                                                                                                          | 19,6%        | 34%   | 22,7% | 13,4 % | 10,3%  |

Sumber : data diolah SPSS 25

Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan “Pegawai Bapenda Deli Serdang memiliki keahlian yang merupakan hasil latihan atau

pendidikan dalam mengerjakan pekerjaan”. Memperoleh nilai tinggi sebesar 32 kategori jawaban yang sangat setuju sebanyak 32 responden. Hal ini menandakan adanya pendapat responden yang menjawab sangat setuju, dalam artian pegawai Bapenda Deli Serdang mempunyai cukup banyak pegawai yang memiliki keahlian yang merupakan hasil latihan dari pendidikan sebelumnya. Dan responden yang tidak setuju mendapat perolehan 5 responden, artinya para responden tidak setuju dengan tanggapan pegawai Bapenda Deli Serdang yang memiliki keahlian dari hasil latihan dan pendidikan.

2. Pada pernyataan yang mengatakan “Pegawai Bapenda Deli Serdang memiliki pengetahuan dan pengalaman untuk meningkatkan kinerja serta profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya”. Memperoleh nilai tinggi sebesar 25,8 kategori jawaban sangat setuju, dan 9 responden yang menjawab tidak setuju, Dalam hal ini, jawaban responden mengenai pengetahuan dan pengalaman meningkatkan kinerja itu banyak bervariasi dan dalam hal ini tanggapannya positif dikarenakan pengetahuan dan pengalaman adalah faktor yang menentukan kesuksesan kinerja seseorang sehingga bisa dijadikan pelajaran untuk lebih baik lagi.
3. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “pegawai Bapenda Deli Serdang memiliki kemampuan mengatur diri serta senantiasa mendorong diri untuk mencoba yang terbaik”.

Dalam hal ini responden sangat setuju yang paling banyak bertanggapan positif dikarenakan pernyataan yang diberikan sesuai dengan yang dirasakan oleh pegawai Kesadaran diri, mengatur diri serta mendorong diri menjadi baik adalah perasaan positif yang dirasakan oleh pegawai instansi tersebut. Dan responden yang sedikit memilih tidak setuju dikarenakan tidak setuju dengan pernyataan diatas.

4. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Pegawai Bapenda Deli Serdang mampu membuat keputusan dan bertindak berdasarkan pada dirinya sendiri”. Memperoleh nilai tinggi sebesar 34 dalam kategori jawaban setuju, dalam hal ini berdasarkan diri pegawai adalah hal yang membuat pegawai menjadi percaya diri dalam pengambilan keputusan. dan yang memilih tidak setuju berjumlah 10 dikarenakan ada juga beberapa pegawai berasumsi tidak semua pegawai yang mampu membuat keputusan . Ini merupakan dampak bagi pegawai Bapenda Deli Serdang untuk melatih diri agar berpikir kritis dalam pengambilan keputusan.

**Tabel 4.6**

**Distribusi Jawaban Responden terhadap Pengalaman kerja (X<sub>2</sub>)**

| NO | Pernyataan                                                                                                                | Skor Jawaban |       |       |      |       |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|------|-------|
|    |                                                                                                                           | SS           | S     | N     | TS   | STS   |
|    |                                                                                                                           | F            | F     | F     | F    | F     |
|    |                                                                                                                           | %            | %     | %     | %    | %     |
| 1  | <b>Indikator : Masa Bekerja</b><br>Pegawai Bapenda Deli Serdang memiliki masa kerja yang beragam dengan pegawai yang lain | 31           | 29    | 18    | 5    | 14    |
|    |                                                                                                                           | 32%          | 29,9% | 18,6% | 5,2% | 14,4% |

|   |                                                                                                                                         |       |       |       |      |        |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|------|--------|
| 2 | <b>Indikator : Tingkat pengetahuan dan keterampilan</b>                                                                                 | 21    | 29    | 25    | 9    | 13     |
|   | Pegawai Bapenda Deli Serdang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan.                                             | 21,6% | 29,9% | 25,8% | 9,3% | 13,4 % |
| 3 | <b>Indikator : Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</b>                                                                          | 77    | 10    | 3     | 3    | 4      |
|   | Pegawai Bapenda Deli Serdang dapat memaksimalkan tugas dan pekerjaannya serta menggunakan alat dan peralatan untuk mendukung pekerjaan. | 79,4% | 10,3% | 3%    | 3%   | 4%     |

Sumber : data diolah SPSS 25

Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Pegawai Bapenda Deli Serdang memiliki masa kerja yang beragam dengan pegawai lain”. Memperoleh nilai tinggi sebesar 32 dengan kategori jawaban sangat setuju. Dalam hal ini instansi tersebut memang banyak memiliki beragam masa kerja pegawai yang sudah bekerja di Bapenda Deli Serdang. Dan dalam hal tidak setuju sebanyak 5 responden. Dalam hal ini ada pegawai yang berasumsi jika masa kerja pegawai tidak mempunyai keragaman dalam masa kerja.
2. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Pegawai Bapenda Deli Serdang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan”. Memperoleh nilai tinggi 29 responden dengan kategori jawaban terbanyak. Dan yang terendah ada 9 responden dengan kategori jawaban tidak setuju. Dalam hal ini pegawai Bapenda Deli Serdang memiliki pengetahuan dan ada juga yang tidak sesuai dengan asumsi para pegawai.

3. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Pegawai Bapenda Deli Serdang dapat memaksimalkan tugas dan pekerjaannya dan mampu menggunakan alat dan peralatan untuk mendukung pekerjaan”. Memperoleh nilai tinggi sebesar 77 responden. Dalam hal ini, pegawai Bapenda Deli Serdang optimis dan bersikap positif terhadap tanggapan tersebut dikarenakan pekerja yang diberikan dibantu dengan alat dan peralatan yang mendukung sehingga para pegawai bersemangat dalam bekerja. Dalam hal ini jawaban responden terendah yaitu 3 responden dengan kategori tidak setuju. Dalam hal ini ada beberapa pegawai yang berasumsi ada beberapa pegawai yang tidak dapat menggunakan peralatan dalam bekerja.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

| NO | Pernyataan                                                                                                                                                                          | Skor Jawaban |       |       |      |        |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|------|--------|
|    |                                                                                                                                                                                     | SS           | S     | N     | TS   | STS    |
|    |                                                                                                                                                                                     | F            | F     | F     | F    | F      |
|    |                                                                                                                                                                                     | %            | %     | %     | %    | %      |
|    |                                                                                                                                                                                     |              |       |       |      |        |
| 1  | <b>Indikator : pencahayaan</b><br>Pegawai Bapenda Deli Serdang dapat merasakan cahaya yang optimal untuk melakukan pekerjaan.                                                       | 31           | 29    | 18    | 5    | 14     |
|    |                                                                                                                                                                                     | 32%          | 29,9% | 18,6% | 5,2% | 14,4%  |
| 2  | <b>Indikator : Warna</b><br>Penggunaan warna yang digunakan di lingkungan Bapenda Deli serdang dapat membuat kegembiraan dan merasakan kesenangan tersendiri bagi pegawai tersebut. | 21           | 29    | 25    | 9    | 13     |
|    |                                                                                                                                                                                     | 21,6%        | 29,9% | 25,8% | 9,3% | 13,4 % |
| 3  | <b>Indikator : Udara</b><br>Udara di lingkungan Bapenda Deli Serdang cukup baik dirasakan oleh pegawai                                                                              | 77           | 10    | 3     | 3    | 4      |
|    |                                                                                                                                                                                     | 79,4%        | 10,3% | 3,1%  | 3,1% | 4,1%   |

|   |                                                                                                                                                  |       |       |       |        |       |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 4 | <b>Indikator : Suara</b><br>Suara yang berada di lingkungan kerja Bapenda Deli Serdang tidak berisik dan tidak mengganggu dalam pekerjaan tugas. | 25    | 27    | 26    | 11     | 8     |
|   |                                                                                                                                                  | 25,8% | 27,8% | 26,8% | 11,3 % | 8,2%  |
| 5 | <b>Indikator : Keamanan</b><br>Keamanan di lingkungan kerja Bapenda Deli Serdang belum dapat terjaga dengan baik.                                | 72    | 11    | 7     | 4      | 3     |
|   |                                                                                                                                                  | 74,2% | 11,3% | 7,2%  | 4,1%   | 3,1%  |
| 6 | <b>Indikator : Kebersihan</b><br>Kebersihan di lingkungan kerja Bapenda Deli Serdang terjaga dengan baik                                         | 19    | 33    | 23    | 12     | 10    |
|   |                                                                                                                                                  | 19,6% | 34%   | 23,7% | 12,4 % | 10,3% |

Sumber : data diolah SPSS 25

Dari data diolah diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Pegawai Bapenda Deli Serdang dapat merasakan cahaya yang optimal untuk melakukan pekerjaan”. Memperoleh nilai tinggi yaitu 31 responden. Dan yang terendah yaitu 5 responden dalam hal tidak setuju Dalam hal ini pegawai Bapenda Deli Serdang terbilang cukup untuk dapat memanfaatkan pencahayaan yang diberikan di lingkungan kerja Bapenda Deli Serdang dan juga ada beberapa asumsi bahwa pegawai juga tidak jika mendapatkan pencahayaan yang bagus.
2. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Penggunaan warna yang digunakan dilingkungan Bapenda Deli Serdang dapat membuat Kegembiraan dan merasakan kesenangan tersendiri bagi pegawai Bapenda Deli Serdang”. Memperoleh nilai tinggi yaitu 29 responden. Dalam hal

ini pegawai Bapenda Deli Serdang banyak memiliki setuju dan dapat dilihat memiliki pilihan yang positif mengenai penggunaan warna dalam lingkungan kerja. Kemudian dalam tidak setuju memiliki 9 responden dalam hal ini ada juga penggunaan warna yang para pegawai tidak suka dengan penggunaan tersebut dengan asumsi tidak cocok secara personal.

3. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Udara di lingkungan Bapenda Deli Serdang cukup baik dirasakan oleh pegawai”. Memperoleh nilai tinggi yaitu 77 responden. Dalam hal ini pegawai Bapenda Deli Serdang merasakan manfaat yang baik dari kualitas udara di lingkungan kerja instansi tersebut. Dan yang menjawab tidak setuju yaitu ada 3 responden, dalam hal ini pegawai berasumsi jika udara disekitar tidak cocok secara personal dengan pegawai.
4. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Suara yang berada di lingkungan kerja Bapenda Deli serdang tidak berisik dan tidak mengganggu dalam pekerjaan tugas”. Memperoleh tinggi yaitu 27 responden. Dalam hal ini ada beberapa suara yang dapat mengganggu kelancaran dalam bekerja seperti suara mesin dengan volume yang cukup tinggi yang dapat membuat tidak nyamannya para pegawai dalam bekerja sehingga para pegawai tidak fokus dalam bekerja.
5. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Keamanan di lingkungan kerja Bapenda Deli Serdang dapat terjaga dengan baik”. Memperoleh nilai tinggi sebesar 72 responden. Dalam hal ini di lingkungan kerja Bapenda belum ada

terjadi kehilangan dan lingkungan di instansi tersebut masih aman dan kondusif. Dan ada juga responden tidak suka dengan total 3 responden yang beranggapan tidak sesuai dengan keamanan yang dialami secara personal.

6. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Kebersihan di lingkungan kerja Bapenda Deli Serdang terjaga dengan baik”. Memperoleh nilai tinggi yaitu 33 responden. Dalam hal ini kebersihan di lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan mengingat hal ini akan berdampak pada kenyamanan dalam bekerja. Dengan 10 responden terendah menjawab tidak setuju, Dalam hal ini instansi pegawai berasumsi tidak cukup bersih dan masih tidak terjaga kebersihannya.

**Tabel 4.8**

**Distribusi jawaban responden terhadap Prestasi kerja (Y)**

| NO | Pernyataan                                                                                                                                   | Skor Jawaban |       |       |      |      |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|------|------|
|    |                                                                                                                                              | SS           | S     | N     | TS   | STS  |
|    |                                                                                                                                              | F            | F     | F     | F    | F    |
|    |                                                                                                                                              | %            | %     | %     | %    | %    |
| 1  | <b>Indikator :kualitas kerja</b><br>Pegawai Bapenda Deli Serdang dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, | 34           | 45    | 8     | 4    | 6    |
|    |                                                                                                                                              | 35,1%        | 46,4% | 8,2%  | 4,1% | 6,2% |
| 2  | <b>Indikator : kuantitas kerja</b><br>hasil kerja yang dilakukan pegawai Bapenda Deli Serdang sesuai dengan standar kerja yang diberikan.    | 24           | 46    | 17    | 5    | 5    |
|    |                                                                                                                                              | 24,7%        | 47,4% | 17,5% | 5,2% | 5,2% |
| 3  | <b>Indikator : waktu kerja</b><br>Pegawai Bapenda Deli Serdang memiliki waktu dan target kerja yang telah diberikan instansi                 | 22           | 42    | 22    | 7    | 4    |
|    |                                                                                                                                              | 22,7%        | 43,3% | 22,7% | 7,2% | 4,1% |

|   |                                                                                                                                                            |       |       |       |        |      |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|--------|------|
| 4 | <b>Indikator : kerja sama</b><br>Pegawai Bapenda Deli Serdang sering melakukan kerja sama dengan rekan kerja sehingga menghasilkan pencapaian dari kinerja | 18    | 38    | 28    | 10     | 3    |
|   |                                                                                                                                                            | 18,6% | 39,2% | 28,9% | 10,3 % | 3,1% |

Sumber : data diolah di SPSS 25

Dari data diolah diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Pegawai Bapenda Deli Serdang dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik”. Memperoleh nilai tinggi yaitu 45 responden. Dalam hal ini dengan pegawai bisa bekerja secara optimal, pasti akan memengaruhi kinerja pegawai. Kemudian dengan jawaban terendah responden tidak setuju yaitu 4 responden. Disebabkan berasumsi tidak dengan optimalnya pegawai melaksanakan tugas maka akan sulit menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Hasil kerja yang dikerjakan oleh pegawai Bapenda Deli Serdang sesuai dengan standar kerja yang diberikan”. Memperoleh nilai yang tinggi sebesar 46 responden. Dalam hal ini hasil dari kerja dari para pegawai Bapenda Deli Serdang cukup sesuai dengan standar yang diberikan kepada pegawai. Kemudian tanggapan responden terendah tidak setuju yaitu 5 responden dengan asumsi jika ada beberapa hasil kerja yang diberikan tidak sesuai standar
3. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Pegawai Bapenda Deli Serdang memiliki waktu dan target kerja yang diberikan oleh instansi Bapenda Deli Serdang”. Memperoleh nilai yang tinggi sebesar

yaitu 42 responden. Dalam hal ini Bapenda Deli Serdang sudah memberikan target kerja kepada para pegawai untuk dilaksanakan kemudian dengan tanggapan responden terendah tidak setuju yaitu sebanyak 3 responden, dalam hal ini ada yang beranggapan tidak memiliki target kerja oleh pegawai.

4. Pada pernyataan yang mengatakan bahwa “Pegawai Bapenda Deli Serdang sering melakukan kerja sama dengan rekan kerja sehingga menghasilkan pencapaian dari kinerja pegawai”. Memeroleh nilai yang terbanyak sebesar 38 responden. Dalam hal ini para pegawai sering melakukan kerja sama dengan rekan kerja guna mempermudah pekerjaan kemudian dengan tanggapan terendah responden dengan kategori tidak setuju sebanyak 3 responden, dalam hal ini kerja sama tidak sesuai dengan asumsi pegawai secara personal dikarenakan tidak menganggap pegawai bekerja sama.

## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Analisis Asumsi Klasik**

#### **4.2.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas biasanya dilakukan melalui pendekatan kolmogorov smirnov. Kolmogorov smirnov normal nilai Asymp.sig (2-tailed) > 0,05.

**Tabel 4.9**  
**Uji Normalitas**

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

*Sumber: data diolah di SPSS 25*

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi 0,092 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.

#### **4.2.12 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antara variabel independen atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Untuk pengujian dilakukan dengan metode tolerance dan VIF (*Variance Inflation*) dimana nilai VIF < 10, maka disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics | VIF   |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               |       |
| (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 SPSS 25*

Dari tabel uji multikolinearitas diatas 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.

#### 4.2.1.3 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan variasi dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Heterokedasitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linear tidak efisien atau tidak akurat. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi gejala heterokedasitas atau dengan kata lain syarat sebelum kita melakukan analisis regresi linear adalah model regresi dalam penelitian tidak terjadi masalah heterokedasitas. Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi heterokedasitas adalah dengan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedasitas menggunakan uji glejser adalah :

1. Jika nilai signifikan (sig) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedasitas dalam model regresi
2. Sebaliknya, jika nilai signifikan (sig) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadinya gejala heterokedasitas dalam model regresi

**Tabel 4.11****Uji Glejser**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                  |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| 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 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. Maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap variabel tidak terjadi heterokedasitas.

#### 4.2.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel profesionalisme ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) serta variabel prestasi kerja ( $Y$ ), maka untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat peneliti menggunakan

aplikasi SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 25  
dari tabel coefficient maka hasil output sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)       | .690                        | .922       |                           | .748   | .456 |
|       | Profesionalisme  | -.850                       | .112       | -.909                     | -7.586 | .000 |
|       | Pengalaman kerja | .442                        | .133       | .392                      | 3.331  | .001 |
|       | Lingkungan kerja | .979                        | .058       | 1.155                     | 16.748 | .000 |

*Sumber : data diolahh SPSS 25*

Berdasarkan hasil pengolah data diatas maka pada kolom unstandardized coefficient diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

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 mengakibatkan 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.

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.

### **4.3 Uji Hipotesis**

#### **4.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T)**

Uji t dilakukan untuk mengukur secara parsial seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  atau  $T_{hitung} < T_{Tabel}$  maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$  atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$  hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

**Tabel 4.13****Uji – t**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                  |                             |            |                           |        |      |              |         |       |
|---------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|-------|
| 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 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  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig  $0,00 < 0,05$  sehingga H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pofesionalisme 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  $t_{hitung} = 3,331 < t_{tabel} 1,985$ . Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,01 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  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  $t_{hitung}$  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  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_3$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus beta x zero order. Beta adalah koefisien yang telah distandarkan, sedangkan zero order merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah perhitungan untuk memperoleh pengaruh ataupun nilai kontribusi parsial dari setiap variabel bebas.

- Profesionalisme =  $-0,909 \times 0,280 = 0,25452$  atau (-25,4%)
- Pengalaman kerja =  $0,392 \times 0,378 = 0,148176$  atau (14,8%)
- Lingkungan kerja =  $1,155 \times 0,779 = 0,899745$  atau (89,9%)

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa pengaruh kontribusi besar terdiri dari variabel (X3) sebesar 89,9 %. Dalam hal ini lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap prestasi kerja.

### 4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Adapun hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 dapat diketahui melalui tabel Model Anova berikut.

Dalam penelitian ini nilai  $F_{\text{tabel}}$  diperoleh berdasarkan rumus  $df$  (*degree of freedom*) :

$$df = k-1 = 4-1 = 3$$

$$df = n-k = 97 - 4 = 93$$

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>                                                             |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model                                                                          |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                                                                              | Regression | 732.900        | 3  | 244.300     | 118.903 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                                                | 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 SPSS 25

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 ( $X_1$ ) , pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) 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  $\alpha$  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. 3.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R Square dapat dikatakan baik jika diatas 0,05 karena R square berkisar nol sampai dengan satu, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel (Y)

**Tabel 4.15**  
**Koefisien Determinasi**

| Model Summary                                                                   |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                           | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                               | .891 <sup>a</sup> | .793     | .787              | 1.433                      |
| a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja |                   |          |                   |                            |

*Sumber : data diolah 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 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.
3. *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.

#### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bapenda Deli serdang yang telah dipaparkan dalam pembahasan berikut :

##### 1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dari hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh kualitas pelayanan terhadap profesionalisme dinyatakan bahwa  $t_{hitung} : - 7586 < t_{tabel} -1,985$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  yang mempunyai angka yang tidak signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh positif

profesionalisme terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya semakin baik profesionalisme maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai.

Profesionalisme merupakan salah satu faktor yang dominan terhadap keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu semakin baik profesionalisme yang dijalankan semakin tinggi juga prestasi kerja yang didapatkan.

Menurut Bayu aji (2017) menyatakan profesionalisme adalah sebuah sikap kerja professional 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 bidang keahlian yang dikuasai.

Pegawai Bapenda Deli Serdang cukup dalam hal profesionalisme, dimana profesionalisme dibentuk dari kemampuan. profesionalisme yaitu pegawai Bapenda Deli Serdang memiliki kesadaran diri yang baik dan memiliki kemampuan mengatur diri serta senantiasa mendorong diri untuk mencoba yang terbaik kategori jawaban “sangat setuju” sebanyak 72 responden dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 1 responden. Dari uji t dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,00 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig  $0,00 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima oleh karena itu profesionalisme berpengaruh kepada prestasi kerja.

Hal ini dapat dikaitkan dengan apa yang dibahas di latar belakang masalah yaitu profesionalisme menjadi faktor sebagai penentu prestasi kerja. Dengan data kemampuan dari pegawai yang diperoleh baik, cukup serta kurang. Hal ini menandakan profesionalisme juga ditentukan dari kemampuan pegawai dalam setiap bidang, pengetahuan serta keterampilan pegawai tersebut dalam menjalankan tugas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme menjadi acuan karena profesionalisme sudah memberikan kontribusi prestasi yang cukup tinggi. Dalam hal ini para pegawai harus memperhatikan profesionalisme sebagai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja pegawai

## **2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan uji t yang dilakukan diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung} 3,331 > t_{tabel} 1,985$  dan nilai signifikansinya  $0,001 < 0,05$ . Munculnya pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah faktor pemicu dari yang menyebabkan terjadinya prestasi kerja,

Marwansyah dalam Wariati (2019) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta

keterampilan yang dimilikinya, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.

Pengalaman kerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja. Pengalaman kerja bisa memaksimalkan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam hal ini dilihat dari pernyataan pengalaman kerja yaitu pegawai Bapenda Deli Serdang dapat memaksimalkan tugas dan pekerjaannya serta menggunakan alat dan peralatan untuk mendukung pekerjaannya. Kategori jawaban “sangat setuju” sebanyak 77 responden dan kategori jawaban yang “sangat tidak setuju” sebanyak 4 responden. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni  $sig$  adalah 0,01 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya 0,05

Hal ini dapat dikaitkan dengan latar belakang masalah mengenai pengalaman kerja, dalam hal ini pengalaman kerja juga menentukan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan data pengalaman kerja pegawai yang cukup mumpuni dan ada juga yang kurang memenuhi persyaratan, akan tetapi dampak dari pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang dimana perolehan atau pencapaian dari target kerja yang belum tercapai.

Dalam hal ini, dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja merupakan hal yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dikarenakan faktor pengalaman kerja pemicu dari kesuksesan pegawai dalam bekerja, sehingga jika pegawai memiliki banyak pengalaman kerja otomatis pasti akan banyak memiliki pengetahuan yang membuat proses bekerja jadi semakin baik.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dilihat dari diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $16.748 > 1.985$  dan nilai signifikansinya  $0,00 < 0,05$ . Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan hal yang utama untuk menjadi pertimbangan terhadap prestasi kerja dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja pegawai

Diah (2016) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan pegawai dalam bekerja sehingga mendorong pegawai untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan kerja tersebut.

Lingkungan kerja adalah faktor pendukung serta yang mempengaruhi dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu lingkungan kerja yang dapat dirasakan yaitu udara. Dalam hal ini dilihat dari pernyataan lingkungan kerja yang “sangat tidak setuju” sebanyak 4 responden. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni  $\text{sig}$  adalah 0,00 sedangkan taraf  $\text{sig } \alpha$  yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai  $\text{sig } 0,00 < 0,05$  sehingga hipotesis ketiga diterima. Oleh karena itu lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Dalam hal ini dapat dikaitkan dengan latar belakang masalah mengenai lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja juga berpengaruh secara keseluruhan mengenai dukungan dalam proses bekerja sehingga dapat dikatakan juga mempengaruhi dalam prestasi kerja. Data dalam lingkungan kerja cukup mumpuni dan ada juga yang kurang dari standar syarat lingkungan kerja tersebut. Dan dalam hal ini jika lingkungan kerja terganggu maka lingkungan kerja akan mempengaruhi proses bekerja pegawai. diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dikarenakan faktor lingkungan kerja merupakan pemicu dari munculnya prestasi kerja sehingga prestasi kerja terbentuk dengan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman.

#### **4. Profesionalisme, Pengalaman kerja, Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan tabel uji f diketahui nilai  $F_{hitung} = 118.903$  sedangkan nilai  $f_{tabel} = 2,70$ . Dari hasil ini diketahui  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $118.903 > 2,70$  dengan nilai sig nya  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Bapenda Deli Serdang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu T.Nor Aida (2010) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hal ini tentu saja menjadi pengetahuan dan pengembangan untuk kedepannya dalam bekerja di instansi menuju pegawai yang professional perlu mempertimbangkan ketiga variabel tersebut untuk mempengaruhi prestasi kerja. Dengan harapan bahwa prestasi kerja dapat meningkat jika ketiga variabel ini dilaksanakan dengan baik.

Pencapaian prestasi kerja tidak terlepas dari bagaimana profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Dimana profesionalisme meliputi upaya untuk meningkatkan kuitas kerja dengan sikap yang mengedepankan pekerjaan, memanfaatkan kesempatan bekerja untuk pengembangan diri dan melatih diri untuk meningkatkan kuantitas dalam bekerja, sedangkan pengalaman kerja digunakan untuk melihat seberapa besar potensi pegawai dalam

memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja sehingga membuat kinerja menjadi lebih baik serta pengurangan kesalahan dalam bekerja. Sejalan dengan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja guna mempermudah proses dalam melaksanakan pekerjaan.

Oleh karena itu keseimbangan antara profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja bersamaan memberikan dampak terpenuhinya prestasi kerja di Badan Pendapatan Daerah Deli Serdang.