

**PENGARUH PROFESIONALISME, SEMANGAT DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM, ENTHUSIASM AND WORK EXPERIENCE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL EDUCATION OFFICE OF NORTH SULAWESI
PROVINCE*

Oleh:

Fidelia Andin Patoda¹

Genita G. Lumintang²

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹ fideliaandinpatoda@gmail.com

² genitalumintang@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Profesionalisme, Semangat dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan model penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan literatur. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah sampel 58 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Secara parsial Profesionalisme dan Semangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Secara parsial Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Secara Simultan Profesionalisme, Semangat dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: *Profesionalisme, Semangat, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja*

Abstract: This study aims to examine the effect of work professionalism, work enthusiasm and work experience on employee performance at the Regional Education Office of North Sulawesi Province. The approach in this research is a quantitative approach with a research model using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires and literature. The population in this study were employees at the Regional Education Office of North Sulawesi Province with a sample size of 58 employees. The results showed that: Partially, work professionalism and work enthusiasm have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Education Office of North Sulawesi Province. Partially, work experience has no significant effect on employee performance at the Regional Education Office of North Sulawesi Province. Simultaneously professionalism, enthusiasm and work experience have a significant effect on employee work performance (Y) at the Regional Education Office of North Sulawesi Province.

Keywords: *Work Professionalism, Morale, Work Experience, Work Achievement*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang terkenal kaya akan sumber daya, mulai dari sumber daya alam hingga sumber daya manusianya. Sebagai negara berkembang tentunya Indonesia harus selalu mengoptimalkan sumber daya yang ada, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang diambil dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk

instansi pemerintahan seperti Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi pemerintahan tersebut sangat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pelayanan publik yang diberikan. Dalam konteks ini, profesionalisme kerja, semangat kerja, dan pengalaman kerja menjadi tiga elemen penting yang diyakini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh profesionalisme, semangat, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Profesionalisme kerja mencakup sikap, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap tugas dan standar profesional, pegawai yang dapat juga menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki integritas, dedikasi, dan kemampuan untuk bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif. Meskipun pentingnya profesionalisme kerja diakui secara luas, namun implementasinya tidak selalu berjalan mulus di berbagai organisasi termasuk Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan dapat ditingkatkannya masing-masing, hasil dari pekerjaan itu bisa ditinjau dari segala segi sesuai porsi dan objeknya (Natika dan Septianti, 2023).

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam perusahaan. Semangat kerja yang positif memberikan manfaat tersendiri karena setiap pegawai membutuhkan saran, pendapat, serta kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan perusahaan tersebut. Semangat kerja mencerminkan kondisi mental dan ekspresi seorang pegawai di lingkungan kerja, menunjukkan kebahagiaan mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan semangat kerja yang meningkat, manfaat yang dapat diperoleh antara lain rendahnya tingkat absensi, penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, dan sebagainya (Basri dan Rauf, 2021).

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki pengalaman yang luas cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Karyawan yang memiliki tingkat pengalaman kerja dan motivasi kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang secara langsung berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai (Mutholib dan Risnadi, 2022). Prestasi kerja merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di tempat kerja. Prestasi ini biasanya diukur berdasarkan seberapa baik seseorang mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan, serta bagaimana kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun akan sia-sia (Aldi dan Susanti, 2019).

Penelitian tentang profesionalisme kerja, semangat kerja dan pengalaman kerja sangat penting dan menarik untuk diteliti karena memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan menjaga tingkat profesionalisme yang tinggi, membangun semangat kerja yang kuat, dan pengalaman kerja tidak hanya memperluas pengetahuan dan keterampilan individu, tetapi juga membentuk sikap profesionalisme dan kepercayaan diri yang penting dalam menjaga kualitas kerja yang tinggi dengan ini Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal dalam mendukung pendidikan di daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian, para pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat juga meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi yang dimana salah satu patokan yang bisa dilihat adalah satuan kinerja pegawai (SKP) yang merupakan beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu Organisasi atau Instansi. Semangat kerja sendiri merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seseorang atau sebuah tim. Pegawai dalam melakukan perkerjaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari masing-masing individu (Pamungkas et.al, 2023).

Fenomena gap dalam penelitian ini adalah adanya ketidaksesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini terlihat dari kurang maksimalnya pelayanan dan proses pengurusan pemberkasan yang lama. Fenomena ini menunjukkan kurangnya disiplin dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas, yang berdampak pada efektivitas kerja. Fenomena yang lain ditemukan peneliti juga terdapat adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, ketidakdisiplinan pada jam produktif, dan tingkat kehadiran yang rendah. Temuan tersebut akan mempengaruhi pegawai lain jika di lakukan berulang-ulang, hal ini menandakan tingkat semangat kerja yang menurun. Adapun fenomena temuan dari sisi pengalaman kerja adanya ketidaksesuaian antara *job background* dengan *job descriptions*, yang menyebabkan beberapa pegawai

kurang cekatan dalam menyelesaikan tugas. Temuan tersebut juga akan menghambat suatu pekerjaan lainnya dengan menyebabkan pekerjaan di selesaikan tidak maksimal. Oleh karena itu, beberapa fenomena ini dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai menurun dan tidak sesuai standar harapan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan dari latar belakang dan fenomena yang ada membuat peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian tentang, “Pengaruh Profesionalisme, Semangat dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme, Semangat dan Pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2019).

Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepada setiap masing-masing pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019). Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2019); Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Kerja Sama, Inisiatif

Profesionalisme

Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari pada anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang pegawai yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercemin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi (Anwar, 2019). Indikator profesionalisme menurut Chrisdianto *et al.*, (2019); *Creativity* (Kreativitas), *Innovation* (Inovasi), *Responsiveness* (Daya Tanggap)

Semangat

Semangat adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Subiantoro *et.al*, 2019). Indikator semangat menurut Hasibuan (2019); Motivasi dan dorongan bekerja, Kesungguhan, Kesenangan, Kepuasan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka agar mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang tanpa adanya pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya (Sofian, 2019). Indikator pengalaman kerja menurut Ilham (2022); Lama waktu dan masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

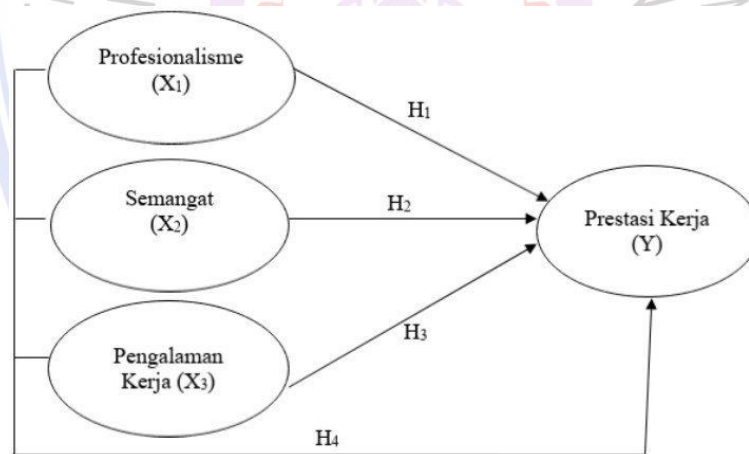
Penelitian Terdahulu

Penelitian Oroh, Koleangan & Mandagie (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 orang, dengan teknik sampling yang digunakan adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian dan pengolahan data, diperoleh persamaan regresi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Herman (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, kepuasan, kepemimpinan, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor radio republik indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,678 > 1,994$) atau tingkat signifikan kecil dari alpha ($0,009 < 0,05$). Bahwa secara parsial Kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($10,214 > 1,994$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

Penelitian Masiani, Lengkong dan Lumantow (2023) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Tonasa Kota Bitung dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden dengan menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi Smart PLS. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori (2024)

Hipotesis Penelitian :

X = Variabel Independent

Y = Variabel Dependent

H = Hipotesis

H₁ = Profesionalisme berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

H₂ = Semangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

H₃ = Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

H₄ = Profesionalisme, Semangat dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:65).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:148). Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 143 pegawai PNS dan merupakan populasi yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Untuk mengukur jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin, sehingga berdasarkan hasil perhitungan, sampel yang didapatkan yaitu sebanyak 58 sampel. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah *purposive sampling* yaitu sampel yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu. Sugiyono (2019:133) menjelaskan bahwa "*Purposive sampling* ialah teknik penentuan sampel melalui pertimbangan tertentu". Peneliti menggunakan teknik ini dengan tujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat representasi yang baik. Oleh karena itu teknik *purposive sampling* dianggap sebagai pendekatan yang sesuai digunakan dalam penelitian ini dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal dan informasi di internet yang berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang sesuai dengan karakteristik sampel seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Pengisian kuesioner dilaksanakan secara online dengan memanfaatkan google form. Setelah pengisian kuesioner berhasil terlaksana peneliti akan lanjut ke tahap seleksi responden mana saja yang sudah sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan. Kuesioner akan diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya melakukan pengujian model penelitian dengan menggunakan software SPSS versi 26.0. Menurut Sugiyono (2019:135) skala Likert dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas diartikan sebagai pengujian data yang dipakai untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan proses pengukuran suatu instrument kuesioner. Dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dengan cara menghitung koefisien dengan nilai tabel pada taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95%. Indikator item dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak valid atau tidak sah.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur indikator kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai (Cronbach Alpha $> 0,6$). Sugiyono (2016:178), instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menggunakan program SPSS 23, variabel dinyatakan reliabel jika memenuhi kriteria berikut :

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliabel
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $>0,05$ dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi $<0,05$ (Ghozali, 2019:161).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan varian dalam model regresi antara satu pengamatan dengan pengamatan residu lainnya.

Jika varian residu tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka disebut homoskedastis, sedangkan jika varian berbeda-beda, maka disebut heteroskedastis (Ghozali, 2019).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi telah menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas ini menyebabkan besar variabel dalam sampel. Artinya standar errornya besar, artinya pada saat pengujian koefisien, nilai t-nya lebih kecil dari t-tabelnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linier antara variabel bebas yang dipengaruhi oleh variabel terikat (Ghozali, 2019).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memperkirakan nilai variabel terikat dengan menggunakan data dari dua atau lebih variabel bebas yang nilainya diketahui. Regresi dengan dua atau lebih variabel independen dikenal sebagai regresi berganda (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, digunakan regresi berganda karena terdapat lebih dari dua variabel bebas. Tujuan persamaan regresi dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pengaruh independen yang ada yaitu Profesionalisme (X_1), Semangat (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Secara umum formulasi dari regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Pengujian dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh bersama variabel bebas (X_1, X_2 DAN X_3) terhadap variabel terikat (Y). Ketentuan yang harus dipenuhi dalam uji F simultan adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima atau dikatakan layak. Namun sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis tidak dapat diterima. Dengan taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini dengan tingkat signifikan sebesar 0.05 atau 5% untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak.
2. Jika nilai signifikansi ($F < 0,05$), menandakan hipotesis diterima. Disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (T)

Uji t merupakan uji regresi secara parsial yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel terkait. Dengan signifikan level 5% atau $\alpha = 0,05$.

Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan signifikan:

- a. Jika signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R^2 dilakukan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang digunakan. Koefisien determinasi merupakan angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebab dari variabel-variabel independen (variabel bebas) yang menerangkan variabel dependen (variabel terikat). Diketahui besaran koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$, artinya variasi dari variabel

independen semakin dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen jika angkanya semakin mendekati 1 (Ghozali, 2019:97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Items	Validitas			Realibilitas	
		r hitung	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Profesionalisme Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.708	0.001	Valid	0.889	Reliabel
	X _{1.2}	0.720	0.001	Valid		
	X _{1.3}	0.691	0.001	Valid		
	X _{1.4}	0.771	0.001	Valid		
Semangat Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.717	0.001	Valid	0.814	Reliabel
	X _{2.2}	0.795	0.001	Valid		
	X _{2.3}	0.666	0.001	Valid		
	X _{2.4}	0.751	0.001	Valid		
Pengalaman Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.783	0.001	Valid	0.866	Reliabel
	X _{3.2}	0.711	0.001	Valid		
	X _{3.3}	0.767	0.001	Valid		
	X _{3.4}	0.680	0.001	Valid		
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0.748	0.001	Valid	0.850	Reliabel
	Y.2	0.821	0.001	Valid		
	Y.3	0.749	0.001	Valid		
	Y.4	0.709	0.001	Valid		

Sumber : Hasil olahan data SPSS 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, nilai Rhitung dari setiap item lebih besar dari Rtabel, di mana $Df = n - 2$, yaitu $58 - 2 = 56$, dan $Rtabel = 0.2586$. Dengan demikian, item-item tersebut memiliki Rhitung $> Rtabel$ dan tingkat signifikansi < 0.05 , sehingga dapat dinyatakan bahwa item-item pernyataan tersebut valid.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.443	2.231		2.095	<.001
	Profesionalisme kerja	.220	.124	.230	2.772	.032
	Semangat kerja	.441	.108	.443	4.088	.000
	Pengalaman kerja	.203	.139	.188	1.462	.150

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, (2024)

Berdasarkan tabel 2 diatas, Berdasarkan tabel tersebut, nilai konstanta (α) adalah 2.443. Selain itu, nilai koefisien regresi untuk variabel Profesionalisme (X₁) adalah sebesar 0.220, untuk variabel Semangat (X₂) adalah 0.441, untuk variabel Pengalaman Kerja (X₃) adalah 0.203. Oleh karena itu, persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.443 + 0.220X_1 + 0.441X_2 + 0.203X_3$$

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05913631
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.065
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, (2024)

Berdasarkan hasil olahan data di atas, nilai Asymp Sig (2-tailed) adalah sebesar 0.200, yang lebih besar dari nilai signifikansi 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

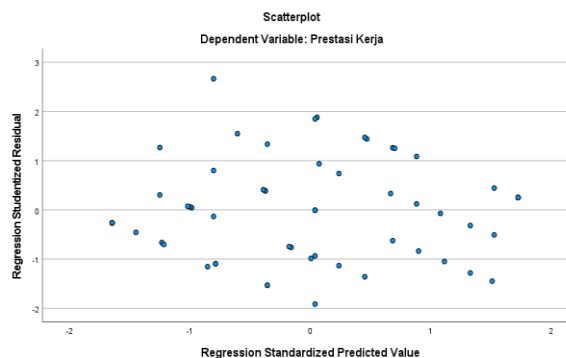
Model		Coefficients^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(constant)		
	Profesional Kerja	.565	1.769
	Semangat Kerja	.815	1.227
	Pengalaman Kerja	.577	1.734

a. *Dependent Variable* : Prestasi k Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, (2024)

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance masing-masing variabel independen > 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen < 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, (2024)

Berdasarkan grafik scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Karena persyaratan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas telah dilakukan dan ketiganya memenuhi asumsi dimana data yang terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heterokedastisitas maka penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda.

Uji Hipotesis**Uji Parsial (Uji t)****Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t)**

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.443	2.231		2.095	<.001
	Profesionalisme kerja	.220	.124	.230	2.772	.032
	Semangat kerja	.441	.108	.443	4.088	.000
	Pengalaman kerja	.203	.139	.188	1.462	.150

a. Dependent Variable : Prestasi kerja (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, (2024)

Uji Simultan (Uji F)**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (f)**

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	59.990	3	19.997	16.888	<.001 ^b
	Residual	63.941	54	1.184		
	Total	123.931	57			

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

b. Predictors : (Constant), Pengalaman Kerja, Semangat Kerja, Profesionalisme Kerja

Sumber: Olahan Data SPSS 26, (2024)

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Modal		Model Summary			
		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.696 ^a	.484	.455	1.088

a. Predictor : (Constant), Pengalaman Kerja, Semangat Kerja, Profesionalisme Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, (2024)

Pembahasan**Pengaruh Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan teori motivasi dan performa kerja, profesionalisme karyawan sering kali dikaitkan dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Profesionalisme mencakup aspek-aspek seperti kompetensi, etika kerja, dan komitmen terhadap tanggung jawab. Ketika karyawan menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, mereka cenderung lebih berdedikasi, bekerja dengan lebih efisien, dan memberikan hasil yang lebih baik dalam tugas-tugas mereka. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, pegawai yang profesional akan lebih mampu melaksanakan tugas-tugas administrasi, perencanaan, dan pengawasan pendidikan dengan efektif, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan di daerah tersebut. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian maka H₁ diterima. Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini oleh Rahman *et al.* (2020) menemukan bahwa profesionalisme memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja kerja di sektor layanan publik.

Pengaruh Semangat terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa semangat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semangat yang mencakup motivasi, antusiasme, dan energi dalam melaksanakan tugas, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu. Pegawai yang memiliki tingkat semangat kerja tinggi cenderung lebih proaktif, kreatif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka juga lebih mampu menghadapi tantangan dan tekanan kerja, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian maka H₂ diterima. Dalam teori manajemen SDM, semangat adalah faktor penting

yang mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan. Semangat yang tinggi mencerminkan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi, di mana karyawan merasa antusias dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Menurut Armstrong (2019), karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih proaktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengalaman kerja dapat memberikan wawasan dan keterampilan tambahan, faktor ini tidak selalu menjadi penentu utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja, yang mencakup durasi dan ragam pekerjaan sebelumnya, sering dianggap dapat meningkatkan kompetensi dan keahlian. Namun, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang lebih berpengaruh dalam menentukan prestasi kerja. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian maka H_3 ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Nugroho *et al.* (2020) menemukan bahwa meskipun pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan dalam hal pengetahuan dan keterampilan, hal tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja.

Pengaruh Profesionalisme, Semangat dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa juga secara bersama-sama variabel bebas, yaitu Profesionalisme, Semangat dan Pengalaman Kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian maka H_4 diterima.

Profesionalisme mencerminkan tingkat kompetensi, etika kerja, dan komitmen terhadap tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang profesional cenderung lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja. Adapun menurut teori profesionalisme, individu yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab dan juga disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, Penelitian oleh Rahman *et al.* (2020) mendukung pandangan ini, menunjukkan bahwa profesionalisme berkontribusi positif terhadap kinerja di sektor layanan publik.

Semangat yang mencakup motivasi dan antusiasme dalam melaksanakan tugas juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Pegawai dengan semangat yang tinggi cenderung lebih proaktif dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan semangat yang meningkat, manfaat yang diperoleh antara lain rendahnya tingkat absensi, penyelesaian pekerjaan yang cepat, dan sebagainya (Basri dan Rauf, 2021).

Meskipun hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial, dalam analisis bersama-sama, pengalaman kerja tetap memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja. Pengalaman kerja dapat memberikan wawasan dan keterampilan tambahan yang berguna dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Penelitian oleh Nugroho *et al.* (2020) mencatat bahwa pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan dalam hal pengetahuan dan keterampilan, meskipun dampaknya tidak selalu langsung terlihat dalam kinerja individu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Profesionalisme (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Semangat (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pengalaman Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Profesionalisme, Semangat dan Pengalaman Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti saran yang dapat dikemukakan adalah, sebagai berikut :

1. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya mengadakan pelatihan dan workshop yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan profesionalisme pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerja.
2. Membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Program penghargaan dan pengakuan, serta kegiatan team building, dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi.
3. Meskipun pengalaman kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, penting untuk terus melakukan evaluasi dan memberikan kesempatan pengembangan keterampilan berdasarkan pengalaman yang relevan untuk tetap menjaga kualitas kinerja.
4. Mengingat bahwa profesionalisme kerja, semangat kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan, sebaiknya dilakukan pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia. Kombinasi dari pelatihan, peningkatan semangat, dan pengelolaan pengalaman kerja harus dikelola secara terintegrasi untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Diakses maret 2024
<https://osf.io/preprints/inarxiv/et4rn/>
- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). Kogan Page.
- Anwar , P. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/836/503>. Diakses 23 maret 2024.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herman, Y. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan, Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia (*Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK*). <http://repository.upiypk.ac.id/id/eprint/9591>. Diakses pada 25 maret 2024.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, Vol 11, No. 1, pp. 13-20. <https://www.academia.edu/download/94253398/447.pdf>. Diakses pada 23 Maret 2024.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik Depok*: PT Rajagrafindo Persada.
- Masiani, A., Lengkong, V., Lumantow, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung. *Jurnal EMBA*, 11(4), 799-808. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/52184>. Diakses pada 23 maret 2024.
- Mutholib, M., & Risnadi, A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(1), 38-55. <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/inov/article/view/10>. Diakses pada 24 maret 2024.

- Natika, L., & Septianti, L.P. (2023) Profesionalisme Aparatur Sipil Negara The World Of Public Administration Journal. Diakses maret 2024 <https://www.ejournal.unsub.ac.id/index.php/publik/article/view/1653>
- Nugroho, A., et al. (2020). The Impact of Work Experience on Employee Performance: A Study in the Public Sector. *Journal of Human Resource Management*.
- Oroh, R., Koleangan, R. A., & Mandagie, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21213>. Diakses pada 25 maret 2024.
- Pamungkas, E.R., Baraba, R., & Annisa, N.N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(5), 46-62. Diakses maret 2024 <https://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/download/3808/1834>
- Rahman, A., et al. (2020). The Impact of Professionalism on Job Performance in the Public Service Sector. *Journal of Public Administration*.
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 4(2). <https://jurnaltest.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2054>. Diakses pada 23 maret 2024.
- Subiantoro, D. A., Utari, W., & Hartati, S. (2019). Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4), 424437. <https://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/223>. Diakses pada 24 maret 2024.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta