

## **Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Sunda Kelapa**

**Wiyono Wibowo<sup>1</sup>, Harries Madiistriyatno<sup>2</sup>, Kemal Taufik<sup>3</sup>**

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Harries.madi@gmail.com<sup>2</sup>, Kemal.taufik@yahoo.com<sup>3</sup>

**Submitted:** 04<sup>th</sup> March 2025 | **Edited:** 27<sup>th</sup> April 2025 | **Issued:** 01<sup>st</sup> May 2025

**Cited on:** Wibowo, W., Madiistriyatno, H., & Taufik, K. (2025). Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Sunda Kelapa. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 886-897.

### **ABSTRACT**

To be able to know and analyze the influence of Work Professionalism on Employee Performance. To be able to know and analyze the influence of Facilities and Infrastructure on Employee Performance. To be able to know and analyze simultaneously or together how much influence Work Professionalism and Facilities and Infrastructure have on Employee Performance at the Harbormaster and Port Authority Office Class III Sunda Kelapa. The population in the study at the Harbormaster and Port Authority Office Class III Sunda Kelapa there were 67 employees as the population. So the sampling technique in this study the author used the Total Sampling technique or overall there were 67 population people who were sampled 100% or 67 employees. Positive influence of Work Professionalism on Employee Performance obtained a partial value of 0.928 meaning there is a very strong influence or influence with a determination coefficient of 86.1%. This is proven by the hypothesis test of the variable of Work Professionalism on Employee Performance obtained a value of  $t_o = 6.869 > t_{0.05} (65) = 1.670$ , then  $H_o$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning there is a very significant effect. Based on the calculation results, there is a positive effect of Facilities and Infrastructure on Employee Performance, a partial value of 0.863 is obtained, meaning there is a very strong effect or its effect with a coefficient of determination of 74.5%. This is proven by the hypothesis test of the variable of Facilities and Infrastructure on Employee Performance, obtaining a value of  $t_o = 3.474 > t_{0.05} (65) = 1.670$ , then  $H_o$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning there is a significant effect. Simultaneously the positive influence of the variables of Work Professionalism and Facilities and Infrastructure on the variable of Employee Performance with a simultaneous correlation value or Model Summary produces an R value of 0.916 and while the R Square value is 0.839 or 83.9%, this can be stated that the results of the analysis together the variables of Work Professionalism and Facilities and Infrastructure on the variable of Employee Performance have a very strong influence. Proven through the results of the F test (ANOVA) or F count obtained a value of 18.255 which is greater than F table (66) of 2.750 with a significant level of 0.000 because  $0.000 < 0.05$ , then it can be said that the variables of Work Professionalism and Facilities and Infrastructure together or simultaneously on Employee Performance have a significant influence.

**Keywords:** Work Professionalism, Facilities and Infrastructure, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pada era digital ini komunikasi memasuki babak baru. Teknologi baru makin maju, dan kehadiran internet mudah diakses. Akses terhadap media sudah menjadi salah satu kebutuhan setiap orang. Ini semua karena kebutuhan akan akses informasi, hiburan dan pengetahuan dari berbagai belahan dunia (Aida, et al., 2017). Sejauh ini, fungsionalitas media telah datang dari media tradisional, semakin banyak dari Internet. Misalnya, media televisi menawarkan program-program yang menghibur pemirsa. Selain itu orang-orang juga dapat menggunakan handphone atau komputer mereka untuk mengunjungi situs-situs yang menyediakan berbagai informasi yang menarik atau berita-berita yang diupdate setiap harinya. Selain itu, kehadiran situs-situs online menjadi alternatif lain bagi sebagian orang untuk mendapatkan berita terbaru yang bisa bersaing dengan program televisi atau media cetak lainnya (Ayal, et al., 2016). Terlebih lagi waktu yang dibutuhkan untuk mengakses situs-situs berita tersebut pun tidak terbatas, serta bisa diakses kapan dan di mana saja.

Pada era digital seperti saat ini sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi (Junaidi & Susanti, 2019). Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Profesionalisme sangat diperlukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi tempat bekerja. Organisasi tempat bekerja mengharapkan pegawai yang profesional dalam bekerja, karena pegawai yang memiliki profesionalisme yang tinggi dapat memberikan kontribusi secara penuh dalam mencapai tujuan organisasi. Profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan

sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang, dan rendah (Mawu, et al., 2018). Profesionalisme adalah cara kerja yang lebih didominasi oleh sikap, bukan hanya satu set daftar dari skill dan kompetensi yang dimiliki. Dapat dicermati bahwa attitude adalah sikap yang mendasar, sementara skill adalah suatu yang dapat dipelajari dan diajarkan. Profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan pegawai dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi pegawai yang menutamakan kepentingan public (Komarudin, 2018). Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpeuhi antara kemampuan dan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya pegawai yang profesional, artinya keahlian dan kemampuan pegawai mereflesikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Profesionalime berasal dari kata Bahasa Inggris Professionalism yang secara leksikal. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu rauangan kerja (Yuswani, 2016). Sifat profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual.

Sarana prasarana menjadi hal yang utama dalam suatu organisasi dimana nantinya akan memberikan kesan yang nyaman bagi para pekerjaanya untuk melakukan interaksi dan juga dalam melaksanakan kegiatan perkantoran. Sarana prasarana merupakan suatu wadah terbentuk nya suatu budaya organisasi (Zellia Jerrita, 2017). Namun terkadang sarana prasarana di organisasi sering kali dikelola dengan pengetahuan yang minim, sehingga sering terjadi ketidak tepatan dalam mengelola sarana prasarana tersebut. Oleh sebab itu banyak pengelola yang kurang memahami standar manajmen sarana prasarana yang baik dan memadai. Terkadang suatu organisasi hanya mampu membeli tetapi tidak mampu merawat sarana prasarana tersebut.

Tetapi sarana prasarana menjadi tidak terawat juga di akibatkan oleh pemborosan terhadap pelaku di suatu organisasi prilaku tersebut tentunya sangat merugikan organisasi. Maka dari itu perlu dikelola dengan baik untuk mecegah pemborosan uang, waktu, dan tenaga. Kurangnya pengawasan dan pengelolaan sarana prasarana merupakan hal yang sangat menghambat laju kinerja perkantoran, hal ini bisa terjadi

karena adanya beberapa faktor yang tidak mendukung seperti kurangnya dana untuk membeli sarana prasarana tersebut, adanya penyelewengan terhadap dana sarana prasarana oleh sebab itu perlu manajemen pengelolaan sarana prasarana yang mumpuni untuk terciptanya moede sarana prasarana yang di inginkan. Jika ingin membentuk suatu organisasi maka suatu organisasi seharusnya memikirkan dengan baik dan tepat bagaimana agar sarana prasarana dapat nyaman digunakan oleh suatu organisasi tersebut dan dapat memberi kenyamanan dalam melakukan pekerjaan dan juga dalam berinteraksi antara divisi satu dengan yang lainnya.

Sarana yang nantinya menunjang segala kegiatan demi berjalannya suatu tujuan yang akan dicapai, dan prasarana juga menjadi bagian penting karena prasarana merupakan tempat suatu organisasi tersebut melakukan kegiatan seperti perkantoran, prasarana yang dimaksud adalah gedung atau bangunan yang menjadi identitas kegiatan organisasi tersebut. Sarana dan prasarana merupakan salah satu sumber daya yang perlu dan sangat penting dikelola dengan baik serta merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari proses kerja, seperti gedung, tanah, perlengkapan atau peralatan administrasi serta mesin kantor yang digunakan dalam proses kerja (Andreas Harefa, 2018). Dengan adanya sarana dan prasarana, pegawai dapat bekerja dengan semaksimal dan seefisien mungkin.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Husnaini, 2018). Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih calon pegawai yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan (Kartasmita, 2019). Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari buruh dan pegawai maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang tujuan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentukan. Kinerja artikan sebagai seperangkat hasil yang telah dicapai dan meningkat pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu tugas yang diminta (Komarudin, 2018). Penilaian kinerja yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi organisasi pada saat bersamaan, pegawai juga membutuhkan feedback untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau bekinerja rendah.

## LANDASAN TEORI

Kinerja yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai seseorang) (Muljarto Tjokrowinoto, 2018). Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada saat ini. Menurut (R. Afandi, 2018), mengemukakan pengertian kinerja bahwa: “Kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan atau jabatan menuntut keahlian tertentu (Wibowo Budiharto, 2018). Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Sebelum

membahas sikap profesional, ada baiknya diketahui terlebih dahulu makna profesional dan profesionalisme, dan akhirnya baru akan tercapai tindakan profesional. Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Menurut para ahli di antaranya : Menurut Muljarto Tjokrowinotono (2018:193) mengemukakan profesionalisme adalah : “Profesionalisme tidak hanya cukup dibentuk dan dipengaruhi oleh keahlian dan pengetahuan agar aparat dapat menjalankan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien, akan tetapi juga turut dipengaruhi oleh filsafat birokrasi, tata-nilai, struktur, dan prosedur kerja dalam birokrasi

Sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan kegiatan program kerja dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan antara lain, ruang kantor, peralatan kerja dan kendaraan dinas (Wilson Bangun, 2018). Sedangkan Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor. Pengertian sarana dan prasarana sangat banyak, apalagi di era globalisasi ini banyak bermunculan ide-ide atau gagasan – gagasan baru mengenai definisi dari sarana dan prasarana oleh para ahli di bidangnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Sunda Kelapa. Waktu dilakukan penelitian tepatnya dimulai pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli, 2024. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dan korelasional, yang memecahkan suatu kasus yang diteliti. Menurut (Harries Madiistriyatno, 2021) mengemukakan jenis penelitian bahwa : ”Metode deskriptif adalah suatu dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi suatu sistem pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki”.

Adapun populasi dalam penelitian pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Sunda Kelapa ada 67 orang pegawai sebagai populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling atau

secara keseluruhan ada 67 orang populasi yang dijadikan sampelnya 100% atau 67 orang pegawai (Santoso, 2018).

Dalam penelitian ini terdapat tempat variabel yaitu Profesionalisme Kerja (X1), Sarana Prasarana (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), untu lebih jelasnya, operasionalisasi variabel penelitian yang merupakan dimensi dan indikator-indikator variabel dapat dirumuskan sebagai berikut :

**Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

| VARIABEL                                                                                                | DIMENSI          | INDIKATOR                                                                    | No. Angket |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Profesionalisme Kerja (X <sub>1</sub> )<br><br>Sumber :<br>Teori David H. Maister dalam Kunandar (2015) | 1. Kompetensi,   | a. Keterampilan.                                                             | 1          |
|                                                                                                         |                  | b. Pengetahuan.                                                              | 2          |
|                                                                                                         | 2. Penguasaan    | a. mempunyai hak menggunakan,                                                | 3          |
|                                                                                                         |                  | b. mengurus                                                                  | 4          |
|                                                                                                         |                  | c. tetapi belum tentu memiliki                                               | 5          |
|                                                                                                         | 3. Pelaksanaan   | a. berencana                                                                 | 6          |
|                                                                                                         |                  | b. teratur                                                                   | 7          |
|                                                                                                         |                  | c. terarah guna mencapai tujuan                                              | 8          |
|                                                                                                         | 4. Penilaian     | a. kuantitas berupa angka                                                    | 9          |
|                                                                                                         |                  | b. membandingkannya terhadap suatu instrumen                                 | 10         |
| Sarana Prasarana (X <sub>2</sub> )<br><br>Sumber :<br>Nanik Darsini (2018:95)                           | 1. Lokasi        | a. letak atau tempat yang harus dipertimbangkan                              | 1          |
|                                                                                                         |                  | b. salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu tugas       | 2          |
|                                                                                                         |                  | c. penempatan suatu organisasi yang strategis akan berdampak pada kesuksesan | 3          |
|                                                                                                         | 2. Infrastruktur | a. fasilitas fisik yang dikembangkan                                         | 4          |
|                                                                                                         |                  | b. dibutuhkan untuk memenuhi lingkup sosial dan ekonomi                      | 5          |
|                                                                                                         |                  | c. lingkungan kerja,                                                         | 6          |
|                                                                                                         | 3. Perabot       | a. benda-benda yang terbuat dari kayu                                        | 7          |
|                                                                                                         |                  | b. benda-benda yang terbuat dari besi dan alumunium                          | 8          |
|                                                                                                         | 4. Peralatan.    | a. alat ataupun bisa berbentuk tempat yang kegunaanya                        | 9          |
|                                                                                                         |                  | b. mendukung berjalannya aktivitas pekerjaan                                 | 10         |

|                                                                    |                        |                                     |    |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|----|
| Kinerja<br>Pegawai (Y)<br><br>Sumber :<br>Wilson Bangun,<br>(2018) | 1. Kualitas pekerjaan  | a. tingkat kesalahan                | 1  |
|                                                                    |                        | b. kerusakan                        | 2  |
|                                                                    |                        | c. kecermatan                       | 3  |
|                                                                    | 2. Ketepatan Waktu     | a. jumlah pekerjaan yang dihasilkan | 4  |
|                                                                    | 3. Kehadiran           | a. tingkat ketidakhadiran           | 5  |
|                                                                    |                        | b. keterlambatan                    | 6  |
|                                                                    |                        | c. waktu kerja efektif              | 7  |
|                                                                    |                        | d. jam kerja hilang                 | 8  |
|                                                                    | 4. Kemampuan kerjasama | a. rekan sekerja                    | 9  |
|                                                                    |                        | b. orang lain dalam bekerja         | 10 |

Sumber : Data Penelitian, 2024

## HASIL PENELITIAN

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 5.21  
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                 | 6.297                       | 5.451      |                           | 5.155 | .252 |
|       | Profesionalisme Kerja (X1) | .733                        | .189       | .477                      | 6.869 | .000 |
|       | Sarana Prasarana (X2)      | .589                        | .129       | .182                      | 3.474 | .000 |

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai (Y)

Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS Veri 28 for Windows

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2024

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 6,297 + 0,733 X_1 + 0,589 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta intersep sebesar 6,297 menyatakan bahwa jika variabel Profesionalisme Kerja (X<sub>1</sub>), variabel Sarana Prasarana (X<sub>2</sub>) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 6,297 dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 6,297 menggambarkan Kinerja Pegawai (Y) rata-rata jika Profesionalisme Kerja (X<sub>1</sub>) dan Sarana Prasarana (X<sub>2</sub>) nilainya nol.
2. Nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,733. Hal ini berarti jika variabel

Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,733 dengan asumsi variabel Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Sarana Prasarana ( $X_2$ ) dianggap konstan.

3. Nilai koefisien regresi variabel Sarana Prasarana ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0,589. Hal ini berarti jika variabel Sarana Prasarana ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,589 dengan asumsi variabel Sarana Prasarana ( $X_2$ ), dan variabel Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan.

### Uji t (Regresi)

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Tabel 5.22  
Hasil Uji t (Hipotesis)

| Variabel                        | Nilai | Standard Error | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ |
|---------------------------------|-------|----------------|--------------|-------------|
| Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ) | 0,733 | 0,189          | 6,869        | 1,670       |
| Sarana Prasarana ( $X_2$ )      | 0,589 | 0,129          | 3,474        | 1,670       |

Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS Veri 28 for Windows

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji t tersebut bahwa secara nyata variabel Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) mempunyai pengaruh yang sangat kuat dimana nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh sangat signifikan. Sedangkan variabel Sarana Prasarana ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dimana nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , secara nyata mempunyai pengaruh dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh sangat kuat.

### Uji F (ANOVA)

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Tabel 5.23

HASIL UJI F SECARA BERSAMA-SAMA  
ANOVA<sup>a</sup>



| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2251.528       | 2  | 1125.764    | 18.255 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 3946.890       | 64 | 61.670      |        |                   |
|       | Total      | 6198.418       | 66 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ( $Y$ )

b. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana ( $X_2$ ), Profesionalisme Kerja ( $X_1$ )

Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS Veri 28 for Windows

□

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for windows* yakni uji ANOVA atau  $F_{hitung}$  antara variabel Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ) dan Sarana Prasarana ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,255 dimana lebih besar dari  $F_{tabel}$  (66) sebesar 2,780 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh signifikan. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $Pvalue < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti model yang digunakan dalam penelitian ini bagus;

### Interpretasi Data

1. Berdasarkan pada hasil analisis data diinterpretasikan antara variabel Profesionalisme Kerja dan Sarana Prasarana terhadap variabel Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Variabel Profesionalisme Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai, Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana  $r$  adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,928. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\% = 0,928^2 \times 100\% = 0,861 \times 100\% = 86,1\%$ . Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh sebesar 86,1% dan sisanya sebesar 13,9% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh penulis.
2. Sedangkan variabel Sarana Prasarana terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana  $r$  adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,863. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\% = 0,863^2 \times 100\% = 0,745 \times 100\% = 74,5\%$ . Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Sarana Prasarana mempunyai pengaruh sebesar 74,5% terhadap variabel Kinerja Pegawai dan sisanya 25,5% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh penulis. Sedangkan secara simultan hasil analisis data diinterpretasikan antara variabel Profesionalisme Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai secara simultan terdapat pengaruh signifikan.

Hasil analisisnya antara variabel Profesionalisme Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai R sebesar 0,916 sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,839 atau 83,9%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Profesionalisme Kerja dan Sarana Prasarana terhadap variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis bahas pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil analisa, adapun kesimpulannya adalah seperti berikut ini:

1. Berpengaruh positif Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai parsial sebesar 0,928 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 86,1%. Hal di buktikan dengan uji hipotesis variabel Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai  $t_o = 6,869 > t_{0,05 (65)} = 1,670$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada berpengaruh yang sangat signifikan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh positif Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai parsial sebesar 0,863 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 74,5%. Hal di buktikan dengan uji hipotesis variabel Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai  $t_o = 3,474 > t_{0,05 (65)} = 1,670$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti berpengaruh signifikan.
3. Secara simultan pengaruh positif variabel Profesionalisme Kerja dan Sarana Prasarana terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai korelasi secara simultan atau *Model Summary* menghasilkan nilai R sebesar 0,916 dan sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,839 atau 83,9%, hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil analisa secara bersama-sama variabel Profesionalisme Kerja dan Sarana Prasarana terhadap variabel Kinerja Pegawai memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan melalui hasil uji F (ANOVA) atau  $F_{hitung}$  di peroleh nilai sebesar 18,255 dimana lebih besar dari  $F_{tabel (66)}$  sebesar 2,750 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Profesionalisme Kerja dan

Sarana Prasarana secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aida, N., Kusaeri., & Hamdani, A. S. 2017. Karakteristik Instrumen Penilaian Hasil Belajar Matematika Ranah Kognitif yang Dikembangkan Mengacu pada Model Pisa. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 130-139.
- Andreas Harefa. 2018. *Membangkitkan Etos Profesionalisme Kerja*. Badan Penerbit Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Ayal, C.S., Kusuma, Y.S., Sabandar, J. & Dahlan, J.A. 2016. The Enhancement of Mathematical Reasoning Ability of Junior High School Students by Applying Mind Mapping Strategy. *Journal of Education and Practice*, 7(25): 50-58.
- Harries Madiistriyatno, 2021, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Badan Penerbit, Indigo Media, Kota Tangerang.
- Husnaini, Usman. 2018, *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Junaidi & Susanti, 2019, Baba, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.2191>
- Kartasasmita, 2019, *Efektivitas Guru Melekat*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Komarudin, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerebit CV. Mas Agung, Jakarta.
- Mawu, Kendra S., Bernhard Tewal, and Mac Donald Walangitan. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara (*Jurnal EMBA*) September Vol. 6 No. 4.
- Muljarto Tjokrowinoto, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- R. Afandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Badan Penerbit Zanafa Publishing. Riau.
- Santoso, Singgih, 2018. *SPSS Versi 28 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Wibowo Budiharto, 2018, *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Badan Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Wilson Bangun, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Yuswani, Wiwik. (2016). Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*.
- Zellia Jerrita, 2017, Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Sarana Prasarana . Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan, *Jurnal Administradi Perkantoran*, Fakultas Penidikan Ekonomi Bisnis UPI Bandung.