PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PROFESIONAL KERJA KERYAWAN
(Servei Pada Universitas Komputer Indonesia Bandung)

SEPTI INDRIYANI
UNIKOM

ABSTRACT

The process of training employees who tend not selective in training employees affect professional work experience in the employee so that the training provided is not optimal, and any employee who looks to have a professional experience in work and tend to have ties in the discipline by improving the job training. The purpose of this study was to determine the effect of the training on the Job and Work Experience Professional Employees.

Methods This study used a descriptive method with verification approaches the unit of analysis in this study is UNIKOM employees totaling 137 as the population. Samples obtained in the study of 58 people who were taken through stratified random sampling technique, the method of analysis using path analysis, using SPSS 19.0 for windows.

The results of path analysis concluded that the significant effect on the Job Training Work Experience. Job Training and Work Experience either simultaneous or partially significant effect on the Professional Employees. Partially, the most influential is the Job Training with the Professional Employees in the category quite well.

Keywords : Job Training, Experience Working, Professional Employees Work

PENDAHULUAN
Latar Belakang Penelitian

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja dengan unsur-unsur yang dikehendaki oleh organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Pada dasarnya pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan pemberian pengetahuan dimana karyawan dapat memperbaiki dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta dapat merubah sikap kearah yang lebih baik. Menurut Robert L. Mathis *at all* (2006 : 301) menyatakan bahwa Pelatihan sebuah proses dimana orang-orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Karyawan yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang kurang baik atau mempelajari keterampilan-keterampilan kerja baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka dalam mencapai sasaran-sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan (Handoko, 2001:107).Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan professional kerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam

melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Seorang karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk karyawan.Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan tergantung pada peran aktif karyawan, dimana setiap karyawan dalam perusahaan harus mampu bekerja dengan cara mempunyai pengalaman dan professional kerja yang baik bagi perusahaan.

Dengan demikian sangatlah penting untuk diteliti secara mendalam mengenai pengaruh pelatihan kerja yang dikembangkan serta pengalaman kerja yang meningkatkan professional kerja pada diri masing-masing karyawan sehingga akan memberikan dampak pada prestasi kerja karyawan serta akan berpengaruh pada keuntungan yang diterima oleh karyawan unikom.

Fenomena yang terlihat disini adalah dari proses pelatihan karyawan di UNIKOM yang cenderung tidak selektif dalam pelatihan kerja sehingga disini terdapat pelatihan calon karyawan yang diarahkan secara spesifik, Hal ini dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang diberikan oleh UNIKOM, Contohnya masih banyak karyawan yang belum disiplin dan belum tepat waktu. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti dengan baik dan cepat maka bisa menghambat terhadap perkembangan UNIKOM karena memiliki karyawan yang belum profesional dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan Unikom yang diperoleh dari bagian BAAK UNIKOM, terdapat banyak karyawan yang penempatan pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sebelumnya.

Faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan dalam berprofesional kerja supaya setiap karyawan bisa lebih berprofesional terhadap pekerjaannya sehingga karyawan terlihat memiliki pengalaman dalam profesional kerja dan cenderung memiliki ikatan dalam disiplin terhadap profesional adalah dengan meningkatkan pelatihan kerja dan profesional kerja tersebut.

Melihat permasalahan yang terjadi di Universitas Komputer Indonesia Bandung tersebut beserta penjelasan keterkaitannya dengan teori, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap professional Kerja Karyawan UNIKOM Bandung.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka
dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan Kerja yang dilakukan Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
2. Bagaimana Pengalaman KerjaKaryawan di Universitas Komputer Indonesia.
3. Bagaimana Professional Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
4. Bagaimana Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Pengalaman Kerja di Universitas Komputer Indonesia.
5. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Profesional Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
6. Apakah Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Profesional Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
7. Apakah Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Professional Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pelatihan Kerja yang dilakukan Karyawan Universitas Komputer Indonesia.
2. Untuk Mengetahui Pengalaman KerjaKaryawan Universitas Komputer Indonesia.
3. Untuk Mengetahui Professional Kerja KaryawanUniversitas Komputer Indonesia.
4. Untuk mengetahui Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Pengalaman Kerja di Universitas Komputer Indonesia.
5. Untuk Mengetahui Pelatihan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Profesional Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.
6. Untuk Mengetahui Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Profesional Kerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
7. Untuk Mengetahui Pelatihan kerja dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Profesional Kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka berisi studi pustaka terhadap buku, artikel, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Uraian kajian pustaka diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran atau konsep yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun tinjauan pustaka pada penelitian ini meliputi konsep mengenai pelatihan, pengalaman kerja dan profesional.

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan kebijakan yang diterapkan perusahaan dalam professional kerja karyawan.Pelaksanaan pelatihan Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Menurut Oemar Hamalik (2001 : 10) menambahkan bahwa Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2000 :86). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengukuran Pengalaman Kerja Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Profesional Kerja

Professional adalah orang yang menyandang suatu jabatan atau pekerjaan yang d lakukan dengan keahlian atau keterampilan yang tinggi. Hal ini juga pengaruh terhadap penampilan atau *performance* seseorang dalam melakukan pekerjaan seseorang di profesinya. Menurut Danim

(2002) Profesional suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya. Dari pendapat ini, sebutan standar kerja merupakan faktor pengukuran atas bekerjanya seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas.

METODE PENELITIAN

Menurut menurut Sugiyono (2011:32) mendefinisikan objek penelitian adalah sebagai berikut : "Objek penelitian adalah sarana ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan *reliable* tentang suatu hal."

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Menurut **Sugiyono (2009:115)**, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristiktertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Universitas Komputer Indonesia berjumlah sebanyak 137 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* (sampel acak berstrata).

Menurut Sugiyono (2009;118), *propotionate stratified random sampling* yaitu "teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara poporsional".

Husein Umar (2004;78)untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{\mathrm{N}}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{137}{1+137 \ \ 0.1^{\ 2}}$$
= 57.850907173 =58

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan Kerja

Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan Kerja

No Pernyataan	Koef. Validitas	Titik Kritis	Keterangan
1	0,504	0,300	Valid
2	0,899	0,300	Valid
3	0,913	0,300	Valid
4	0,891	0,300	Valid
5	0,861	0,300	Valid
6	0,938	0,300	Valid

2. Variabel Pengalaman Kerja

Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengalaman Kerja

No Pernyataan	Koef. Validitas	Titik Kritis	Keterangan
1	0,424	0,300	Valid
2	0,493	0,300	Valid
3	0,701	0,300	Valid
4	0,892	0,300	Valid
5	0,937	0,300	Valid
6	0,825	0,300	Valid

3. Variabel Profesional Kerja karyawan

Hasil Uji Validitas Kuesioner Profesional Kerja Karyawan

No Pernyataan	Koef. Validitas	Titik Kritis	Keterangan
1	0,642	0,300	Valid
2	0,763	0,300	Valid
3	0,504	0,300	Valid
4	0,772	0,300	Valid
5	0,854	0,300	Valid
6	0,859	0,300	Valid

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel profesional kerja karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari ketiga (3) variabel dalam penelitian ini yaitu, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Profesional Kerja Karyawan, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel	Split Half	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Pelatihan Kerja	0,970	0,700	Reliabel
2	Pengalaman Kerja	0,885	0,700	Reliabel
3	Professional Kerja	0,851	0,700	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga (3) variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena hasil uji reliabilitas variabel berada diatas nilai kritis, yaitu 0,700.

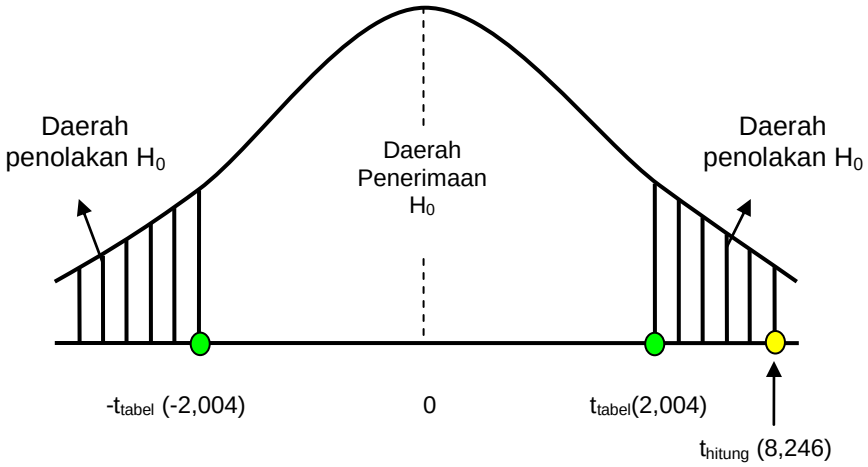
Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah pelatihan kerja memiliki hubungan yang signifikan pengalaman kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X2X1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Pengalaman Kerja Karyawan.

$H_1 : \rho_{X2X1} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Pengalaman Kerja Karyawan.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 0,05 dengan kriteria pengujian adalah tolak H_0 dan terima H_1jika nilai t_{hitung}lebih besardari t_{tabel}. Berdasarkan pada tabel *output* 4.15 di atas, diketahui nilai t_{hitung} untuk Pelatihan Kerja adalah sebesar 8,246. Nilai t_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi *t*, dengan α 0,05 dan *df* (n-k-1) 55 untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai t_{tabel} sebesar ± 2,004. Jika digambarkan dengan kurva hipotesis, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} akan tampak sebagai berikut :



Kurva Pengujian Hipotesis Pelatihan Kerja Terhadap Pengalaman Kerja

Dari gambar kurva pengujian hipotesis 4.2 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} (8,246) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,004) dan berada didaerah penolakan H_0, sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Pengalaman Kerja Karyawandi Universitas Komputer Indonesia.Menurut Singarimbun, Effendi (2003) yang melakukan pengujian hubungan kausal antara pelatihan kerja dan pengalaman kerja menemukan bukti empiris yang mendukung bahwa *antecendent* pelatihan kerja adalah pengalaman kerja.

Perhitungan Koefisien Jalur

Tahapan pertama untuk menghitung koefisien jalur adalah mencari nilai korelasi antar variabel *eksogen* (X) dan korelasi antara variabel *eksogen* (X) dengan *endogen* (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS*, diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

Korelasi Antara X_1 dan X_2 Terhadap Y

Correlations

		Pelatihan Kerja (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Professional Kerja (Y)
Pelatihan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,741**	,827**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	58	58	58
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	,741**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	58	58	58
Professional Kerja (Y)	Pearson Correlation	,827**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	58	58	58

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Jika disajikan dalam bentuk matriks akan tampak sebagai berikut :

$$\mathbf{R} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}000 & 0{,}741 \\ 0{,}741 & 1{,}000 \end{bmatrix} \end{array}$$

Matrik korelasi antar variabel *eksogen* di atas kemudian dicari matrik inversnya dan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\mathbf{R^{-1}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 2{,}214 & -1{,}640 \\ -1{,}640 & 2{,}214 \end{bmatrix} \end{array}$$

Berdasarkan pada tabel 4.17di atas, terlihat nilai korelasi antar variabel *eksogen* dengan variabel *endogen*, jika disajikan dalam bentuk *matriks* maka akan tampak sebagai berikut :

$$\mathbf{R_{yx}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{c} Y \end{array} \\ \begin{bmatrix} 0{,}827 \\ 0{,}814 \end{bmatrix} \end{array}$$

Langkah selanjutnya untuk menghitung koefisien jalur, adalah mengkalikan matrik invers dengan matrik korelasi antara variabel *eksogen* dengan variabel *endogen* sebagai berikut :

$$\begin{matrix} \rho_{YX1} \\ \rho_{YX2} \end{matrix} = \begin{bmatrix} 2{,}214 & -1{,}640 \\ -1{,}640 & 2{,}214 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0{,}827 \\ 0{,}814 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0{,}497 \\ 0{,}446 \end{bmatrix}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS*, diperoleh nilai koefisien jalur dengan hasil sebagai berikut :

Koefisien Jalur X_1 dan X_2 Terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,301	1,311		,230	,819
	Pelatihan Kerja (X1)	,489	,094	,497	5,208	,000
	Pengalaman Kerja (X2)	,488	,104	,446	4,679	,000

a. Dependent Variable: Professional Kerja (Y)

Setelah diperoleh nilai koefisien jalur, untuk mengetahui besar kontribusi pengaruh secara bersama dari Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Professional Kerja Karyawan dapat ditentukan dari hasil perkalian antara koefisien jalur dengan matrik korelasi antara variabel *eksogen* dengan variabel *endogen*.

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{bmatrix} 0{,}497 & 0{,}446 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0{,}827 \\ 0{,}814 \end{bmatrix}$$

$$R^2_{Y(X1X2)} = 0{,}774$$

Berdasarkan hasil komputasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS*, diperoleh nilai $R^2_{Y(X1X2)}$ dengan hasil sebagai berikut :

Pengaruh Secara Bersama Antara X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880[a]	,774	,766	1,6178584

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Berdasarkan perhitungan dan tabel *output* di atas, diketahui bahwa secara simultan Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,774 atau 77,4% terhadap Professional Karyawan, sedangkan besarnya kontribusi pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti *(epsilon)* adalah sebesar ($1-R^2$) 0,226 atau sebesar 22,6%.

Jika digambarkan dengan diagram jalur, nilai koefisien korelasi antar variabel bebas, koefisien jalur dan *epsilon* maka akan tampak sebagai berikut :

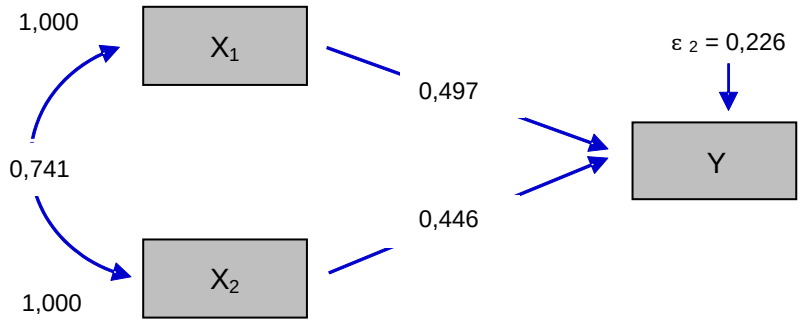


Diagram X_1 dan X_2 Terhadap Y

Berdasarkan gambar diagram jalur di atas, dapat dibentuk persamaan jalur sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 0{,}497\ X_1 - 0{,}446\ X_2 + 0{,}226 + \varepsilon}$$

Keterangan:
Y = Professional Kerja Karyawan
X_1 = Pelatihan Kerja
X_2 = Pengalaman Kerja Karyawan
ε_2 = Pengaruh faktor lain *(epsilon)*

Uji Hipotesis Simultan

Untuk menguji kebermaknaan pengaruh dari Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Professional Kerja Karyawan secara simultan, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan sebagai berikut :

H_0:$\rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$ Artinya secara simultan Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap Professional Kerja Karyawan.

H_1 :$\rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq 0$ Artinya secara simultan Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Professional Kerja Karyawan.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 0,05dengan kriteria pengujian hipotesis tolak H_0dan terima H_1 jika nilai F_{hitung}lebih besar dari nilai F_{tabel}. Adapun nilai F_{hitung} dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Dimana :

R = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel *eksogen*

n = Jumlah sampel

Berdasarkan perhitungan dan tabel *output* 4.19 di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,774 dengan banyaknya sampel (n) 58 dan banyaknya variabel *eksogen* (k) 2, maka F_{hitung} dapat dihitung :

Berdasarkan hasil komputasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS,* nilai F_{hitung} dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Uji Hipotesis Simultan (Uji *F*)

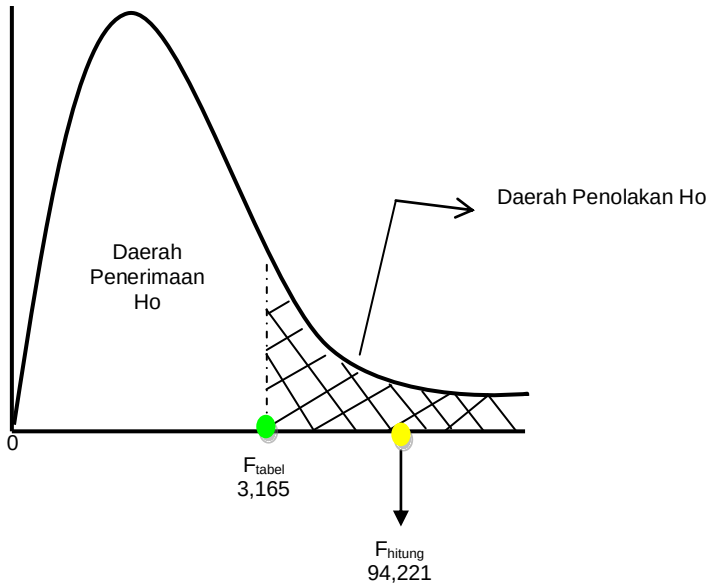
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493,239	2	246,619	94,221	,000[b]
	Residual	143,961	55	2,617		
	Total	637,199	57			

a. Dependent Variable: Professional Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Berdasarkan perhitungan dan tabel *output* di atas, diketahui nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 94,221. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel}pada tabel distribusi *F*, dengan α sebesar 0,05, df_1 (k) = 2 dan df_2(n-k-1) = 55 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,165. Jika digambarkan dengan kurva hipotesis simultan, maka nilai F_{hitung} dan F_{tabel} akan tampak sebagai berikut :



Kurva Pengujian Hipotesis Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y

Berdasarkan gambar kurva hipotesis simultan di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} (94,221) lebih besar dari F_{tabel} (3,165) dan berada didaerah penolakan H_0sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_1, artinya secara simultan Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Professional Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

Pengujian Hipotesis Parsial

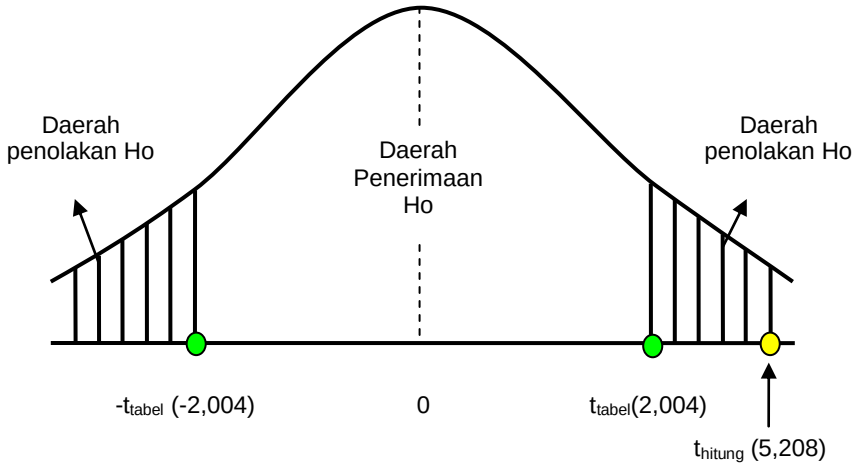
Uji Hipotesis Parsial X1 terhadap X2

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Ho :ρ_{YX1}= 0 Secara parsial Pelatihan Kerja Karyawantidak berpengaruh signifikan terhadap Professional Kerja Karyawan.

Ha :$\rho_{YX1}\neq 0$ Secara parsial Pelatihan Kerja Karyawanberpengaruh signifikan terhadap Professional Kerja Karyawan.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 0,05dengan kriteria pengujiannya adalah tolak H_0dan terima H_1 jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}.Berdasarkan pada tabel *output*4.18 di atas, diketahui nilai t_{hitung}untuk Pelatihan Kerja adalah sebesar 5,208. Nilai t_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi *t*, dengan α 0,05 dan *df*(n-k-1) 55untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai t_{tabel} sebesar ±2,004. Jika digambarkan dengan kurva hipotesis parsial, nilai t_{hitung} dan t_{tabel}akan tampak sebagai berikut :



Kurva Pengujian Hipotesis Parsial X_1 Terhadap Y

Berdasarkan gambar kurva pengujian hipotesis parsial di atas, diketahui nilai t_{hitung} (5,208) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,004) dan berada didaerah penolakan H_0 sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti secara parsial Pelatihan Kerja Karyawanberpengaruh signifikan terhadap Professional Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

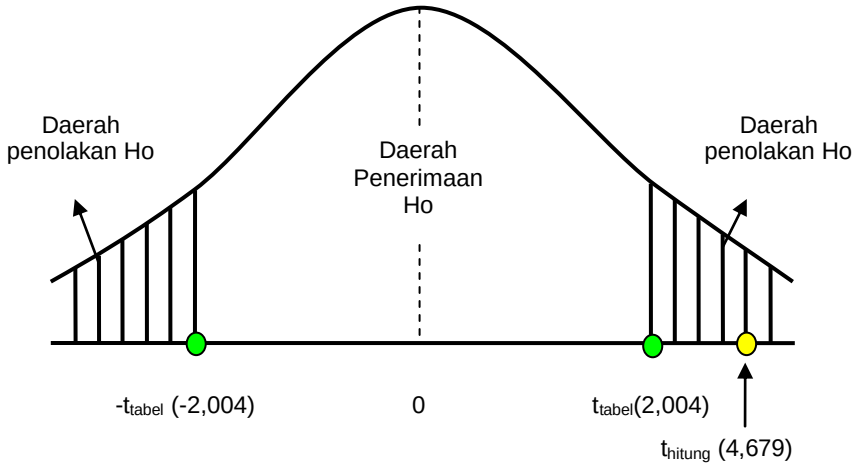
Uji Hipotesis Parsial X_2 Terhadap Y

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Ho :ρ_{YX2}= 0 Secara parsial Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Professional Kerja Karyawan.

Ha :$\rho_{YX2}\neq$0 Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Professional Kerja Karyawan.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 0,05dengan kriteria pengujiannya adalah tolak H_0dan terima H_1 jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}. Berdasarkan pada tabel *output* 4.18 di atas, diketahui nilai t_{hitung}untuk Pengalaman Kerja adalah sebesar 4,679. Nilai t_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi *t*, dengan α 0,05 dan *df*(n-k-1) 55 untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai t_{tabel} sebesar ±2,004. Jika digambarkan dengan kurva hipotesis parsial, nilai t_{hitung} dan t_{tabel}akan tampak sebagai berikut :



Kurva Pengujian Hipotesis Parsial X_2 Terhadap Y

Berdasarkan gambar kurva pengujian hipotesis parsial di atas, diketahui nilai t_{hitung} (4,679) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,004) dan berada didaerah penolakan H_0 sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Professional Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, dengan indikator kemampuan karyawan, meningkatkan pengetahuan, keterampilan operasional, yang rata-rata berada dalam kategori baik. Namun masih terdapat indikator yang cukup baik yaitu kemampuan karyawan dan keterampilan operasional.
2. Pengalaman karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara umum berada dalam kategori tergolong baik yang mana karyawan dapat melakukan banyak tugas pemeriksaan dengan cepat dan tepat atau akurat sehingga karyawan memiliki profesionalitas kerja yang lebih tinggi.
3. Profesional kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia secara umum berada dalam kategori cukup bahwa UNIKOM melakukan evaluasi kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional dan memiliki strategi yang tepat untuk mengembangkan profesional kerjanya.
4. Pengaruh antara pelatihan kerja dan pengalaman kerja memiliki tingkat pengaruh yang sedang, bahwa pelatihan kerja dengan pengalaman kerja tidak terlalu dominan saling mempengaruhi dan mengikuti tujuan pelatihan karyawan.
5. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap profesional kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia Sehingga pelatihan kerja diabaikan karena pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh yang begitu besar karena UNIKOM sering melakukan evaluasi kerja terhadap profesional kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
6. Pengalaman kerja dengan profesional kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia yang member pengaruh Kuat yang artinya pengalaman kerja memberikan kontribusi membentuk profesional kerja karyawan yang dominan. Semakin baik pengalaman kerja

akan memberikan kontribusi positif terhadap profesional kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

7. Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja, dengan demikian pelatihan kerja dan pengalaman kerja memberikan kontribusi yang kurang dominan terhadap profesional kerja karyawan universitas komputer indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada Universitas Komputer Indonesia, yaitu :

1. Universitas Komputer Indonesia sebaiknya sesuaikan dengan karyawan untuk indicator cukup/kurang, Selain itu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, serta pelatihan merupakan pekerjaan profesional sehingga pelatih harus memiliki dedikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
2. Universitas Komputer Indonesia sebaiknya memberikan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkahlaku baik dari pendidikan formal maupun non formal terhadap para karyawan. Pengalaman kerja karyawan didasarkan pada dalam menjalankan tugas – tugas dengan baik, melibatkan karyawan untuk memberikan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya.
3. Profesional kerja di Universitas Komputer Indonesia lebih memprioritaskan hasil kerja yang baik dengan proses kerja yang baik pula demi tercapainya tujuan organisasi serta mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.
4. Pelatihan Kerja akan mempengaruhi pengalaman karja menjadi baik. Maka dari itu memiliki profesional yang tinggi pada setiap karyawannya agar karyawannya dapat bekerja dengan proses kerja yang benar agar mencapai hasil kerja yang optimal.
5. Pelatihan kerja pada penelitian ini di abaikan karena pelatihan kerja tidak memberikontribusi yang dominan terhadap profesional kerja pada karyawan disarankan untuk peneliti lain yang akan meneliti tidak menggunakan variabel pelatihan kerja pada penelitian selanjutnya karena pengaruh dari faktor lain yang lebih dominan.
6. Nilai-nilai dari pengalaman kerja sebaiknya dijaga sebaik mungkin, karena pengalaman kerja yang baik akan menjadikan karyawan berpengalaman tinggi.
7. Pelatihan kerja dan pengalaman kerja berkontribusi dalam mempengaruhi profesional kerja karyawan. Universitas Komputer Indonesia sebaiknya memperbaiki profesional kerja karyawan melalui pelatihan kerja dan pengalaman kerja karyawan.