

PENGARUH PENDIDIKAN FORMAL DAN PELATIHAN TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI POLITEKNIK SWASTA KOTA MEDAN

Lennaria L. Tarigan

Program Studi Kewirausahaan, Universitas Mandiri Bina Prestasi Medan, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pendidikan Formal (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Profesionalisme Pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan pada politeknik swasta di Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Sampel sebanyak 60 orang pegawai dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 25. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Pendidikan Formal dan Pelatihan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai. Hasil uji simultan (uji F) membuktikan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai. Nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,689 menunjukkan bahwa 68,9% variasi Profesionalisme Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil penelitian menjelaskan pendidikan formal dan pelatihan merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi profesionalisme pegawai. Peningkatan kualifikasi pendidikan dan penyelenggaraan program pelatihan yang berkelanjutan akan secara signifikan meningkatkan profesionalisme pegawai di lingkungan politeknik swasta.

Kata Kunci: *pendidikan formal, pelatihan, profesionalisme, pegawai politeknik.*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tuntutan dunia pendidikan tinggi, termasuk politeknik, untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap kerja semakin tinggi. Untuk memenuhi tuntutan ini, profesionalisme seluruh sumber daya manusia, khususnya pegawai (dosen dan staf), menjadi prasyarat mutlak. Profesionalisme ditandai dengan penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan teknis, sikap etis, dan komitmen terhadap pengembangan diri. Pengamatan awal di beberapa politeknik swasta di Kota Medan menunjukkan adanya variasi dalam tingkat profesionalisme, seperti kemampuan dalam menggunakan teknologi pembelajaran terkini, pelayanan administrasi, dan penyelesaian tugas. Diduga kuat bahwa tingkat pendidikan formal dan kesempatan mengikuti pelatihan merupakan faktor kunci yang memengaruhi hal tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap profesionalisme pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah Pendidikan Formal berpengaruh

signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai?

2. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai?

3. Apakah Pendidikan Formal dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh parsial Pendidikan Formal terhadap Profesionalisme Pegawai.

2. Menganalisis pengaruh parsial Pelatihan terhadap Profesionalisme Pegawai.

3. Menganalisis pengaruh simultan Pendidikan Formal dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Pegawai.

B. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profesionalisme Pegawai (Y)

Profesionalisme adalah sikap dan perilaku seseorang yang mencerminkan kompetensi, integritas, tanggung jawab, dan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Samsudin, 2016). Indikator: Penguasaan Ilmu Pengetahuan, Keterampilan Teknis, Etika Kerja, Tanggung Jawab, dan Komitmen pada Pengembangan Diri.

2.2 Pendidikan Formal (X1)

Pendidikan formal adalah pendidikan yang

diperoleh seseorang melalui institusi yang terstruktur dan berjenjang, yang diakhiri dengan gelar atau ijazah (UU No. 20 Tahun 2003). Indikator: Tingkat Ijazah (D3, S1, S2, S3) dan Relevansi Bidang Ilmu dengan Tugas.

2.3 Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif (Mathis & Jackson, 2017). Indikator: Frekuensi Mengikuti Pelatihan, Relevansi Materi Pelatihan, dan Kualitas Instruktur/Fasilitas.

2.4 Hipotesis

- **H1:** Pendidikan Formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai.
- **H2:** Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai.
- **H3:** Pendidikan Formal dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai.

C. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif asosiatif adalah jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti dan menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih, yang seringkali bersifat sebab-akibat (kausal), di mana variabel independen memengaruhi variabel dependen Kuantitatif asosiatif.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh pegawai tetap politeknik swasta di Medan (120 orang). Sampel sebanyak **60 responden** diambil dengan teknik *purposive sampling* (kriteria: minimal telah bekerja 1 tahun).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan Skala Likert 1-5.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R²).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif :

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Pendidikan Formal (X1)	3.20	4.80	4.05	0.45
Pelatihan (X2)	3.00	4.75	4.15	0.50
Profesionalisme (Y)	3.25	4.70	4.20	0.40

4.2 Hasil Analisis Regresi

a. Persamaan Regresi:

$$Y = 1.850 + 0.401X1 + 0.523X2$$

Interpretasi: Konstanta 1.850 artinya jika tidak ada pendidikan dan pelatihan, profesionalisme bernilai 1,850. Setiap kenaikan 1 skor Pendidikan (X1), meningkatkan Profesionalisme (Y) sebesar 0.401. Setiap kenaikan 1 skor Pelatihan (X2), meningkatkan Profesionalisme (Y) sebesar 0.523.

b. Uji Parsial (Uji t):

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Pendidikan Formal (X1)	3.855	0.000	H1 Diterima
Pelatihan (X2)	5.120	0.000	H2 Diterima

c. Uji Simultan (Uji F):

F hitung	Sig.	Keputusan
45.215	0.000	H3 Diterima

d. Koefisien Determinasi:

R	R Square	Adjusted R Square
0.835	0.697	0.689

4.3 Pembahasan

- **Pengaruh Pendidikan Formal (H1 Diterima):** Hasil ini sesuai dengan teori human capital bahwa investasi pada pendidikan formal meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kognitif individu, yang menjadi fondasi dari perilaku profesional. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks.

- **Pengaruh Pelatihan (H2 Diterima):** Temuan ini membuktikan bahwa pelatihan berperan

crucial dalam meng-update keterampilan teknis (hard skills) dan mengasah soft skills pegawai. Pelatihan yang relevan dan berkualitas secara langsung mempertajam kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja secara profesional, sesuai dengan teori pelatihan dari Mathis & Jackson (2017).

- **Pengaruh Simultan (H3 Diterima):** Kedua variabel saling melengkapi. Pendidikan formal memberikan pondasi teori yang kuat, sementara pelatihan berfungsi sebagai jembatan untuk menerapkan teori tersebut dalam konteks praktis dan spesifik sesuai kebutuhan institusi. Kontribusi sebesar 68,9% menunjukkan bahwa kedua faktor ini adalah driver utama profesionalisme.

E. KESIMPULAN

1. Secara parsial, Pendidikan Formal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai.
2. Secara parsial, Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai.
3. Secara simultan, Pendidikan Formal dan Pelatihan bersama-sama berpengaruh signifikan dan memberikan kontribusi besar

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, Sadili. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 20 Tahun 2003 tentang
Sistem Pendidikan Nasional.