

**PENGARUH *EDUCATION LEVEL*, *WORK EXPERIENCE* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP PROFESIONALISME PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR BAPPEDA MINAHASA SELATAN**

*THE INFLUENCE OF EDUCATION LEVEL, WORK EXPERIENCE AND WORK DISCIPLINE ON PROFESSIONALISM IN STATE CIVIL APPARATUS AT THE SOUTH MINAHASA BAPPEDA OFFICE*

Oleh:

**Angelina Sisilia Porajow<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Woran Djemly<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[angelinaporajow.ap@gmail.com](mailto:angelinaporajow.ap@gmail.com)

<sup>2</sup>[trang.irvan@yahoo.com](mailto:trang.irvan@yahoo.com)

<sup>3</sup>[worandjemly@unsrat.ac.id](mailto:worandjemly@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bappeda Minahasa Selatan. Profesionalisme ASN merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja organisasi pemerintahan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor Bappeda Minahasa Selatan dan Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan jumlah seluruh populasi adalah 36. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada ASN di Kantor Bappeda Minahasa Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme ASN dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05%.

**Kata kunci:** Profesionalisme Kerja, Bappeda Minahasa Selatan.

**Abstract:** This study aims to analyze the impact of education level, work experience, and work discipline on the professionalism of Civil Servants (ASN) at the Bappeda Minahasa Selatan Office. ASN professionalism is a crucial factor in enhancing the quality of public services and the performance of government organizations. The research method employed is quantitative with a survey approach. The population for this study includes all employees at the Bappeda Minahasa Selatan Office, and the sample used is a saturated sample with a total population of 36. Data were collected through questionnaires distributed to ASN at the Bappeda Minahasa Selatan Office. The results indicate that education level, work experience, and work discipline have a significant effect on ASN professionalism, with a significance value of less than 0.05%

**Keywords:** work professionalism, state civil servants, Bappeda South Minahasa.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era globalisasi SDM merupakan komponen penting untuk Lembaga pemerintah dengan tugas yang penting terutama dalam meningkatkan kemampuan perusahaan untuk dapat bersaing. Pada saat ini banyak persaingan yang terjadi dalam hal pembangunan daerah untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan masyarakat, untuk itu tenaga kerja yang berkualitas tinggi diperlukan untuk menghadapi persaingan yang terjadi dengan menggunakan teknologi yang sudah berkembang cepat. Pada saat ini juga tenaga kerja dituntut untuk

andal dalam melakukan pekerjaan yang dapat mencapai tujuan perusahaan maupun instansi pemerintah dalam perekrutan karyawan berbasis kompetensi dengan melihat pendidikan maupun pengalaman yang dimiliki sebelumnya. Pada saat ini tenaga kerja ASN menghadapi tantangan dalam manajemen SDM, adaptasi terhadap perubahan teknologi, reformasi birokrasi, serta pengembangan kompetensi dan kinerja. seperti penelitian yang dilakukan Joyce (2020) membahas pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja pemerintah melalui strategi yang berfokus pada kompetensi dan pengembangan kapasitas karyawan. Menurut Hadi dan Kurniawan Prabowo (2021) yang mengemukakan ASN yang lebih terampil dan kompeten dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dari dua peneliti sebelumnya mengemukakan bahwa pada saat ini memiliki SDM yang terampil dapat membantu instansi pemerintah maupun perusahaan sehingga perusahaan maupun instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan untuk ditempatkan pada posisi yang diperlukan perusahaan dan instansi pemerintah, serta dapat memenuhi tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan akhir perusahaan.

Pemerintah bertanggung jawab untuk merencanakan pembangunan di tingkat daerah; ini adalah tugas dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Penyusunan rencana pembangunan jangka menengah (RPJMD), rencana pembangunan jangka panjang (RPJPD), dan rencana kerja pemerintah daerah (RKPD) adalah tugas utama Bappeda. Rencana ini berfungsi sebagai pedoman untuk pelaksanaan pembangunan di daerah tersebut. Dalam kantor BAPPEDA ini untuk menjalankan tugas pelayanan yang maksimal ASN harus memiliki sikap profesionalisme yang tinggi. Profesionalisme ASN dalam kantor BAPPEDA ini seiring dengan berjalannya waktu mengalami penurunan dikarenakan banyaknya tugas yang menumpuk menyebabkan karyawan sering datang terlambat ke kantor dan ada juga beberapa tugas yang melewati batas waktu pengumpulan. Di kantor BAPPEDA juga ASN dilatih agar dapat mengembangkan ilmu yang dimiliki dengan berbagai kegiatan yang ada.

Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja mencakup beberapa aspek yang esensial untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas kinerja pemerintahan. ASN harus mengutamakan pelayanan publik dengan memberikan layanan yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. . Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara: Pasal 5: Menyebutkan bahwa ASN harus memiliki integritas, profesionalitas, dan komitmen terhadap tugasnya. Dari UU tersebut seorang ASN harus memiliki sikap profesional dalam melakukan pelayanan publik dan ASN yang memiliki Pendidikan serta pengalaman kerja yang sesuai pekerjaan yang diemban dan mempunyai sikap yang disiplin dalam bekerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Disiplin membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan teratur.

Dalam suatu instansi pemerintah khususnya di kantor Bappeda tingkat Pendidikan menjadi salah satu hal yang di perhatikan dalam merekrut karyawan dimana tingkat Pendidikan berperan dalam efektivitas dan efisiensi perencanaan pembangunan daerah, seperti pada indikator tingkat Pendidikan yang ada dimana kemampuan menjadi salah satu hal yang diperlukan dalam diri ASN untuk membantu dalam perancangan kebijakan dan strategi dalam melakukan pelayanan publik. Berikut adalah tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh ASN yang bekerja di kantor Bappeda Minahasa Selatan:

**Tabel 1. Tingkat Pendidikan ASN di Bappeda Minahasa selatan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah ASN menurut Tingkat Pendidikan</b>	<b>Persentase ASN menurut Tingkat Pendidikan</b>
SMA	4	11,1%
DIPLOMA	0	0%
SARJANA	26	72,2%
MAGISTER	6	16,7%
DOKTOR	0	0%

*Sumber: BAPPEDA 2024*

Dari tabel tersebut dilihat bahwa ASN yang bekerja di kantor Bappeda masih ada 11,1% ASN yang memiliki tingkat Pendidikan terakhir SMA yang dimana dengan hal tersebut profesionalisme yang dimiliki masih diragukan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki. profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai yang berpengaruh salah satunya dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dengan pendidikan yang semakin tinggi maka pengetahuan yang dimiliki juga semakin baik.

Selain tingkat Pendidikan, pengalaman kerja juga membantu instansi pemerintah dengan keahlian yang sudah dimiliki dan wawasan yang didapatkan melalui pekerjaan yang dikerjakan sebelumnya. dengan memiliki pengalaman kerja juga membantu ASN dalam menghadapi berbagai tantangan dengan lebih efektif dan mengaplikasikan keterampilan profesional mereka dalam situasi yang nyata. Dengan pengalaman kerja dapat memperkuat profesionalisme, meningkatkan kualitas perencanaan, dan mencapai tujuan pembangunan daerah.



Untuk meningkatkan profesionalisme yang dimiliki oleh ASN dilihat juga disiplin kerja yang mereka miliki. Di instansi pemerintah disiplin kerja yang tinggi dimana pegawai dapat menaati peraturan yang ada atau yang ditentukan oleh perusahaan maupun instansi pemerintah menentukan kualitas hasil perencanaan dan implementasi program pembangunan dalam daerah sehingga dapat mencapai tujuan pembangunan daerah dengan efektif khususnya dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Berikut adalah daftar kehadiran oleh ASN di Bappeda:

**Tabel 2. Kehadiran ASN di Bappeda Minahasa selatan**

BULAN	PERSENTASE
Januari	100%
Febuari	99%
<b>Rata-rata</b>	<b>99,5%</b>

Sumber: BAPPEDA 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase yang dimiliki melalui kehadiran karyawan sudah baik tetapi belum maksimal dan melalui pengamatan peneliti didapati beberapa pegawai yang ada di kantor Bappeda masih kurang disiplin dalam hal waktu kerja, beberapa pegawai pada saat jam kerja tidak berada di kantor sehingga kondisi kantor terlihat sepi, dengan hal tersebut dilihat bahwa karyawan masih kurang disiplin dalam bekerja.

Profesionalisme yang dimiliki karyawan dapat membantu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang ada. Profesionalisme karyawan dapat dicapai dengan melihat tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, selain itu hal yang mendukung peningkatan profesionalisme di kantor pemerintah dengan melakukan meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dan memberikan pelatihan-pelatihan yang terbaru sesuai dengan kemajuan teknologi saat ini untuk menambah pengalaman yang dimiliki oleh pegawai.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Education Level* terhadap Profesionalisme ASN dalam pelayanan publik di Kantor BAPPEDA Minahasa Selatan
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work Experience* terhadap Profesionalisme ASN dalam pelayanan publik di Kantor BAPPEDA Minahasa Selatan
3. Untuk menganalisis pengaruh *Work Discipline* terhadap Profesionalisme ASN dalam pelayanan publik di Kantor BAPPEDA Minahasa Selatan
4. Untuk menganalisis pengaruh *Education Level*, *Work Experience* dan *Work Discipline* terhadap Profesionalisme ASN dalam melakukan pelayanan publik di Kantor BAPPEDA Minahasa Selatan

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2019), manajemen SDM merupakan pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perancangan, rekrutmen, memilih, melatih, pengembangan, imbalan, karier, pemberian keselamatan dan kesehatan dan pemeliharaan hubungan pekerja dan manajemen hingga pemutusan hubungan kerja.

#### *Education Level*

Bashir et al. (2020) menyatakan tingkat pendidikan adalah siklus jangka panjang yang melibatkan langkah-langkah yang terstruktur dan sistematis. Dalam proses ini, karyawan manajemen memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Indikator Tingkat Pendidikan menurut Tirtaraharja (2019) yaitu Tahapan Pendidikan, Kesesuaian Jurusan, dan Kemampuan

#### *Work Experience*

Menurut Foster pengalaman kerja dapat dianggap sebagai ukuran waktu yang dihabiskan seseorang untuk mempelajari tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan pegawai dan seberapa baik pegawai melakukannya selama jam kerja (Sasongko, 2018). Indikator pengalaman kerja menurut yaitu, Durasi kerja atau jumlah waktu yang dihabiskan, Nilai ilmu dan keahlian seseorang dan Pemahaman akan tugas dan peralatan (Foster dalam Sasongko, 2018).

### **Work Discipline**

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi aturan perusahaan dan peraturan social yang berlaku (Hasibuan, 2019:444). Indikator dari disiplin kerja (Hasibuan, 2019:194) yaitu, Tingkat ketidakhadiran, Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efisien dan Tanggung jawab

### **Profesionalisme**

Menurut Pane et al. (2021), profesionalisme didefinisikan sebagai kemampuan seorang anggota suatu profesi untuk menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien serta berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bidang yang mereka geluti. Menurut Handayani, dkk (2018), profesionalisme indikator profesionalisme dapat diukur antara lain, Keterampilan Yang Tinggi, Ilmu dan Pengalaman, Punya Kecerdasan, Sikap Berorientasi ke Depan dan Sikap Mandiri.

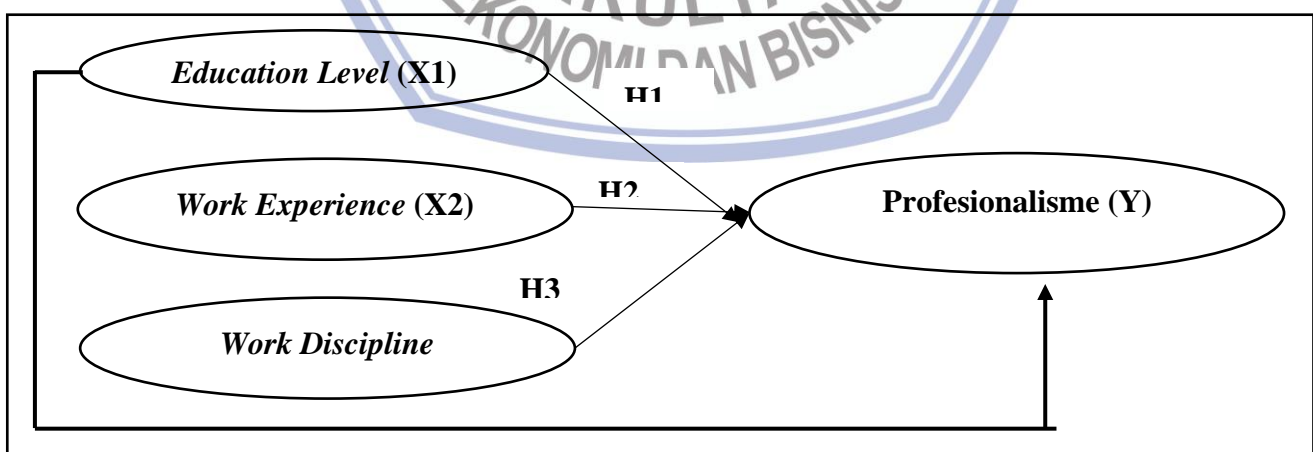
### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Supriyadi, Wibowo dan Subjianto (2021) bertujuan untuk menyelidiki dampak komunikasi, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja terhadap profesionalisme karyawan di Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data meliputi kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data melibatkan analisis univariat, bivariat, dan multivariat. Hasil studi menunjukkan adanya pengaruh penting dari pengalaman kerja terhadap profesionalisme karyawan di bank tersebut

Penelitian Wahyuni, Aunarrahan dan Wahyudi (2021) Maksud studi ini adalah untuk menguji keterkaitan antara pelatihan, pengalaman kerja, dan profesionalisme guru di SMP. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan korelasional kuantitatif. Hasil studi menunjukkan bahwa alat pengukur untuk pelatihan, pengalaman kerja, dan profesionalisme guru memiliki reliabilitas yang sesuai kriteria keandalan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru, pelatihan guru, dan pengalaman kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pemangkat masih tergolong rendah. Pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 26,10% terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri Kecamatan Pemangkat.

Penelitian Atmojo (2022) Maksud dari studi ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan lokasi penelitian di SMP Negeri 2 Tegaldlimo Kabupaten Banyuwangi. Populasi penelitian adalah semua guru SMPN 2 Tegaldlimo Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 33 orang. Sample penelitian ini merupakan total population. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dengan sistem tertutup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri 2 Kabupaten Banyuwangi.

### **Model Penelitian**



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian Teori, (2024)*

### **Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub>: Diduga Education Level berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalisme

H<sub>2</sub>: Diduga Work Experience berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalisme

H<sub>3</sub>: Diduga Work Discipline berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalisme

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Dalam Studi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan kuantitatif merupakan penelitian yang diambil melalui data penelitian positifis (data konkret) yang berbentuk numerik, dan diukur melalui uji komputasi dalam kaitanya dengan masalah yang diteliti untuk mencapai kesimpulan penelitian.

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2018) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang merupakan populasi dalam studi ini yaitu seluruh Aparatur sipil negara di Kantor Bappeda Minahasa Selatan.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diambil yaitu 36 sampel yang diambil melalui sampel penuh dengan data jumlah Aparatur sipil negara di Kantor BAPPEDA Minahasa Selatan dengan berbagai bidang dan jabatan yang berbeda yang berjumlah 36 populasi.

### Data dan Sumber Data

Data primer dikumpulkan melalui kuisiener yang dibagikan, yang memiliki pertanyaan-pertanyaan yang membantu menguji data melalui apa yang dijawab responden. Data sekunder adalah informasi yang diambil dari kajian pustaka melalui jurnal-jurnal, buku, artikel dan alat publikasi lainnya yang mendukung dan membantu dalam melakukan studi.

### Teknik Pengumpulan Data

Pada studi ini peneliti mengambil informasi dengan melakukan pembagian kuisiener (angket), wawancara dan observasi langsung pada objek penelitian yaitu di Kantor BAPPEDA Minahasa Selatan. Untuk mengukur kuisiener peneliti melakukan pengukuran dengan skala likert.

### Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisiener atau angket akan diolah menggunakan analisis statistic dengan penyebaran SPSS. Data akan diuji dengan berbagai tahap, yaitu uji validasi, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji f dan t dan uji determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validasi

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Sig	R Hitung	R Tabel	Status
Education Level				
Indikator				
X1.1	0,010	0,423	0,329	VALID
X1.2	0,000	0,611		
X1.3	0,000	0,721		
Variabel	Sig	R Hitung	R Tabel	Status
Work Experience				
Indikator				
X2.1	0,000	0,585	0,329	VALID
X2.2	0,000	0,666		
X2.3	0,000	0,752		



Variabel	Sig	R Hitung	R Tabel	Status
Work Discipline				
Indikator				
X3.1	0,000	0,730	0,329	VALID
X3.2	0,000	0,752		
X3.3	0,000	0,852		
X3.4	0,000	0,798		
Variabel	Sig	R Hitung	R Tabel	Status
Profesionalisme				
Indikator	P			
Y.1	0,000	0,731	0,329	VALID
Y.2	0,000	0,579		
Y.3	0,000	0,788		
Y.4	0,000	0,771		
Y.5	0,000	0,749		

Sumber : Olahan data menggunakan SPSS, (2024)

Berdasarkan data yang diolah oleh peneliti hasil yang diperoleh semua variabel valid dengan nilai sig <0.05, sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Education Level (X1)	0,732	RELIABEL
Work Experience (X2)	0,795	
Work Discipline (X3)	0,934	
Profesionalisme (Y)	0,790	

Sumber: Olahan data menggunakan SPSS, (2024)

Hasil dari uji reliabilitas yang menggunakan Cronbach's Alpha pada table diatas dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian baik atau reliabel karena lebih dari 0,600

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68681993
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.074
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olahan data menggunakan SPSS, (2024)

Berdasarkan table diatas dapat menunjukan bahwa niali signifikan yang didapatkan yaitu sebesar 0,149 dan hasil tersebut lebih besar dari pada 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa data dari semua variabel yang diuji berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

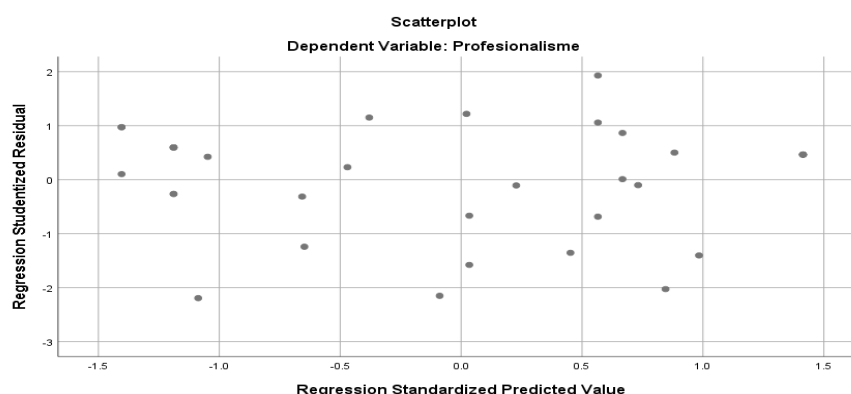
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Education Level	.787	1,271
Work Experience	.608	1,644
Work Discipline	.599	1,669

Dependent Variabel: Profesionalisme

Sumber: Olahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas hasil yang diperoleh yaitu nilai tolerance semua variabel lebih dari 0,1 dan VIF < 10 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam penelitian ini

*Uji Heterokedastisitas*



**Gambar 2. Hasil Uji Heteromadastisitas**

*Sumber: Olahan data menggunakan SPSS*

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola maka dapat di simpulkan bahwa data tidak terjadi kesamaan *variance residual*.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda					
Model	Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	6.840	3.426		1.996	.040
X1	.222	.222	.161	2.996	.005
X2	.189	.310	.113	3.656	.001
X3	.517	.211	.451	2.450	.020

a. Dependent Variable: Profesionalisme

*Sumber: Olahan data menggunakan SPSS*

Dari tabel diatas dapat maka di buat persamaan berikut:

$$Y = 6,840 + 0,222 + 0,189 + 0,517$$

Dari persamaan tersebut dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

a (Konstanta) = 6,840 artinya jika variabel bebas dalam keadaan konstan, maka Profesionalisme (variabel terikat) adalah sebesar 6,840 satuan.

b1 = 0,222 artinya jika variabel Education Level (X1) meningkat 1 satuan, maka Profesionalisme (variabel terikat) adalah sebesar 0,222 satuan.

b2 = 0,189 artinya jika variabel Work Experience (X2) meningkat 1 satuan, maka Profesionalisme (variabel terikat) adalah sebesar 0,189 satuan.

b3 = 0,517 artinya jika variabel Work Experience (X2) meningkat 1 satuan, maka Profesionalisme (variabel terikat) adalah sebesar 0,517 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Uji F dan Uji T

**Tabel 8. Hasil Uji T**

(Constant)	1.996	.040
X1	2.996	.005
X2	3.656	.001
X3	2.450	.020

*Sumber: Olahan data menggunakan SPSS*

Dari tabel diatas diperoleh:

- 1) Nilai t-hitung variabel Education Level (X1) sebesar 2,996 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,693 dengan nilai signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho di tolak artinya Education Level (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalisme (Y) dengan demikian H1 dapat diterima
- 2) Nilai t-hitung variabel Work Experience (X2) sebesar 3,656 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,693 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho di tolak artinya Education Level (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalisme (Y) dengan demikian H2 dapat diterima
- 3) Nilai t-hitung variabel Work Discipline (X3) sebesar 2,450 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,693 dengan nilai signifikan 0,020 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho di tolak artinya Education Level (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalisme (Y) dengan demikian H3 dapat diterima

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	121.856	3	40.619	20.916	.000 <sup>b</sup>
Residual	62.144	32	1.942		
Total	184.000	35			

a. Dependent Variable: Profesionalisme

b. Predictors: (Constant), X3, Education level, Work experience

Sumber : Olahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas hasil uji f diatas dengan membandingkan nilai signifikan pada tingkat 0,05 dengan nilai signifikan variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y yaitu 0,000. Dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (Education Level), X2 (Work Experience) dan X3 (Work Discipline) berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap Y (Profesionalisme) dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. Dari hasil diatas H4 yang menyatakan bahwa signifikan variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y yaitu 0,000. Dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (Education Level), X2 (Work Experience) dan X3 (Work Discipline) berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap Y (Profesionalisme) dapat diterima atau terbukti

### Uji Determinasi

**Tabel 10. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.814 <sup>a</sup>	.662	.631	1.394

a. Predictors: (Constant), Education level, Work experience, Work discipline

b. Dependent Variable: Profesionalisme

Sumber: Olahan data menggunakan SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,814, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas dan terikat mempunyai hubungan yang kuat. Dapat diketahui juga hasil koefisien korelasi atau R square ( $r^2$ ) adalah 0,662 yang menunjukkan bahwa Profesionalisme dipengaruhi oleh Education Level, Work Experience dan Work Discipline sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Education Level Terhadap Profesionalisme

Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Education Level berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalisme. Dengan mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi ASN cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dan dapat membantu dalam menjalankan pekerjaan dengan mudah dan menciptakan ide-ide yang baru. Tingkat Pendidikan menjadi salah satu faktor yang penting untuk mengembangkan profesionalisme yang dimiliki. Secara teori penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh La Muda (2018) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi Pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempunyai ide-ide yang baru untuk menghasilkan karya yang bermanfaat.

#### Pengaruh Work Experience terhadap Profesionalisme

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Work Experience berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh ASN dapat membantu dalam melakukan pelayanan publik khususnya dalam perencanaan pembangunan daerah. Dengan pengalaman kerja sebelumnya yang dimiliki oleh karyawan dapat menjadi bahan untuk evaluasi dalam menciptakan ide-ide yang baru untuk memaksimalkan tujuan



instansi dalam pelayanan publik. Secara teori penelitian ini sejalan dengan teori yang diberikan oleh penelitian Khotib,dkk (2022) yang mengatakan bahwa dengan pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan.

### **Pengaruh Work Discipline terhadap Profesionalisme**

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Work Discipline berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme. Dengan sikap disiplin yang dimiliki oleh setiap ASN dapat membantu instansi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada sehingga dapat memaksimalkan pelayanan untuk masyarakat. Seseorang yang menaati setiap peraturan yang ada dapat diandalkan dalam melakukan tugas-tugas untuk pelayanan publik dan dipercaya akan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diinginkan. Secara teori penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Education level secara parsial berpengaruh terhadap Profesionalisme pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Bappeda Minahasa Selatan
2. Work Experience secara parsial berpengaruh terhadap Profesionalisme pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Bappeda Minahasa Selatan
3. Work Discipline secara parsial berpengaruh terhadap Profesionalisme pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Bappeda Minahasa Selatan
4. Education level, Work experience dan Work Discipline secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Profesionalisme pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Bappeda Minahasa Selatan

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibuat penulis, maka saran yang diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Aparatur sipil negara yang bekerja di badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) untuk lebih meningkatkan Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dengan mengembangkan ide-ide yang kreatif dan lebih menaati segala peraturan yang ditetapkan oleh badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Minahasa selatan demi meningkatkan profesionalisme yang dimiliki oleh ASN di kantor Bappeda
2. Bagi Peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme yang dimiliki Aparatur sipil negara yang belum diungkap dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Atmojo, S. T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Profesionalisme. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1188-1193.  
<https://jii.rivierapublishing.id/index.php/jii/article/download/685/307>
- Bashir, A. A. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 1-16.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1801961#abstract>
- Hadi, K. P. (2021). Bureaucratic Reform and Competency Development in the Public Sector: Analyzing the Indonesian Context. *Public Administration Review*, 599-609.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/puar.13312>
- Handayani, E. P. H. (2018). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Politeknik Lp3i Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 106-122.

- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, W. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Passion terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2023.36456>
- Joyce, P. (2020). "Public Sector Human Resource Management and Leadership: The Challenges of Reform". *Public Administration Review*, 80(1), 78-89. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/puar.13168>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo perseda
- Khotib, C. S. (2022). Pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI TBK Cabang Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 219-234. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/download/542/520/1550>
- Muda, L. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penghasilan Terhadap Motivasi Kerja Guru Smp Negeri 7 Baubau, Kecamatan Murhum Kota Baubau. *Jurnal Pendidikan*, 12-21. <https://media.neliti.com/media/publications/341253-pengaruh-tingkat-pendidikan-dan-penghasi-0704b40e.pdf>
- Pane, D. C. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Experience, Akuntabilitas, dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 312–331. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1100>
- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). *Saber*. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, W. S. (2021). Analisis Pengaruh Komunikasi, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Profesionalisme Karyawan pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. *Jurnal ilmiah manajemen, Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 42-53. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/148>
- Tirtaraharja. (2019). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wahyuni, A. W. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme Guru di SMP Negeri Kecamatan Pemangkat. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 1-13. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jdpdp/article/download/51486/75676591554>