

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME

Sarfika^{1)*}, Mappamiring²⁾, Aswar³⁾

¹⁾ Program studi Manajemen, Stiem Bongaya Makassar

Penulis Korespondensi: Sarfika12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap profesionalisme pegawai dimoderasi pengalaman kerja pada BKKBN Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada BKKBN Makassar. Sebanyak 106 pegawai, sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap profesionalisme pegawai dan pengalaman kerja memoderasi pengaruh pelatihan kerja terhadap profesionalisme pegawai.

Keywords: Pengalaman, Profesionalisme, Pelatihan

PENDAHULUAN

Program kependudukan dan keluarga berencana sangat penting bagi pembangunan bangsa, termasuk di Makassar, BKKBN Perwakilan Sulawesi Selatan yang berkantor di jalan A.P Pettrani No. 122 Makassar, merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. BKKBN memiliki program-program yang bertujuan dapat melahirkan generasi muda dengan jiwa kepedulian kolaboratif, mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi, sekaligus memiliki wawasan kependudukan, keluarga berencana dan pembangunan keluarga. Menurut Hasibuan (2007;2010) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara, BKKBN memiliki tugas sebagai Badan usaha dibidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, maka BKKBN. Sehingga Profesionalisme merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi paratur yang mengutamakan kepentingan publik (Dwiyanto, 2011:157. Bukti penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme Septi Indrayani., (2019) ; Muhammad rakib dkk., (2016) ; Daniel dkk., (2019) ; Joni Roza., (2016) ; hasil penelitian tersebut memperoleh bantahan dari peneliti lainnya, bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme eliyanto., dkk (2013) Selain pelatihan kerja, pengalaman kerja juga dapat mendukung profesionalisme pegawai. Hasil observasi peneliti temukan dimana beberapa staff dalam melayani kurang profesional, seperti meninggalkan pelanggan, memainkan Gadget HP pada jam kerja, ada beberapa staff yang peneliti perhatikan tidak duduk sesuai dengan ruang kerja mereka, sehingga terkesan tidak hal yang bisa dikerjakan.

Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut Pengaruh

Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan (Training) Merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja kerja (Simamora 2010:273). Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa – peristiwa dilalui dalam perjalanan hidupnya (siagian, 2008:60) . Fostor (2001: 43) mengemukakan bahwa untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu (1) *Lama waktu / masa kerja*, yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik ; (2) *tingkat pengetahuan dan keterampilan*, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai, sedangkan keterampilan merujuk untuk mencapai atau menjalankan tugas atau pekerjaan ; (3) *Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan*, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Joko Affandi (2002: 88) mengemukakan bahwa paling tidak ada empat ciri yang bisa diidentifikasi sebagai indikator untuk melihat tingkat profesionalisme seseorang. Pertama, Penguasaan ilmu pengetahuan seseorang di bidang tertentu, dan ketekunannya mengukuti perkembangan ilmu yang dikuasai. kedua, Kemampuan seseorang dalam menerapkan ilmu yang dikuasai, khususnya yang berguna bagi

kepentingan bersama. Ketiga, Ketaatan dalam melaksanakan dan menjunjung tinggi etika keilmuan, serta kemampuan untuk memahami dan menghormati nilai-nilai sosial yang berlaku di lingkungannya. dan terakhir adalah Rasa tanggung jawab terhadap Tuhan, bangsa, dan negara, masyarakat, keluarga, serta diri sendiri atas tindak tanduk dan perilaku dalam mengemban tugas berkaitan dengan penguasaan dan penerapan bidang ilmu yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penjelasan (explanatory research) yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini juga termasuk pendekatan penelitian kuantitatif, disebut kuantitatif karena banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dan hasilnya, demikian juga dengan pemahaman akan kesimpulan penelitian. Subjek penelitian ini yaitu kantor BKKBN provinsi sulawesi selatan dan objeknya adalah pegawai kantor BKKBN. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu: observasi dan kuesioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini yang diukur menggunakan Skala Ordinal dengan menggunakan Skala *Likert*, skor 1 untuk jawaban sangat rendah (SR), skor 2 untuk jawaban rendah (R), skor 3 untuk jawaban netral (N), skor 4 untuk jawaban tinggi (T), dan untuk skor 5 untuk jawaban sangat tinggi (ST)

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sul-Sel yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Metode analisis data ini yaitu uji statistik deskriptif variabel, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji regresi moderasi, uji kelayakan model (uji F), dan uji koefisien regresi parsial (uji T), pengujian ini dilakukan melalui spss versi 22

Berdasarkan metode analisis tersebut, hipotesis (H_a) yang akan diuji yaitu :

H1 : Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Profesionalisme

H2 : Pengalaman Kerja Memoderasi pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian pertama dilakukan yang dilakukan yaitu uji instrumen, dengan uji validitas. Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 1. Uji validitas

indikator	Corellaction	r tabel 5%	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X11	0.743	0.275	0.000	Valid
X12	0.820	0.275	0.000	valid
X13	0.735	0.275	0.000	Valid
X14	0.542	0.275	0.000	Valid
X21	0.430	0.275	0.000	Valid
X22	0.622	0.275	0.002	valid
X23	0.672	0.275	0.000	Valid
Y11	0.551	0.275	0.000	valid
Y12	0.645	0.275	0.000	Valid
Y13	0.808	0.275	0.000	Valid
Y14	0.699	0.275	0.000	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengolahan data tersebut menjelaskan bahwa semua indikator dalam tabel tersebut telah memiliki validitas yang dan signifikan dengan nilai correlation >0.30 dan signifikan <0.50 .

Pengujian kedua yaitu uji Reliabilitas. Hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.827	0.60	Reliabel
X2	0.620	0.60	Reliabel
Y	0.795	0.60	Reliabel

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu Pelatihan (X1), Pengalaman (X2) dan Profesionalisme (Y). dalam penelitian dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0.827 > 0.60$, variabel pengalaman (X2) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0.620 > 0.60$, dan variabel profesionalisme pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0.795 > 0.60$. dapat disimpulkan bahwa untuk nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai > 0.60 sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel Pengujian ketiga yaitu uji normalitas, dengan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-smirnov(K-S). hasil pengujian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.5003922
	Std. Deviation	.36785773
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.084
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas, nilai asymp, sig (2-tailed) yaitu 0.200. nilai ini lebih besar dari 0.05, apabila dibandingkan dengan nilai kriteria yang ada, dan disimpulkan bahwa dalam penelitian terdistribusi normal.

Pengujian keempat, yaitu uji autokorelasi melalui Durbin Watson. Hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4. Uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 ^a	.424	.400	.43784	2.042
a. Predictors: (Constant), Moderasi, pelatihan					
b. Dependent Variable: profesionalisme					

Berdasarkan tabel diatas, nilai DW yaitu 2.042. sehingga, apabila nilai tersebut dimasukkan kedalam kriteria DW, diperoleh perbandingan sebagai berikut.

$$DW > dU \rightarrow 2.042 > 1.675$$

Kesimpulan dari pengujian autokorelasi dengan pengukuran Durbin-Watson yaitu tidak terdapat autokorelasi positif.

Pengujian kelima, yaitu uji multikolinearitas melalui *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 6. Uji heterokedastisitas

Tabel diatas menunjukkan nilai sig. pada

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.479	.579		.828	.412
	pelatihan	.637	.162	.564	3.942	.000
	Moderasi	.037	.043	.124	.864	.392
a. Dependent Variable: profesionalisme						

variabel pelatihan (X1) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya terjadi heterokedastisitas dan variabel moderasi (M) dengan nilai signifikan sebesar 0.392 lebih besar dari 0.05, artinya tidak mengalami heterokedastisitas

Pengujian ketujuh yaitu koefisien determinansi (R^2) dan terbagi menjadi 2 . uji koefisien determinansi (R^2) yang pertama terkait dengan model regresi sederhana untuk H1, dengan hasil uji sebagai berikut

Tabel 7. Uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.403	.43670
a. Predictors: (Constant), pelatihan				

Tabel diatas menunjukkan nilai *adjusted R Square* (R²) sebesar 0.403, yang artinya pelatihan kerja dapat menjelaskan profesionalisme pegawai sebesar 40.3% Uji koefisien determinasi (R²) yang kedua terkait dengan model regresi moderasi untuk H2, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.222	.49859
a. Predictors: (Constant), Moderasi				

Tabel diatas menunjukkan nilai *adjusted R Square* (R²) sebesar 0.222, yang artinya variabel moderasi dapat menjelaskan profesionalisme pegawai semakin baik dengan adanya interaksi dari pelatihan dan pengalaman . hal ini dibuktikan dengan nilai *adjusted R Square* (R²) sebesar 22.2%. Pengujian kedelean yaitu dengan uji *Moderate Regression Analysis* (MRA), dengan hasil sebagai berikut :

$$P=0.479X1+0.637M+0.037X1*M+e$$

Pengujian kesembilan yaitu uji kelayakan mode (uji F), dengan kriteria apabila nilai sig.< 0.05 maka Ha diterima. Hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.766	2	3.383	17.647	.000 ^b
	Residual	9.2028	48	.192		
	Total	15.968	50			
a. Dependent Variable: profesionalisme						
b. Predictors: (Constant), Moderasi, pelatihan						

Tabel diatas menunjukkan nilai sig sebesar 0.000, dan apabila dimasukkan kedalam kriteria yang ada . nilai sig. tersebut lebih kecil dari 0.05. yang artinya Ha diterima. Variabel Independen yang ada dalam penelitian secara stilmultan mempengaruhi profesionalisme pegawai.

Pengujian kesepuluh yaitu uji koefisien regresi parsial (uji T) dengan kriteria apabila nilai sig. < 0.05 maka Ha diterima. Hasil uji T pertama untuk Ha1 yaitu :

Tabel 10. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.016	.640		1.586	.119
	Moderasi	.145	.037	.487	3.903	.000
a. Dependent Variable: profesionalisme						

Tabel diatas menunjukkan nilai sig. sebesar 0.000, maka ha diterima atau pelatihan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai. Hasil ini sesuai pula terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ronal Aprianto (2015).

hasil uji T kedua untuk Ha2 yaitu :

Tabel 11. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.773	.467		1.656	.104
	pelatihan	.727	.123	.644	5.893	.000

a. Dependent Variable : profesionalisme

Berdasarkan tabel diatas dengan nilai sig. yang telah diketahui, dapat disimpulkan bahwa pegalaman kerja sebaai variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh pelatihan kerja terhadap profesionalisme pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ronal Aprianto SE, M.Si (2015) Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Profesionalisme Pegawai Pada Kantor Lapas Narkotika Kelas IIA Lubuklinggu. yang menyatakan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan kerja bepengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai dan pengalaman kerja sebagai variabel moderasi memperkuat hubungan pelatihan kerja terhadap profesionalisme pegawai. dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis menarik kesimpulan atas hasil analisis berdasarkan uji T, uji F dan uji Moderatet Regression Analysis (MRA) menunjukkan terdapat pengaruh efek moderasi antara hubungan pelatihan kerja terhadap profesionalisme pegawai.

REFERENSI

- Affandi, M. Joko, *“Netralitas dan Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil, dalam Wacana Pengembangan Kepegawaian”* Badan Kepegawaian Negara. Jakarta.
- A.A Anwar Peabu Mangkunegara. 2011 *“Manajemen Sumber Saya*

Manusia” Perusahaan Bandung : Rosda

Dwiyanto, dkk, 2011 *“Mengembalikan kepercayaan publik Melalui Reformasi Birokrasi, Penerbit : PT Gramedia Pustala Utama, Jakarta* Drs. H. Melay, S.P Hasibuan, 2007. *”manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara Foster, 2001. *“Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan”* PPM : Jakarta.

Hasibuan, 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. PT Bumi Aksra. Jakarta.

H. Simamora. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : STIE YKNPN.

Hasibuan Melayu S,P. 2016 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara

Keraf, sonny.1998 *“Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya”*. Edisi Baru. Jakarta: Penerbit Kanisius

Mangkunegara, Anwar Prabu. A.A, 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Penerbit : Remaja Rosda karya. Bandung

Suryana. 2011. *“Kewirausahaan”*. Jakarta : Salemba Empat.

Tadampali, dkk, 2016. *“Pengaruh Iklim Oraganisasi terhadap turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Interving Pada PT. Bank SULSELBAR, Universitas Negeri Malang Makassar, Jurnal Adminstrasi Publik, Vol 6 No,2*

Widodo, 2012. *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Zuhro,R. S. 2016. *“Good Governace dan Reformasi Biokrasi di Indonesia”*. Jurnal Penelitian Politik