

# PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TABALONG

Sutrisno<sup>1\*</sup>, Firdaus<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin<sup>1,2</sup>

e-mail : [sutrisno.yoans@gmail.com](mailto:sutrisno.yoans@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to analyze the effect of work experience, training, and education level on employee professionalism at the Manpower Office of Tabalong Regency, both simultaneously and partially, as well as to identify the dominant influencing variable. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 40 employees, with samples selected through random sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results indicate that work experience, training, and education level simultaneously have a significant effect on employee professionalism. Partially, each variable also shows a significant influence on professionalism. Furthermore, work experience is identified as the most dominant factor affecting employee professionalism at the Manpower Office of Tabalong Regency.

**Keywords:** work experience, training, education level, employee professionalism

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan tingkat pendidikan terhadap profesionalisme pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong, baik secara simultan maupun parsial, serta mengidentifikasi variabel yang berpengaruh dominan. Penelitian menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 40 pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan, dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai. Selain itu, pengalaman kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan profesionalisme pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong.

**Kata kunci:** pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, profesionalisme pegawai

## Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, citra aparatur sipil negara (ASN) di mata masyarakat mengalami pergeseran. Berbagai kasus pelanggaran etika dan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh oknum pejabat telah menimbulkan persepsi negatif terhadap profesionalisme pegawai negeri sipil. Kondisi tersebut bertentangan dengan idealisme ASN sebagai aparatur

yang kompeten, loyal kepada negara, bermoral tinggi, profesional, memahami tugas sebagai pelayan publik, serta berperan dalam menjaga persatuan bangsa. Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalisme aparatur menjadi kebutuhan yang mendesak, khususnya pada instansi pemerintah daerah.

Sumber daya manusia pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tabalong

masih perlu ditingkatkan, terutama terkait kompetensi inti yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Hal ini tercermin dari berbagai permasalahan yang diidentifikasi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tabalong Tahun 2024. Permasalahan tersebut meliputi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di masing-masing bidang yang belum optimal, keterbatasan sarana dan prasarana dalam mendukung pencapaian sasaran kinerja, serta masih adanya kegiatan yang berjalan namun belum terintegrasi secara formal dalam program Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tabalong. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara target kinerja organisasi dan kapasitas profesional pegawai yang menjalankannya.

Selain itu, ditemukan pula kesenjangan antara pegawai senior dan pegawai junior, khususnya dalam hal berbagi pengalaman kerja dan pengetahuan praktis terkait penyelesaian program kerja. Kurangnya transfer pengalaman tersebut berpotensi menghambat proses pembelajaran organisasi dan berdampak pada rendahnya efektivitas kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan profesionalisme pegawai.

Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Semakin lama masa kerja dan semakin beragam pengalaman yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat kematangan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah kerja. Pengalaman kerja berperan sebagai modal penting dalam membentuk kompetensi profesional, karena keputusan dan tindakan dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh pembelajaran dari pengalaman sebelumnya. Oleh karena itu, pengalaman kerja sering kali menjadi indikator penting dalam menilai kinerja dan profesionalisme pegawai.

Selain pengalaman kerja, pelatihan juga memiliki peran strategis dalam

meningkatkan profesionalisme pegawai. Melalui pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, pegawai dapat memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan teknis maupun nonteknis, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Pelatihan yang efektif akan mendukung peningkatan kualitas kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, serta kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan publik yang optimal.

Faktor lain yang turut memengaruhi profesionalisme pegawai adalah tingkat pendidikan. Pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan teoritis, kemampuan analitis, serta pola pikir sistematis yang diperlukan dalam menjalankan tugas pemerintahan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi diharapkan dapat mendorong pemahaman yang lebih baik terhadap regulasi, kebijakan, dan tanggung jawab jabatan, sehingga mendukung terbentuknya sikap dan perilaku kerja yang profesional.

Profesionalisme pada hakikatnya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menampilkan kinerja yang bertanggung jawab, bekerja secara efektif dan efisien, serta menjunjung tinggi nilai-nilai integritas. Profesionalisme tercermin dari kesungguhan dalam melaksanakan tugas, kedisiplinan, kemampuan mengelola emosi dan sikap, serta konsistensi antara perilaku di dalam dan di luar lingkungan kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Gaussyah (2012), profesionalisme menekankan pada bagaimana individu menampilkan diri dan menjalankan peran secara etis dan bertanggung jawab dalam konteks pekerjaan.

Kemampuan menunjukkan kompetensi dan sikap kerja yang profesional merupakan prasyarat penting bagi aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan tingkat pendidikan terhadap profesionalisme pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tabalong menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap profesionalisme pegawai; (2) pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap profesionalisme pegawai; dan (3) variabel yang berpengaruh dominan terhadap profesionalisme pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tabalong.

## **Studi Literatur**

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja individu dalam organisasi. Wariati (2015) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai seperangkat kompetensi yang dikembangkan seseorang selama menjalankan pekerjaan, yang memungkinkan individu tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugas secara efektif berdasarkan pengalaman dari posisi sebelumnya. Definisi ini menekankan bahwa pengalaman kerja tidak hanya berkaitan dengan lamanya masa kerja, tetapi juga dengan akumulasi kemampuan dan keterampilan yang diperoleh selama proses kerja berlangsung.

Hasibuan (2016:55) menyatakan bahwa individu yang memiliki pengalaman kerja umumnya lebih siap untuk memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap pelamar yang memiliki pengalaman kerja yang memadai, karena pengalaman tersebut mencerminkan kesiapan dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Manullang (2012:102) menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu pertimbangan utama dalam proses perekrutan karyawan baru. Riwayat pekerjaan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat keahlian dan kemampuan calon karyawan. Dalam praktik rekrutmen, tingkat keahlian dan lamanya pengalaman kerja yang relevan menjadi dua kriteria penting yang sering digunakan sebagai

dasar penilaian, karena pekerja yang berpengalaman dinilai lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan tuntutan organisasi.

Selain itu, Bangun (2012:210) mengemukakan bahwa pengalaman kerja juga dapat ditingkatkan melalui rotasi pekerjaan, yaitu perpindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lain dalam organisasi. Rotasi pekerjaan bertujuan untuk memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan, serta memberikan perspektif baru bagi karyawan, sehingga dapat mendukung pengembangan kompetensi dan profesionalisme kerja secara berkelanjutan.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu upaya strategis organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Gomes, sebagaimana dikutip oleh Viklund (2009), mendefinisikan pelatihan sebagai setiap usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja individu dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Definisi ini menekankan bahwa pelatihan berorientasi pada peningkatan kemampuan kerja yang bersifat praktis dan aplikatif.

Sikula, dalam Viklund (2009), menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses instruksi jangka pendek yang terstruktur dan sistematis, yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif. Pendekatan ini menunjukkan bahwa pelatihan dirancang secara terencana untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan.

Selanjutnya, Schermerhorn (Viklund, 2009) mendefinisikan pelatihan sebagai program kegiatan yang dirancang untuk memberikan kesempatan kepada peserta dalam memperoleh maupun mengasah kompetensi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani. Definisi ini menegaskan bahwa pelatihan difokuskan pada pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan jabatan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, pelatihan dapat disimpulkan sebagai

proses pemberian pengetahuan dan pengembangan keterampilan yang diarahkan pada peningkatan kemampuan kerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan. Pelatihan lebih menitikberatkan pada kebutuhan spesifik pekerjaan, sehingga berbeda dengan pendidikan yang bersifat lebih luas dan berorientasi pada penguasaan pengetahuan secara umum.

### **Tingkat Pendidikan**

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan pendidikan sebagai upaya untuk mengembangkan kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan individu dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara (Aqib, 2009:16). Definisi ini menegaskan bahwa pendidikan tidak hanya berorientasi pada aspek kognitif, tetapi juga pada pembentukan karakter dan kompetensi peserta didik.

Pidarta (2007:11) menyatakan bahwa pendidikan merupakan proses pembimbingan yang dilakukan oleh pendidik untuk membantu peserta didik mencapai pertumbuhan dan perkembangan pribadi secara optimal. Melalui proses pendidikan, individu diharapkan mampu mengaktualisasikan potensi dirinya, berperan aktif dalam kehidupan sosial, serta memiliki nilai-nilai moral dan spiritual yang kuat. Dengan demikian, pendidikan berfungsi sebagai sarana pembentukan manusia yang utuh dan bertanggung jawab.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Kurniawan (2017:26) memaknai pendidikan sebagai proses antargenerasi yang bertujuan mempersiapkan generasi berikutnya agar mampu menjalankan fungsi kehidupan secara jasmani dan rohani melalui pewarisan nilai, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan. Pendidikan menjadi media strategis dalam menjaga ke-

berlanjutan nilai dan budaya dalam masyarakat.

Lebih lanjut, pendidikan dipahami sebagai proses sepanjang hayat. Budiyanto, dalam Kurniawan (2017:27), menegaskan bahwa proses belajar tidak berhenti pada usia tertentu, melainkan berlangsung sejak manusia dilahirkan hingga akhir hayat. Oleh karena itu, pendidikan berperan penting dalam pengembangan individu secara berkelanjutan, baik dalam konteks personal maupun profesional.

### **Profesionalisme**

Profesionalisme merupakan sikap dan perilaku kerja yang tercermin dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan norma, nilai, dan standar yang berlaku dalam bidang pekerjaan tertentu. Imawan (2011: 77) mendefinisikan profesionalisme sebagai tindakan dan hasil kerja yang sesuai dengan nilai dan etika profesi yang digeluti. Profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan imbalan yang diterima, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, perencanaan kerja yang matang, ketersediaan waktu, dukungan pendanaan, serta sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Profesionalisme tercermin melalui sejumlah karakteristik yang menunjukkan kualitas individu dalam menjalankan pekerjaannya. Sinamo, sebagaimana dikutip oleh Wignjosoebroto (2011:42), menyebutkan bahwa profesional memiliki sikap positif, orientasi pada kepuasan pihak yang dilayani, komitmen terhadap prinsip-prinsip profesi, budaya belajar sepanjang hayat, dedikasi terhadap karier, serta semangat melayani tanpa pamrih. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme menuntut integritas, tanggung jawab, dan komitmen berkelanjutan terhadap peningkatan kualitas kerja.

Hall, sebagaimana dikutip oleh Subijanto (2011:87), memandang profesionalisme sebagai penampilan dan cara membawa diri yang mencerminkan komitmen terhadap karier, tanggung jawab sosial, kemandirian dalam bekerja, kepercayaan pada standar profesi, serta keterlibatan

dalam kelompok profesi. Pandangan ini menegaskan bahwa profesionalisme tidak hanya bersifat individual, tetapi juga berkaitan dengan pengakuan dan legitimasi sosial terhadap profesi yang dijalankan.

Selanjutnya, Johnson, sebagaimana dikutip oleh Sobur (2011:78), mengemukakan bahwa profesionalisme ditandai oleh kemampuan berbasis pengetahuan, pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, mekanisme penilaian kompetensi, struktur organisasi profesi yang jelas, kepatuhan terhadap standar profesi, serta orientasi pengabdian. Dengan demikian, profesionalisme dapat dipahami sebagai integrasi antara kompetensi, etika, dan tanggung jawab sosial dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis korelasional. Sukardi (2018:166) penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada pengaruh dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 40 orang. Untuk melakukan studi populasi, disarankan untuk memasukkan semua subjek jika ukuran sampel lebih kecil dari 100 (Arikunto, 2006:57).

Teknik pengumpulan data adalah dengan studi kepustakaan, studi lapangan dan survei.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan serta pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Teknik analisis ini bertujuan untuk membentuk suatu persamaan yang dapat menjelaskan arah dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sekaligus memberikan nilai estimasi. Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja,

pelatihan, dan tingkat pendidikan terhadap profesionalisme pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan mengacu pada Sugiyono (2019:267), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

di mana Y merupakan variabel dependen (profesionalisme), a adalah konstanta,  $b_1$ ,  $b_2$ , dan  $b_3$  adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen,  $X_1$  adalah pengalaman kerja,  $X_2$  adalah pelatihan,  $X_3$  adalah tingkat pendidikan, dan e merupakan *error term*.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji statistik F dan uji statistik t. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengalaman kerja, pelatihan, dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi 5 persen. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2018:49).

Selanjutnya, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap profesionalisme pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5 persen. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis nol ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang diuji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2018:51).

### Uji Variabel Dominan

Uji variabel dominan digunakan untuk mengetahui variabel independen yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap profesionalisme pegawai. Penentuan variabel dominan dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien beta (*standardized coefficients*). Variabel independen

yang memiliki nilai koefisien beta terbesar dianggap sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi profesionalisme pegawai.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

#### **Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini, analisis Regresi Berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa faktor terhadap Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong, meliputi pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, dan profesionalisme pegawai. Dengan menggunakan SPSS 26.0 dan alat analisis Regresi Berganda, kami menjalankan pengujian dengan interval kepercayaan 95% dan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Kami menggunakan analisis regresi linier untuk memeriksa apakah hipotesis ini benar. Penelitian regresi ini akan menggunakan analisis statistik parsial (uji-t) dan simultan (uji-F). Masing-masing dari tiga (tiga) komponen yang membentuk variabel yang diper-timbangkan merupakan komponen dari keseluruhan. Faktor-faktor ini meliputi tingkat profesionalisme pegawai, tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja mereka.

Nilai R Square adalah 0,439. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen menyumbang 43,9% dari variasi variabel dependen, sedangkan 56,1% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini, termasuk faktor-faktor seperti kompetensi, pendidikan, pelatihan, budaya kerja, dan lingkungan, di antara banyak faktor lainnya.

Semua variabel bebas menunjukkan koefisien regresi positif, menurut persamaan tersebut. Terdapat hubungan proporsional langsung antara variabel terikat, Profesionalisme Pegawai (Y), dan variabel bebas, Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3). Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat Y akan turun ketika variabel bebas X1, X2, dan X3 naik, dan sebaliknya ketika variabel bebas turun.

Nilai koefisien konstanta adalah 6,060. Pada setiap titik tertentu dalam objek penelitian, jumlah atau besaran

variabel terikat Y akan menjadi 6,060 jika X1, X2, dan X3 semuanya ditetapkan ke 0.

Dengan nilai koefisien  $b_1 = 0,424$ , dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Y di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong akan berubah (tumbuh atau turun) sebagai respons terhadap perubahan nilai X1 (tanpa mengubah variabel lain).

Besarnya variabel Y pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong objek penelitian akan berubah (naik atau turun) apabila nilai X2 berubah (naik atau turun) sedangkan variabel lainnya tetap, berdasarkan nilai koefisien  $b_2 = 0,216$ . 4. Dengan nilai koefisien  $b_2 = 0,088$ , dapat disimpulkan bahwa jika semua variabel lain tetap, maka besarnya variabel Y Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong akan berubah.

#### **Uji F**

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,163 dan nilai F tabel sebesar 2,642 dengan taraf signifikansi (tingkat kepercayaan) 5%. Derajat kebebasannya adalah  $k_1 = k$  dan  $k_2 = n - k - 1$ . Rumusnya adalah  $(40 - 4 - 1) = 35$ , (4; 35). Hipotesis kedua diterima karena nilai F hitung (11,163) lebih besar dari nilai F kritis (2,642). Dengan kata lain, pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang secara bersama-sama membentuk Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3).

#### **Uji t**

Uji t statistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini di dapatkan dari tabel koefisien pada output SPSS. Hasil uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Tingkat Pendidikan terhadap Profesionalisme Pegawai) 95% atau  $(\alpha) = 5\%$ .

#### **Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Profesionalisme Pegawai (Y)**

X1 merupakan variabel pengaruh parsial yang cukup besar terhadap Y. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang cukup besar, karena  $t$  hitung (3,926) >  $t$  tabel (2,028). Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong secara parsial dipengaruhi secara positif oleh Pengalaman Kerja (X1), sebagaimana dapat disimpulkan dari skenario ini. Nilai parsial sebesar 0,548 menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel Y yaitu Profesionalisme Pegawai (Y) sebesar 54,8% dengan taraf nyata 0,000 atau 0,00%, yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel X1 terhadap Profesionalisme Pegawai (Y) dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Profesionalisme Pegawai (Y)**

Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Profesionalisme Pegawai (Y) bersifat parsial dan cukup besar. Hasilnya penelitian menunjukkan  $t$  hitung (3,711) lebih besar dari  $t$  tabel (2,028). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Profesionalisme Pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong dipengaruhi secara parsial oleh pelatihan (X2). Nilai parsial sebesar 0,526 untuk variabel pelatihan (X2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan sumbangan sebesar 52,6% terhadap variabel Profesionalisme Pegawai (Y), dengan taraf nyata 0,001 atau 0,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan merupakan prediktor signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan (X3) terhadap Profesionalisme Pegawai (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar, karena  $t$  hitung (2,597) lebih besar dari  $t$  tabel (2,028). Profesionalisme Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong secara parsial dipengaruhi secara positif oleh Tingkat Pendidikan (X3), sebagaimana dapat disimpulkan dari skenario ini. Nilai parsial sebesar 0,397 menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X3) memberikan kontribusi terhadap variabel Y yaitu Profesionalisme Pegawai (Y) sebesar 39,7 persen, dengan taraf nyata

sebesar 0,014 atau 0,3 persen dalam penelitian ini

### **Variabel Dominan**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa pengalaman kerja (X1) merupakan faktor terpenting yang memengaruhi kinerja karyawan (Y). Hal ini didukung oleh temuan penelitian yang menunjukkan nilai beta X1 lebih besar daripada pelatihan (X2) dan tingkat pendidikan (X3), dan oleh pernyataan penulis bahwa X1 sangat penting bagi Profesionalisme Pegawai, karena meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini terbukti dari nilai parsial variabel berikut: tingkat pendidikan (0,321), pengalaman kerja (X1) (0,474), dan pelatihan (X2). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan yang berpartisipasi dalam survei penelitian ini menyatakan pendapat bahwa Pengalaman Kerja sangat penting, yang pada gilirannya memengaruhi nilai Profesionalisme Pegawai dalam pekerjaan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama terhadap Profesionalisme Pegawai**

Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama dapat mempengaruhi Profesionalisme Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong, berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan signifikansi statistik (nilai signifikansi variabel bebas lebih kecil dari nilai signifikansi yang disyaratkan yaitu 0,05) dan (ii) nilai  $F$  hitung kedua variabel lebih besar dari  $F$  tabel. Keberhasilan organisasi ini bergantung pada kemampuan tim pimpinan dalam meningkatkan standar profesionalisme pegawai dengan cara meningkatkan pengalaman kerja, melatih mereka agar lebih baik dalam bekerja, dan memotivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan..

#### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai**

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah bahwa tingkat profesionalisme pekerja di Dinas Tenaga

Kerja Kabupaten Tabalong dipengaruhi oleh tingkat pengalaman dalam bekerja. Hasil uji t lebih kuat dibandingkan dengan hasil uji t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga simpulan tersebut lebih kuat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional di tempat kerja sangat penting bagi ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong.

Sebagian besar responden sangat setuju bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong memiliki tingkat keterampilan dan prestasi kerja yang baik serta memiliki masa kerja yang relatif lama, sesuai dengan sebaran jawaban variabel Pengalaman Kerja.

Hasil penelitian Subijanto, Wibowo, dan Supriyadi (2021) menunjukkan komunikasi, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja merupakan tiga faktor yang terbukti mempengaruhi profesionalisme pegawai Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Oleh karena itu, teori tersebut dapat diterima kebenarannya. Hal ini didukung oleh fakta bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai t di bawah 0,05, yaitu komunikasi (X1) sebesar 1,694, pengalaman kerja (X2) sebesar 1,894, dan kemampuan kerja (X3) sebesar 1,418. Komunikasi, pengalaman, dan kompetensi merupakan tiga pilar yang menopang profesionalisme pegawai Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan akurat karena nilai F sebesar 4,294 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari semua faktor independen, variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh paling besar dengan nilai 3,152. Dengan demikian, variabel dependen paling dipengaruhi oleh variabel independen yaitu komunikasi. Berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian ini tidak hanya memperhitungkan pengalaman kerja dan profesionalisme karyawan di tempat kerja, tetapi juga latar belakang pendidikan, etos kerja, waktu penelitian, demografi, dan sampel.

Penelitian ini didukung oleh Bangun (2012) yang mendefinisikan rotasi kerja sebagai strategi organisasi untuk

meningkatkan pengetahuan dan keahlian pekerja melalui pemindahan tanggung jawab dari satu posisi ke posisi lain. Para pengusaha memandang pekerja dengan pengalaman kerja yang relevan sebagai contoh orang yang dapat mempertahankan produktivitas dan kinerja, yang tidak takut mengambil risiko, yang dapat menghadapi tantangan secara langsung, dan yang dapat berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pemangku kepentingan.

Menurut penelitian tersebut, pengalaman kerja merupakan faktor kunci dalam profesionalisme karyawan. Untuk meningkatkan tingkat pengalaman kerja, pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong dapat mengikuti program magang. Program ini menawarkan banyak pengalaman kerja yang berharga, mulai dari bertemu orang baru hingga menemukan preferensi pekerjaan kita. Menjadi proaktif memungkinkan setiap orang untuk mendapatkan lebih dari sekadar pengalaman kerja.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Profesionalisme Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memang berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong. Hal ini merupakan informasi baru karena penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga mendukung hipotesis II.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong. Para mahasiswa sering kali merasakan adanya perbedaan tingkat profesionalisme yang ditunjukkan oleh para pegawai tersebut, terutama setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah. Mayoritas responden sangat setuju bahwa para pegawai selalu mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja.

Rakhmatullah, dkk., (2020) menemukan bahwa kompetensi (X1) mempunyai pengaruh terbesar terhadap variabel



profesionalisme (Z1), menurut analisis data dengan jalur, dengan nilai sebesar 0,526. Dengan nilai sebesar 0,932, etos kerja (X3) juga merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja (Y1). Artinya, variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y1) kinerja pegawai berperan sebagai perantara. Pada nilai 0,91946, profesionalisme (Z1) juga berasosiasi dengan variabel etos kerja (X3). Dengan demikian, jika mempertimbangkan pengaruh langsung dan tidak langsung Profesionalisme (Z1) terhadap Kinerja (Y1), variabel etos kerja (X3) menonjol sebagai yang paling berpengaruh. Pada saat yang sama, baik secara langsung maupun melalui Profesionalisme (Z1), pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) minimal. Pelatihan dan Profesionalisme Karyawan merupakan variabel yang sama dalam kedua penelitian tersebut; namun, penelitian ini berbeda karena juga mengembangkan variabel untuk tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, serta untuk populasi dan ukuran sampel serta durasi penelitian.

Secara teoritis, hasil ini sama-sama valid. Pelatihan didefinisikan oleh John R. Schermerhorn sebagai "program kegiatan yang dirancang untuk memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperoleh atau mengasah kompetensi di bidang yang terkait langsung dengan pekerjaan mereka" (Viklund 2009).

Program untuk meningkatkan kepribadian karyawan, khususnya di bidang profesionalisme dan etos kerja, mencakup pelatihan dalam ruangan ini. Berpartisipasi dalam program ini membentuk karakter dan perilaku karyawan sehingga mereka secara konsisten memancarkan aura profesionalisme kepada klien dan rekan kerja. Lebih jauh, hal ini membangun fondasi budaya kerja dan etos kerja, yang bersama-sama menciptakan citra profesionalisme di tempat kerja.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Profesional Pegawai**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis III yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial dan

signifikan terhadap profesionalisme Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga semakin mendukung kesimpulan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong sangat mempengaruhi profesionalisme pegawai. Semakin tinggi pendidikan, maka semakin baik pula profesionalisme pegawai. Hal ini berdasarkan pada frekuensi jawaban responden penelitian yang sangat setuju bahwa pegawai selalu membangun karakter, seperti kekuatan batin dan budi pekerti, dalam mengajar. Berdasarkan nilai signifikansi di bawah 0,05 ( $0,046 < 0,05$ ), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru. Pelatihan berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru, ditunjukkan dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,036 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ).

Setiap pegawai diharapkan senantiasa meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya sebagai pejabat negara dan pelayan masyarakat, dengan mempertimbangkan pentingnya latar belakang pendidikan dan profesionalisme pejabat pemerintah dalam meningkatkan mutu pelayanan publik. Hal ini pada gilirannya berpotensi besar mempengaruhi profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang sangat penting untuk menjamin terselenggaranya pelayanan yang bermutu

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang saling berkaitan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berperan dalam membentuk kemampuan, sikap, dan perilaku profesional pegawai dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, secara parsial profesionalisme pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki, intensitas pelatihan yang diikuti, serta lamanya pengalaman kerja. Lebih lanjut, hasil penelitian mengungkapkan bahwa di antara ketiga variabel tersebut, pengalaman kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap profesionalisme pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yani. (2018). *Pahami Menjadi Teknisi Komputer*. Bandung: Agromedia Pustaka.
- Aqib, Z. (2009). *Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: Yrama Widya.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fadillah. (2018). *Dasar-Dasar dan Indikator Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi 9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imawan, R. (2011). *Profesionalisme Aparatur Negara*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Johnson, T. J. (2011). *Etika Pers Profesional dengan Hati Nurani*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kartono, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, D. (2017). *Konsep Pendidikan Sepanjang Hayat*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. (2012). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pidarta, M. (2007). *Landasan Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno. (2018). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Purwanto. (2019). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Rakhmatullah, A. E., Hadiati, S., & Setia, K. A. (2020). Pengaruh komunikasi, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja terhadap profesionalisme pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 115–126.
- Robbins, S. P. (2023). *Organizational Behavior*. United Kingdom: Global Edition.
- Rusli. (2019). *Teknologi dan Informasi dalam Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- RPJMD Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tabalong Tahun 2024.
- Schermerhorn, J. R. (2008). *Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Sikula, A. F. (2011). *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York: John Wiley & Sons.

- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sobur, A. (2011). *Etika Profesi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Subijanto. (2011). Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Dalam *Seminar Pemantauan Tenaga Kependidikan TK, SD, dan SDLB Kabupaten Badung*. Bali.
- Subijanto, Wibowo, N. M., & Supriyadi, A. (2021). Analisis pengaruh komunikasi, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja terhadap profesionalisme pegawai Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Administrasi*, 9(1), 45–56.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2018). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Viklund, J. (2009). *Training and Human Resource Development*. Stockholm: Stockholm School of Economics.
- Wariati. (2015). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 45–54.
- Wibowo. (2018). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wignjosoebroto, S. (2011). Perspektif pengembangan daya saing global tenaga kerja profesional. Dalam *Prosiding Seminar Nasional*. Surabaya.