**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan Perhotelan**

 **(Studi Pada Universitas Brawijaya Hotel Malang)**

**Tony HermawanLimbang**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

tonyflitwit25@gmail.com

**DodiWirawanIrawanto**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari pelatihan kerja terhadap profesionalisme kerja karyawan. Obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Universitas Brawijaya Hotel yang lebih dikenal sebagai UB Hotel Malang.Penelitian ini dilakukan kepada 40 responden dengan menggunakan salah satu jenis penelitian yaitu penelitian penjelasan yangmelalui pembagian kuesioner, wawancara dan observasi non perilaku, sedangkan sumber data adalah data primer dan sekunder.Dalam membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan model analisis regresi linier berganda.Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan kerja yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan menunjukkan bahwa secara simultan kelima variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu profesionalisme kerja karyawan.Selanjutnya, variabel bebas yang memberikan pengaruh secara parsial terhadap profesionalisme kerja karyawan adalah variabel instruktur pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan, kemudian juga diperoleh hasil bahwa variabelbebas yang berpengaruh dominan terhadap profesionalisme kerja karyawan adalah metode pelatihan.

**Kata kunci :** Pelatihan Kerja, Peserta Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Lama Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Profesionalisme Kerja Karyawan.

***Abstract:*** *This study aimed to analyze the effect of job training on employee professionalism. The object studied in this research is the UB Hotel, better known as UB Hotel Malang. This study was conducted to 40 respondents using one type of research is explanatory research through the distribution of questionnaires, interviews and observation of non behavioral, while data sources are primary and secondary data. In analyzing the effect of independent variables on the dependent variable, used multiple linear regression analysis model. The results of this study indicate that the independent variable job training consisting of training participant, training instructor, duration of training, training material and training method indicates that simultaneous five independent variables significantly influence the dependent variable is the employee professionalism. Furthermore, the independent variables that influence partially on employee professionalism is training instructor, training material and training method, and also obtained the result that the independent variables are the dominant influence on employee professionalism is training method.*

***Keywords:*** *Job Training, training participant, training instructor, duration of training, training material, training method, employee professionalism.*

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi adalah era yang sedang dihadapi oleh setiap bangsapada saat ini dan merupakan era dimana dunia menjadi terbuka dan hal ini menuntut kesiapan sumberdaya manusia untuk semakin terbuka dan menyadari akan hak dan kewajibannya sebagai salah satu faktor penting penggerak roda perusahaan. Dalam proses tersebut sumberdaya manusia dituntut untuk memiliki kompetensi, kreatifitas dan Profesionalisme yang berlandaskan kejujuran dan rasa tanggung jawab. Sumberdaya manusia yang berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini harus mampu beradaptasi dan bersaing di proses sekarang dan di proses yang akan datang.

Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan sangat membutuhkan peran sumberdaya manusia yang berkompeten di bidangnya walaupun teknologi pengganti tenaga manusia semakin canggih, menurut Boyatzis dalam Hartanto (2009:431) menyampaikan bahwa diperlukan manusia yang mempunyai kompetensi ambang batas (*threshold competencies*), yaitu antara lain penilaian diri yang akurat, pandangan positif, mengembangkan orang lain, spontanitas, penggunaan kekuasaan secara unilateral dan pikiran logis.

Dalam memperoleh hasil maksimal dari kinerja karyawan diperlukan pula wawasan yang luas, motivasi kerja yang baik dan inovatif sehingga bisa menjadi sumberdaya manusia yang berharga bagi perusahaan. Selanjutnya untuk menjadikan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan tujuan perusahaan serta tangkas dalam menyikapi perubahan yang terjadi, Sutikno (2007:56) menjelaskan bahwa, “metodenya adalah pelatihan, dimana manajemen yang efektif dan efisien dimulai dengan pelatihan dan diakhiri dengan pelatihan, maksudnya bahwa pelatihan merupakan *never ending process* pada setiap bagian, bukan hanya untuk orang-orang tertentu saja”.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa yang mendukung pelatihan kerja sebagai cara untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sebagai asset perusahaan, adalah pada bisnis perhotelan. Pelayanan jasa perhotelan memiliki standar kualitas dalam melayani tamu atau wisatawan yang datang, dalam mencapai standar kualitas tersebut, faktor terpentingnya adalah sumberdaya manusia.Penyebabnya karena sumberdaya manusia yang menjalankan proses pelayanan jasa tersebut kepada para pelanggan, dimana dalam prosesnya sangat bergantung pada kompetensi dan sikap yang dimiliki oleh sumberdaya manusia itu sendiri.

Salah satu industri / bisnis perhotelan yang menerapkan metode pelatihan kerja bagi kemajuan sumberdaya manusia serta kepentingan perusahaan adalah UB Hotel yang berada di kota Malang. UB Hotel berlokasi didalam kampus Universitas Brawijaya, dimana dalam profil mereka menjanjikan perpaduan unik antara kenyamanan dan profesionalitas.Oleh karena itu, para karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan secara profesional serta dedikasi tinggi sehingga memberikan kenyamanan dan kemewahan yang tak terlupakan.

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, perlu ditinjau dampak dari pelatihan kerja yang diberikan terhadap profesionalisme kerja karyawan. Atas dasar pemikiran tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul,**“Pengaruh Pelatihan KerjaTerhadap Profesionalisme Kerja Karyawan Perhotelan”(Studi pada UB Hotel Malang).**

**RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah variabel pelatihan kerja yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan kerja mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang ?
2. Apakah variabel pelatihan kerja yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang ?
3. Di antaravariabel pelatihan kerja yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan kerja, variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang ?

**TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui variabel pelatihan kerja yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan mempunyai pengaruh simultanterhadap variabel profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.
2. Mengetahui variabel pelatihan kerja yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.
3. Mengetahui di antaravariabel pelatihan kerja yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.

**HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan penelitian yang dapat dicapai maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 :

Diduga bahwa faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.

Hipotesis 2 :

Diduga bahwa faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.

Hipotesis 3 :

Diduga bahwa di antara faktor-faktor pelatihan, metode pelatihan (X5) merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.

**TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Dessler(2003:216), pelatihan didefinisikan sebagai, “Proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau karyawan lama keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan”.Selanjutnya pelatihan menurutKaswan(2011:2) yaitu, “proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.Pelatihan dapat juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi”.Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pelatihan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan metode untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan pada suatu perusahaan, seorang karyawan harus memiliki profesionalisme kerja yang sesuai dengan profesi yang dijalaninya.Mengenai profesionalisme kerja itu sendiri Tan(2010:21) menyatakan bahwa, “Profesionalisme adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan suatu tindakan yang produktif serta profesional.Profesionalisme kerja yang dimiliki seorang pekerja dapat dilihat melalui motivasi yang mereka miliki dalam bekerja”.Selanjutnya, menurut Siagian dalam Tangkilisan (2005:226) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah, “Keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan keandalan yang sangat tinggi dengan berasaskan prinsip moral dan etika profesi sehingga tugas tersebut terselesaikan dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, serta mudah dipahami dan memuaskan pihak yang memberikan tugas dan pelanggan.

**METODE PENELITIAN**

Populasi menurut Zuriah (2006:111) adalah “Seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan”. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja di UB Hotel Malang adalah sebanyak 63 orang.

Selanjutnya mengenai teknik pengambilan sampel yang dijelaskan oleh Sanusi (2011:88), bahwa, “Teknik pengambilan sampel (*sampling*) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia”. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* adalah *non-probability sampling* dengan jalan *accidental sampling.*Teknik *accidental sampling* disebut juga teknik pengambilan sampel “asal ambil atau asal pilih”, teknik ini tidak memiliki pola tertentu peneliti benar-benar dipandu pada dasarnya oleh faktor kemudahan dan biaya(Wirartha, 2006:242). Departemen yang ada pada UB Hotel Malang terdiri dari 8 (delapan) departemen, namun yang akan menjadi sampel subyek penelitian hanya 5 (lima) departemen yaitu*, Front Office Department, House Keeping Department, Public Area Department, Foodbeverages Department,* dan *Maintenance Department* dengan total karyawan 40 orang tanpa mengikutsertakan manajer departemen, hanya karyawan staf dan *supervisor* atau kapten.

Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan sesuai dengan pendapat Sekaran (2009:77) terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.Data primer yaitu data yang dikumpulkan untuk penelitian dari tempat aktual terjadinya peristiwa,dalam penelitian ini data primer adalah data yang diperoleh dari karyawan UB Hotel Malang.Sedangkan data sekunder yaitu data yang telah ada dan tidak perlu dikumpulkan sendiri oleh peneliti.Data sekunder yang diperoleh pada penelitian ini adalah dokumen dan arsip perusahaan.

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara :Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, dan observasi.

Dalam penelitian ini untuk menguji instrumen penelitian digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data penelitian ini adalah data *cross section* sehingga uji asumsi klasik yang digunakan untuk menganalisis data adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas data, sedangkan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi linier berganda, dan dalam menguji hipotesis digunakan teknik Uji F, Uji t, dan dengan melihat nilai *Standardized Coefficient β*.

**HASIL ANALISIS**

Dalam dunia perhotelan juga mempunyai beberapa jenis status karyawan sebagaimana sama dengan perusahaan yang bergerak di bidang usaha lainnya dimana karyawannya tersebar di semua fungsi organisasi perusahaan tersebut. Beberapa jenis status karyawan UB Hotel Malang yaitu :

1. Karyawan Tetap, dalam UB Hotel Malang karyawan tetap meliputi sebagian orang karyawan baik operasional maupun *office.*
2. Karyawan Kontrak, adalah karyawan yang terikat kontrak dengan pihak UB Hotel Malang melalui *Human Resource Department,* yang meliputi sebagian orang karyawan baik operasional maupun *office.*
3. Karyawan *Outsourcing*, merupakan karyawan yang direkrut oleh perusahaan *outsourcing* penyedia tenaga kerja untuk bekerja di UB Hotel Malang dengan terikat kontrak kerja, namun pihak UB Hotel Malang mempunyai wewenang untuk memberhentikan karyawan tersebut. Karyawan *outsourcing* hanyameliputi karyawan dengan posisi jabatan sebagai *security* UB Hotel Malang.

 Komposisi karyawan UB Hotel Malang sebagai berikut :

|  |  |
| --- | --- |
| *General Manager* | 1 orang |
| *Manager*  |  5 orang |
| *Marketing Department* | 1 orang |
| *Human Resource Department* | 7 orang |
| *Front Office Department* | 8 orang |
| *House Keeping Department* | 6 orang |
| *Public Area Department* | 7 orang |
| *Food and Beverage Department* | 13 orang |
| *Maintenance Department* | 7 orang |
| *Accounting Department* | 8 orang |
| **Total Karyawan** | **63 orang** |

*Sumber : Dokumen profil UB Hotel Malang 2013*

Pada UB Hotel Malang, karyawan dibagi menjadi 2 jenis berdasarkan hari kerja dan jam kerjanya yaitu karyawan bagian operasional dan karyawan bagian *office.* Untuk karyawan bagian operasional, berlaku hari kerja yaitu 6 hari kerja 1 hari libur, sedangkan untuk karyawan bagian *office* berlaku 6 hari kerja yaitu mulai hari Senin sampai dengan Sabtu, dan pada hari Minggu serta tanggal merah berlaku hari libur.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Jenis Karyawan** | **Hari Kerja** | ***Shift* Kerja** | **Jam Kerja** |
| Operasional | 6 hari kerja 1 hari libur | *Shift* 1 | 06.00 – 14.00 WIB |
| *Shift Middle* | 10.00 – 18.00 WIB |
| *Shift* 2 | 14.00 – 22.00 WIB |
| *Shift* 3 | 22.00 – 06.00 WIB |
| *Office* | Senin - Sabtu | - | 08.00 – 16.00 WIB |

*Sumber : UB Hotel Malang, tahun 2013*

 Berikut adalah data mengenai gambaran umum responden yaitu karyawan UB Hotel Malang berdasarkan jenis kelamin, usia karyawan, pendidikan terakhir, masa kerja.

**Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Laki-lakiPerempuan | 2614 | 65 %35 % |
| **Jumlah** | **40** | **100%** |

 *Sumber : Data primer diolah 2013*

**Gambaran Responden Berdasarkan Usia Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah** | **Persentase** |
| **≤** 2020-2526-3031-3536-40≥ 41 | 5199430 | 12,5%47,5%22,5%10%7,5%0 |
| **Jumlah** | **40** | **100%** |

 *Sumber : Data primer diolah 2013*

**Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| SMPSMA / SMKD1D3S1 | 231412 | 5%77,5%10%2,5%5% |
| **Jumlah** | **40** | **100%** |

 *Sumber : Data primer diolah 2013*

**Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **Jumlah** | **Persentase** |
| **≤** 3 tahun> 3 tahun | 2515 | 62,5 %37,5 % |
| **Jumlah** | **40** | **100 %** |

 *Sumber : Data primer diolah 2013*

Perhitungan **Uji Validitas**pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi Pearson *Product Moment* yang mengkorelasikan antara dua variabel dan mencari koefisien yang diperoleh dari penjumlahan skor total dan mencari koefisien yang diperoleh dari penjumlahan skor item.

**Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | R | Sig | Ket |
| Peserta Pelatihan (X1) | X1.1 | 0,708 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,789 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,757 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,620 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,711 | 0,000 | Valid |
| Instruktur Pelatihan (X2) | X2.1 | 0,586 | 0,000 | Valid |
| X2.2 | 0,834 | 0,000 | Valid |
| X2.3 | 0,818 | 0,000 | Valid |
| X2.4 | 0,756 | 0,000 | Valid |
| X2.5 | 0,789 | 0,000 | Valid |
| X2.6 | 0,679 | 0,000 | Valid |
| Lama Pelatihan (X3) | X3.1 | 0,691 | 0,000 | Valid |
| X3.2 | 0,936 | 0,000 | Valid |
| X3.3 | 0,808 | 0,000 | Valid |
| Materi Pelatihan (X4) | X4.1 | 0,731 | 0,000 | Valid |
| X4.2 | 0,761 | 0,000 | Valid |
| X4.3 | 0,837 | 0,000 | Valid |
| X4.4 | 0,730 | 0,000 | Valid |
| X4.5 | 0,879 | 0,000 | Valid |
| Metode Pelatihan (X5) | X5.1 | 0,805 | 0,000 | Valid |
| X5.2 | 0,931 | 0,000 | Valid |
| X5.3 | 0,850 | 0,000 | Valid |
| X5.4 | 0,789 | 0,000 | Valid |
| Profesionalisme Kerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,475 | 0,000 | Valid |
| Y2 | 0,785 | 0,000 | Valid |
| Y3 | 0,833 | 0,000 | Valid |
| Y4 | 0,893 | 0,000 | Valid |
| Y5 | 0,912 | 0,000 | Valid |
| Y6 | 0,749 | 0,000 | Valid |
| Y7 | 0,779 | 0,000 | Valid |
| Y8 | 0,849 | 0,000 | Valid |
| Y9 | 0,808 | 0,000 | Valid |

 *Sumber : Data primer diolah 2013*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan untuk variabel X1, X2, X3,X4, X5dan Y memiliki nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan untuk variabel X1, X2, X3,X4, X5dan Y telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

**Uji Reliabilitas** yang digunakan adalah dengan Alpha Cronbach. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan tabel di bawah ini.Berdasarkan tabel di bawah dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat dihandalkan sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Koefisien Alpha | Keterangan |
| Peserta Pelatihan (X1) | 0,757 | Reliabel |
|  Instruktur Pelatihan (X2) | 0,824 | Reliabel |
|  Lama Pelatihan (X3) | 0,732 | Reliabel |
|  Materi Pelatihan (X4) | 0,833 | Reliabel |
|  Metode Pelatihan (X5) | 0,850 | Reliabel |
| Profesionalisme Kerja Karyawan (Y) | 0,918 | Reliabel |

*Sumber : Data primer diolah 2013*

Pengujian**Multikolinearitas** ini digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkolerasi.Berdasarkan tabel di bawah dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor lebih kecil dari 10,sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel Bebas** | **VIF** | **Keterangan** |
| Peserta Pelatihan (X1) | 1,128 | Non Multikolinearitas |
|  Instruktur Pelatihan (X2) | 3,355 | Non Multikolinearitas |
|  Lama Pelatihan (X3) | 1,633 | Non Multikolinearitas |
|  Materi Pelatihan (X4) | 2,705 | Non Multikolinearitas |
|  Metode Pelatihan (X5) | 2,510 | Non Multikolinearitas |

*Sumber : Data primer diolah 2013*

Metode yang digunakan untuk menguji **Normalitas** adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov terhadap nilai residual hasil persamaan regresi serta metode grafik normal PP-plot.Berdasarkan hasil pengujian normalitaspada tabel di bawah ini diketahui bahwa nilai signifikansiresidual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga dapat dikatakanbahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

**Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Statistik Uji | Nilai sig. | Keterangan |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 0,307 | Menyebar Normal |

*Sumber : Data primer diolah 2013*

Jika menggunakan grafik PP-Plot dapat dilihat bahwa titik-titik dari data mendekati garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model tersebut menyebar secara normal.Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

**Hasil Uji Normalitas**

****

*Sumber : Data primer diolah 2013*

Untukmenguji **Heteroskedastisitas**dilakukan Uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Berdasarkan tabel di bawah diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel Bebas** | **Sign** | **KET** |
| Peserta Pelatihan (X1) | 0,846 | Homoskedastisitas |
|  Instruktur Pelatihan (X2) | 0,803 | Homoskedastisitas |
|  Lama Pelatihan (X3) | 0,817 | Homoskedastisitas |
|  Materi Pelatihan (X4) | 0,861 | Homoskedastisitas |
|  Metode Pelatihan (X5) | 0,801 | Homoskedastisitas |

*Sumber : Data primer diolah 2013*

Secara ringkas hasil **Analisis Regresi Linier Berganda** terdapat dalam tabel berikut ini yang diolah menggunakan *SPSS for Windows* versi 20.

**Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Unstandardized Coefficients(B) | Standardized Coefficientsβ | thitung | Sig. | Keterangan |
| (Constant) | -5,647 |  | -0,991 | 0,329 |  |
| Peserta Pelatihan (X1) | 0,225 | 0,073 | 0,919 | 0,365 | Tidak Signifikan |
|  Instruktur Pelatihan (X2) | 0,637 | 0,319 | 2,334 | 0,026 | Signifikan |
|  Lama Pelatihan (X3) | -0,442 | -0,133 | -1,397 | 0,171 | Tidak Signifikan |
|  Materi Pelatihan (X4) | 0,717 | 0,332 | 2,704 | 0,011 | Signifikan |
|  Metode Pelatihan (X5) | 0,852 | 0,413 | 3,491 | 0,001 | Signifikan |
| Adjusted R2 | = 0,782 |  |  |  |  |
| F hitung | = 29,012 |  |  |  |  |
| F table | = 2,494 |  |  |  |  |
| Sig. F | = 0,00 |  |  |  |  |
| t table | = 2,032 |  |  |  |  |
| Α | = 0,005 |  |  |  |  |

*Sumber : Data primer diolah 2013*

Dalam pengujian Hipotesis pertama digunakan **Uji F**dimanadiperoleh nilai Fhitung sebesar 29,012. Nilai ini lebih besar dari F tabel (29,012 > 2,494) dan nilai sig. F lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel peserta pelatihan (X1), instruktur pelatihan (X2), lama pelatihan (X3), materi pelatihan (X4) dan metode pelatihan (X5) secara simultan memiliki pengaruh yang *signifikan* terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan (Y).

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis kedua digunakan **Uji t,** diperoleh hasil bahwa variabel peserta pelatihan (X1) memiliki nilai thitung sebesar 0,919 dengan signifikansi sebesar 0,365. Karena |thitung | < ttabel (0,919 < 2,032) atau sig. t > 5% (0,365 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel peserta pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y). Kemudian, untuk variabel instruktur pelatihan (X2) memiliki nilai thitung sebesar 2,334 dengan signifikansi sebesar 0,026. Karena |thitung | > ttabel(2,334 > 2,032) atau sig. t < 5% (0,026 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel instruktur pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y). Lalu, untuk variabel lama pelatihan (X3) memiliki nilai thitung sebesar -1,397 dengan signifikansi sebesar 0,171. Karena |thitung | < ttabel (1,397 < 2,032) atau sig. t > 5% (0,171 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lama pelatihan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y). Selanjutnya, untuk variabel materi pelatihan (X4) memiliki nilai thitung sebesar 2,704 dengan signifikansi sebesar 0,011. Karena |thitung | > ttabel (2,704 > 2,032) atau sig. t < 5% (0,011 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel materi pelatihan (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y). Kemudian yang terakhir, variabel metode pelatihan (X5) memiliki nilai thitung sebesar 3,491 dengan signifikansi sebesar 0,001. Karena |thitung | > ttabel (3,491 > 2,032) atau sig. t < 5% (0,001 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel metode pelatihan (X5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis di atas, maka variabel bebas yang berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu variabel instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan.

Pengujian terhadap hipotesis ketiga adalah dengan melihat nilai koefisien β (*standardized coefficient*) yangberdasarkan tabel hasil analisis regresi terlihat bahwa variabel yang memiliki koefisien beta tertinggi terdapat pada variabel metode pelatihan (X5) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,413. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel profesionalisme kerja karyawan adalah variabel metode pelatihan (X5).

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini telah diketahui bahwa secara simultan atau keseluruhanunsur-unsur pelatihan kerja yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan mempengaruhi profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009:51) mengenai komponen atau unsur yang harus ada dalam pelatihan, unsur tersebut yaitu tujuan dan sasaran pelatihan jelas, para pelatih harus profesional, materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang dicapai, metode pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan peserta, dan peserta harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Sedangkan untuk unsur lama pelatihan dapat dilihat pada teori yang diungkapkan oleh Hardjana (2001:36) bahwa tujuan pelatihan kerja harus memuat prinsip SMART yang merupakan akronim dari *Spesific, Measurable, Achievable, Realistic, & Timebound.* Berdasarkan prinsip tersebut, unsur lama pelatihan ada pada prinsip kelima yaitu *Timebound,* yang berarti waktu pencapaian tujuan pelatihan dibatasi atau dengan kata lain penentuan lama pelatihan memiliki batas sehingga pelatihan kerja yang diberikan harus memperhatikan batas tersebut sehingga materi dapat diterima secara efektif dan tidak mengganggu kinerja karyawan yang menjadi peserta pelatihan.

 Selanjutnya mengenai pengaruhnya terhadap profesionalisme kerja, kelima unsur pelatihan kerja dalam penelitian ini berhubungan dengan indikator profesionalisme kerja itu sendiri seperti yang diungkapkan Wahyudi dan Aida dalam Kusuma (2012:35) yang menyebutkan bahwa indikator profesionalisme kerja ada 5 yaitu pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi, dan hubungan rekanseprofesi. Hal ini disebabkan karena kelima indikator profesionalisme kerja ini dapat dikembangkan dengan sebuah pelatihan kerja yang memiliki lima unsur yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan dengan pengaruh yang sama. Hasil dari penelitian ini secara teoritis didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Aminin (2004), bahwa tingkat pelatihan aparatur mempunyai pengaruh secara signifikan dan dominan terhadap profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik, khususnya pada pengaruh unsur-unsur pelatihan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan atau dengan kata lain sebuah pelatihan kerja yang memiliki komponen / unsur sebagaimana yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2009:51) berpengaruh terhadap perkembangan profesionalisme kerja dalam diri karyawan yang sejalan dengan hasil dari penelitian Sri Aminin bahwa tingkat pelatihan aparatur sangat menentukan dalam perkembangan profesionalisme aparatur.

Sementara itu apabila diteliti pengaruh unsur pelatihan kerja tersebut secara individu atau parsial, maka akan diperoleh hasil yang menyatakan bahwa unsur dalam pelatihan kerja yang terdiri dari instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan yang dapat mengembangkan profesionalisme kerja dalam diri karyawan. Berdasarkan hal ini dapat dijabarkan bahwa instruktur pelatihan yang profesional dapat mengembangkan profesionalisme kerja dalam diri peserta pelatihannya dengan lima indikatornya telah terpenuhi walaupun keempat unsur pelatihan lain kurang diperhatikan dengan baik oleh penyelenggara pelatihan kerja, kemudian apabila unsur instruktur pelatihan tidak profesional serta unsur lain tidak sesuai dengan tujuan pelatihan, namun metode pelatihan yang diberikan tepat, maka profesionalisme kerja pun dapat dicapai pula oleh peserta pelatihan. Di samping itu, hal yang sama juga berlaku pada situasi jika hanya unsur materi pelatihan saja yang sesuai, sedangkan keempat unsur pelatihan kerja lainnya tidak sesuai dengan tujuan pelatihan, maka profesionalisme kerja tetap dapat berkembang dalam diri para peserta pelatihan.

Selanjutnya untuk tujuan penelitian yang ketiga, yang bertujuan mengetahui unsur pelatihan kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi profesionalisme kerja, telah diperoleh hasil bahwa unsur metode pelatihan adalah yang paling memberikan dampak besar terhadap berkembangnya profesionalisme kerja dalam diri karyawan yang menjadi peserta pelatihan. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge(2008:311) mengenai cara belajar yang baik adalah mengetahui metode yang tepat bagi setiap individu sebagaimana pernyataan mereka berikut ini ,“Gaya belajar yang berbeda-beda ini tentu saja tidak tertutup satu dari yang lain. Guru yang baik mengenali bahwa siswa-siswanya belajar dengan cara yang berbeda dan untuk itu menyediakan metode belajar yang berbeda pula. Mereka memberi tugas untuk membaca sebelum kelas dimulai; memberikan kuliah; menggunakan bantuan visual untuk mengilustrasikan konsep; dan membuat siswanya berpartisipasi dalam proyek kelompok, analisis kasus, bermain peran, dan latihan belajar eksperiensial. Jika tahu tipe yang lebih disukai oleh para karyawan anda, anda bisa merancang program pelatihan formal berdasarkan preferensi ini. Jika anda tidak mempunyai informasi tersebut, mungkin yang paling baik adalah merancang program yang memanfaatkan gaya belajar yang berbeda-beda. Terlalu banyak menggunakan salah satu tipe mengajar akan menyebabkan individu yang tidak belajar dengan baik pada gaya belajar lain dirugikan”.

Berdasarkan atas semua kesimpulan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa profesionalisme kerja karyawan telah dapat terwujud secara maksimal selama dengan tetap adanya unsur pelatihan kerja yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan, namun penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa ada unsur-unsur pelatihan kerja lain di luar penelitian yang memberikan pengaruh terhadap profesionalisme kerja walaupun pengaruh yang diberikan kecil, tetapi tetap perlu diperhatikan bahwa masih ada unsur-unsur lain yang bisa dikembangkan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai penelitian yang telah dilakukan di UB Hotel Malang, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa unsur-unsur pelatihan yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan secara simultan memberikan pengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan perhotelan serta diperoleh juga bahwa unsur-unsur pelatihan yang terdiri dari instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan dan unsur pelatihan yang memberikan pengaruh dominan terhadap profesionalisme kerja karyawan perhotelan pada penelitian adalah metode pelatihan. Sedangkan unsur pelatihan yang tidak memberikan pengaruh secara parsial terhadap profesionalisme kerja karyawan perhotelan adalah peserta pelatihan dan lama pelatihan.Kedua unsur ini perlu dievaluasi kembali oleh pihak Hotel agar dapat memberikan pengaruh yang bermanfaat bagi profesionalisme kerja, karena kedua unsur ini merupakan unsur penyusun sebuah pelatihan kerja yang keberadaannya sangat menentukan kesuksesan sebuah pelatihan kerja.

 Berdasarkan hasil analisis yang telah disimpulkan, dapat diperoleh beberapa saran yang bermanfaat yaitu pemberian pelatihan ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*) kepada karyawan sebagai materi khusus yang membantu menunjang profesionalisme mereka, menerapkan metode pelatihan diskusi / konferensi sebagaimana yang dinyatakan oleh Kaswan(2011:180), segera memberikan pelatihan bahasa ingggris pada semua departemen UB Hotel, unsur pelatihan kerja yang secara parsial tidak berpengaruh yaitu mengenai peserta pelatihan dan lama pelatihan agar dievaluasi kembali dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan akan pentingnya pelatihan yang bisa dilakukan oleh manager atau *supervisor* serta memperhitungkan kembali jangka waktu pelatihan yang diberikan dengan kemampuan peserta dan jumlah materi pelatihan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aminin, Sri,2004, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Motivasi Terhadap Profesionalisme Aparatur Dalam Pelayanan Publik (Studi Atas Pelayanan Pejabat Struktural Di Lingkungan Universitas Brawijaya)*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya, Malang.

Arikunto, Suharsimi, 2006,*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, EdisiRevisi, PTRineka Cipta, Jakarta.

Darsono,Agustinus, 2011, *Housekeeping Hotel*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Davis, John H., 2011, *Statistics for Compensation: A Practical Guide to Compensation Analysis*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey Canada.

Dessler, Gary, 2003, *Human Resource Management*, Terjemahan oleh Eli Tanya, 2004, PT INDEKS, Jakarta.

Dessler, Gary, 2010, *Human Resource Management*, Terjemahan olehParamitaRahayu&Fadjar Hari Hardiansjah, 2011, PT INDEKS, Jakarta.

Erika, Novaria, 2006, *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran, Niaga, Distribusi, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia Pada PT PLN (Persero) APJ (Area Pelayanan Dan Jaringan) Jl. BasukiRahmad No. 100 Malang*, Skripsi, Program Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang.

Hardjana, Agus M., 2001, *Training SDM yang Efektif*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

Hariandja,Marihot Tua Efendi,2002,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Hartanto,Frans Mardi, 2009, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia : Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan Dan Potensi Insani*, PT Mizan Pustaka, Bandung.

Hermawan,Asep, 2005,*Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, Penerbit PT Grasindo, Jakarta.

Kaswan, 2011,*Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Penerbit ALFABETA, Bandung.

Khikmah,Siti Noor, 2005, *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*, JurnalMaksi, Vol. 05 No. 02, 2005 Agustus, hal 140-160.

Kusuma, NovandaFriskaBayuAji, 2012, *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas,* Skripsi, Program Sarjana, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu,2009, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, RefikaAditama, Bandung.

Nawari, 2010, *Analisis Regresi Dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Nisfiannoor,Muhammad, 2009, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, Salemba Humanika, Jakarta.

Pakpahan, Agrippa, 2009, *Peranan Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Public (Studi Kasus Pelayanan Pengurusan Kartu Tanda Penduduk Di Kecamatan Sidamanik Kab. Simalungun),*Skripsi, Program Sarjana, Universitas Sumatera Utara, Medan.

Pratisto,Arif, 2004,*Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik Dan Rancangan Percobaan Dengan SPSS 12*, PTElex Media Komputindo, Jakarta.

Pritaningtyas, PenyLia, 2006, *Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang*, Skripsi, Program Sarjana, Universitas Brawijaya,Malang.

Rangkuti, Freddy, 2002,*The Power Of Brands : Teknik Mengelola Brand Equity Dan Strategi Pengembangan Merek Plus Analisis Kasus Dengan Spss*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A., 2007, *Organizational Behavior,*12 th.ed, Terjemahan oleh Diana Angelica, RiaCahyani& Abdul Rosyid, 2008, Salemba Empat, Jakarta.

Rosnidah, Rawi&Kamarudin, 2011, *Analisis Dampak Motivasi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah kabupaten Cirebon),* JurnalPekbis, Vol. 3 No. 2, 2011 Juli, hal 456-466.

Santoso,Singgih, 2010, *Statistik Multivariat*, PTElex Media Komputindo, Jakarta.

Sanusi, Anwar, 2011,*Metodologi Penelitian Bisnis*,Salemba Empat,Jakarta.

Sekaran, Uma, 2003,*Research Methods For Business*, Terjemahan oleh Kwan Men Yon, 2009, Pustaka Salemba Empat, Jakarta.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 2006,*Metode Penelitian Survei*, Penerbit LP3ES, Jakarta.

Sirait, Justin T., 2006,*Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Grasindo, Jakarta.

Sunggu, AnniOmpu, 2004, Pengaruh *Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja (Studi Empiris Pada Internal Auditor PLN Se-Indonesia)*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.

Sutikno,Raja Bambang, 2007, *The Power Of Empathy In Leadership*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Tan,Inggrid, 2010,*From Zero To The Best*, PenerbitLibri, Jakarta.

Tangkilisan, HesselNogi S., 2005, Manajemen Publik, Grasindo, Jakarta.

Umar, Husein, 1998,*Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Umar, Husein, *Business an Introduction*, 2000, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Widyaningdyah, Agnes Utari, 2001, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Earnings Management Pada Perusahaan Go Public di Indonesia*, Jurnal Akuntansi & Keuangan, Vol. 03 No. 02, 2001 November, hal 89-101.

Wirartha, I Made, 2006, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, C.V. Andi Offset (Penerbit Andi), Yogyakarta.

Zuriah, Nurul, 2006,*Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, PT Bumi Aksara, Jakarta.