

**INSENTIF, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN  
PENDIDIKAN TERHADAP PROFESIONALISME  
TENAGA KERJA PARIWISATA**

Susanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Jl. Jendral Sudirman No 29, Rawa Laut, Enggal, Kota Bandar Lampung 35118

Email: susansusanty941@gmail.com

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine and analyze the partial or simultaneous influence of educational variables, human resource competence and incentives on the professionalism of tourism workers in Lampung Province. The research design used is causal research with research methods using survey research with descriptive and inferential statistical approaches. Data analysis used multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results of the research show that education influences the professionalism of the tourism workforce in Lampung Province, human resource competency influences the professionalism of the tourism workforce in Lampung Province, then incentives influence the professionalism of the tourism workforce in Lampung Province as well as education, human resource competency and incentives in general. together influence the professionalism of the tourism workforce in Lampung Province.*

**Keywords:** *Incentives, Competence, Education, Professionalism.*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial maupun simultan variabel pendidikan, kompetensi sumber daya manusia dan insentif terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung. Desain penelitian yang digunakan yaitu penelitian kausal dengan metode penelitian menggunakan penelitian survei dengan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung, kemudian insentif berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung serta pendidikan, kompetensi sumber daya manusia dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.

**Kata Kunci:** Insentif, Kompetensi, Pendidikan, Profesionalisme.

## **PENDAHULUAN**

Upaya untuk mengembalikan dan memulihkan kepariwisataan di Provinsi Lampung tentunya membutuhkan tenaga kerja pariwisata profesional yang harus memenuhi kualifikasi tertentu, diantaranya memiliki pendidikan formal dan informal di bidang kepariwisataan serta memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi kerja bagi sumber daya manusia. Profesionalisme yang dimiliki tentu akan meningkatkan pendapatan melalui insentif yang diterima oleh sumber daya manusia yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata. Sumber daya manusia berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan, khususnya di organisasi berbasis jasa. Dalam penelitian ini, sumber daya manusia pariwisata dibatasi pada sub sektor jasa perhotelan, sub sektor jasa makanan atau minuman, sub sektor jasa perjalanan wisata, dan sub sektor jasa pramuwisata.

Profesionalisme seseorang sudah tentu akan berdampak pada kinerjanya, oleh karena itu seorang pekerja pariwisata wajib mengetahui dan mengerti tugas dan tanggung jawabnya. Dengan menjaga profesionalitasnya dalam setiap pekerjaan, pekerja pariwisata akan semakin dihargai baik oleh perusahaan maupun oleh wisatawan yang menjadi konsumennya. Sumber daya manusia pariwisata dapat diidentifikasi sebagai orang yang bekerja dalam industri pariwisata. Sumber daya manusia pariwisata berperan penting dalam pengembangan pariwisata dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mewujudkan kepuasan wisatawan serta berdampak positif terhadap ekonomi,

kesejahteraan, dan kelestarian lingkungan dan budaya di kawasan wisata. Untuk menunjang munculnya sumber daya manusia yang diharapkan, peran pendidikan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan mutu pelayanan pariwisata. Keberadaan lembaga-lembaga pendidikan diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang handal, profesional, dan memiliki kemampuan analisis. Oleh karena itu, peran pemerintah untuk membuka lembaga pendidikan yang relevan dengan kebutuhan dunia pariwisata sangat penting. Bagi para pekerja di bidang pariwisata, agar lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan dunia kerja pariwisata, mereka diharuskan memiliki sertifikat kompetensi. Standar kompetensi ini sangat dibutuhkan oleh industri pariwisata untuk berkembang lebih cepat, pekerja lebih memiliki kreativitas, serta mampu memberikan pelayanan terbaik kepada wisatawan. Kriteria ini bahkan sudah diberlakukan sebagai syarat pencari kerja pada posisi tertentu di industri pariwisata. Dunia pendidikan harus dapat menyiapkan kurikulum sesuai dengan harapan industri pariwisata sehingga lulusannya dapat memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kompetensi dapat dimaknai sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pekerja pariwisata untuk mengembangkan profesionalitas kerja, di mana kompetensi pegawai mensyaratkan sertifikasi bagi pekerja pariwisata untuk mendukung peningkatan mutu produk, pelayanan, dan pengelolaan kepariwisataan.

Seorang pekerja pariwisata yang profesional harus memiliki sertifikasi. Sertifikasi merupakan tuntutan bagi tenaga

kerja untuk membuktikan tingkat kompetensi dalam usaha pariwisata. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2012 tentang sertifikasi kompetensi dan sertifikasi usaha di bidang pariwisata, sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai standar kompetensi kerja nasional Indonesia. Profesionalisme seorang karyawan dalam pekerjaannya tentu harus dihargai oleh perusahaan, salah satunya dengan memberikan insentif tertentu atas kinerja yang telah ditunjukkan. Insentif merupakan segala sesuatu yang memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin, untuk mendapatkan pendapatan ekstra di luar komisi yang telah disepakati sebelumnya. Penghargaan dalam bentuk insentif yang diberikan perusahaan bertujuan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik dan memperbaiki taraf hidupnya ke arah yang lebih baik. Salah satu masalah yang dihadapi oleh pekerja di bidang pariwisata adalah bahwa patokan dalam memberikan insentif masih belum jelas dan transparan sepenuhnya.

Keadaan dan permasalahan umum yang dihadapi oleh sektor pariwisata di Provinsi Lampung berkenaan dengan sumber daya manusia pariwisata dapat diuraikan sebagai berikut 1) Kurangnya jumlah tenaga kerja profesional di bidang pariwisata yang siap bekerja di industri pariwisata, sementara kebutuhan tenaga kerja untuk memaksimalkan potensi pariwisata di daerah Lampung sangat tinggi, 2) Keterbatasan sekolah atau lembaga pendidikan kepariwisataan di Provinsi Lampung menyebabkan kurangnya tenaga kerja pariwisata yang memiliki latar belakang pendidikan atau

lulusan pariwisata, 3) Tenaga profesional di bidang pariwisata lebih bersifat administratif dan masih kurang jelasnya jenjang karier dalam perusahaan pariwisata bagi para pekerja pariwisata di lapangan, 4) Belum adanya dasar penetapan insentif bagi tenaga kerja profesional di bidang pariwisata dan insentif lebih didasarkan atas kebijakan masing-masing pimpinan pada perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang bersangkutan.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung, 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung, 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, kompetensi sumber daya manusia dan insentif secara bersama-sama terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Insentif**

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Kemudian menurut Mangkunegara (2015) pengertian insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi

kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Sutrisno (2016) tujuan diberikannya insentif adalah a. Bagi Perusahaan, seperti 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan, 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi, 3) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan meningkat; b. Bagi karyawan, seperti 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan di terimanya pembayaran diluar gaji pokok, 2) Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Wirawan (2015) mendefinisikan kompetensi sumber daya manusia adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Sutrisno (2016) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan besar untuk berbagai alasan, yaitu a) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, b) Alat seleksi karyawan, c) Memaksimalkan produktivitas karyawan, d) Dasar untuk sistem remunerasi, e) Mempermudah

adaptasi terhadap perubahan global, f) Menyelaraskan perilaku pekerja.

Menurut Gordon (Sutrisno, 2016) indikator untuk mengukur kompetensi antara lain a) Pengetahuan (*knowlegde*) adalah kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya ketika seorang karyawan mengetahui cara belajar, melakukan identifikasi konsep belajar serta bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan, b) Pemahaman (*understanding*) adalah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu, misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien, c) Nilai (*Value*) adalah suatu standart perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang seperti standar perilaku dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan dan lain-lain), d) Kemampuan (*Skill*) adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memiliki metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien, e) Sikap (*Attitude*) yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, f) Minat (*Interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2014) karakteristik yang menjadi indikator kompetensi sumber daya manusia adalah 1) Pengetahuan (*Knowledge*) yang mencakup pengetahuan keilmuan dalam

bidang pekerjaan dan ilmu pengetahuan lainnya yang terkait, 2) Keterampilan (*Skill*) yang mencakup keterampilan teknis dan fungsional, keterampilan intelektual, keterampilan berorganisasi, keterampilan personal, keterampilan komunikasi dan intrapersonal, 3) Sikap (*Attitude*) yang memiliki komitmen untuk kepentingan publik dan sensitifitas terhadap tanggung jawab sosial, pengembangan diri dan belajar terus menerus, dapat diandalkan, bertanggungjawab, tepat waktu dan saling menghargai, menaati hukuman dan peraturan yang berlaku.

### **Pendidikan**

Pasal 13 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Menurut Rulam (2015) pendidikan formal adalah pendidikan yang memiliki aturan resmi yang sangat ketat dalam segala aspeknya, jauh lebih ketat dari pendidikan informal dan nonformal yang mencakup sekolah dan perguruan tinggi. Menurut Kompri (2015) pendidikan formal (sekolah) merupakan salah satu sistem pendidikan untuk menciptakan manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang budaya dan tingkat sosial dan ekonomi siswa yang terlibat didalamnya.

Menurut Rulam (2015) pendidikan nonformal adalah pendidikan yang terorganisasi di luar sistem persekolahan. Menurut Kompri (2015) pendidikan nonformal (pendidikan luar sekolah) adalah suatu kegiatan yang terarah dan teratur di luar lembaga pendidikan luar sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan bagi peserta didiknya.

Rulam (2015) menyatakan bahwa

pendidikan informal adalah pendidikan yang tidak terstruktur berkenaan dengan pengalaman sehari-hari yang tidak terencana dan tidak terorganisasi (*study incedential*) dan merupakan pengalaman-pengalaman yang diinterpretasikan atau dijelaskan oleh orang-orang yang lebih tua atau teman sejawat.

### **Profesionalisme Tenaga Kerja Pariwisata**

Menurut Wibowo (2014) bahwa profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. David H. Maister dalam Wirjayanti (2014) mengatakan bahwa orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti dalam Wirjayanti (2014) profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.

### **Pengembangan Hipotesis**

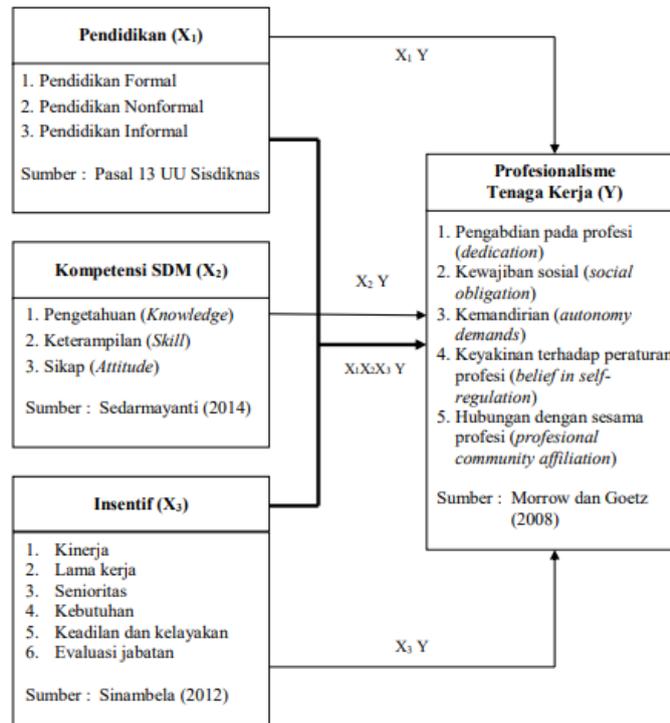
Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan yaitu H<sub>1</sub>. Pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.

Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan yaitu H<sub>2</sub>. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.

Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan yaitu H<sub>3</sub>. Insentif berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.

Dengan demikian, hipotesis keempat yang diajukan yaitu H<sub>4</sub>. Pendidikan, kompetensi

sumber daya manusia dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mempunyai 3 (tiga) variabel bebas yaitu pendidikan (X<sub>1</sub>), kompetensi sumber daya manusia (X<sub>2</sub>), dan insentif (X<sub>3</sub>) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu profesionalisme tenaga kerja pariwisata. Pengukuran terhadap pernyataan pada masing-masing variabel penelitian menggunakan skala *likert* 5 tingkat atau poin. Skor 1 artinya sangat tidak setuju (STS) sampai dengan skor 5 artinya sangat setuju. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan yaitu *convenience sampling* sebesar 100 responden.

Sumber data terdiri atas 2 (dua) yaitu sumber data primer yang diambil dari responden secara langsung melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku dan artikel penelitian sebelumnya yang meneliti tentang variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan, studi lapangan berupa observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode pengujian data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, selanjutnya analisis statistik

inferensial yaitu uji regresi linier berganda, uji koefisien penentu, dan uji hipotesis.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian validitas item pertanyaan dan reliabilitas variabel penelitian dilakukan terhadap 100 orang responden, masing-masing kuisioner dipersiapkan jawaban sebanyak 5 interval jawaban. Jawaban terendah diberi skor 1 dan jawaban tertinggi diberi skor 5. Berdasarkan hasil uji validitas diketahui r tabel sebesar 0,195 untuk responden sebanyak 100 orang dan tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui bahwa seluruh item pertanyaan variabel pendidikan berada pada *range* 0,305 sampai dengan 0,769. Kemudian, seluruh item pada variabel kompetensi sumber daya manusia berada pada *range* 0,253 sampai dengan 0,858. Selanjutnya,

seluruh item pada variabel insentif berada pada *range* 0,458 sampai dengan 0,754. Terakhir, seluruh item pada variabel tenaga kerja pariwisata berada pada *range* 0,410 sampai dengan 0,769. Dengan demikian, seluruh item pada variabel pendidikan, kompetensi sumber daya manusia, insentif, tenaga kerja pariwisata berada di atas 0,195 jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel valid dan bisa dilakukan untuk pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel pendidikan sebesar 0,717, variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,885, variabel insentif sebesar 0,856, dan variabel profesionalisme tenaga kerja pariwisata sebesar 0,851. Pengujian hipotesis penelitian yang diolah menggunakan Program SPSS 22.0 yang diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Pendidikan, Kompetensi SDM dan Insentif terhadap Profesionalisme**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.467	2.643		.045	.040
	Pendidikan	.277	.070	.205	3.953	.000
	Kompetensi_SDM	.127	.055	.151	2.298	.024
	Insentif	.645	.064	.673	10.119	.000

Sumber: *Output* SPSS Versi 22.

Berdasarkan analisis regresi menghasilkan arah regresi b sebesar 0,277 dan konstanta a sebesar 1.467. Dengan demikian pengaruh pendidikan terhadap profesionalisme dapat digambarkan melalui persamaan regresi :  $Y = 1,467 + 0,277X_1$ . Hasil ini menunjukkan apabila pendidikan ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan meningkatkan profesionalisme tenaga kerja pariwisata sebesar 0,277 satuan (%).

Berdasarkan analisis regresi menghasilkan arah regresi b sebesar 0,127 dan konstanta a sebesar 1.467. Dengan demikian pengaruh kompetensi SDM terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata dapat digambarkan melalui persamaan regresi :  $Y = 1,467 + 0,127X_2$ . Hasil ini menunjukkan apabila kompetensi SDM ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan terjadi peningkatan profesionalisme tenaga

kerja pariwisata sebesar 0,127 satuan (%). Berdasarkan analisis regresi menghasilkan arah regresi b sebesar 0,645 dan konstanta a sebesar 1.467. Dengan demikian pengaruh insentif terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata dapat digambarkan melalui persamaan regresi :  $Y = 0,645 + 0,645X_3$ . Hasil ini menunjukkan apabila insentif ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan terjadi peningkatan profesionalisme tenaga kerja pariwisata sebesar 0,645 satuan (%). Berdasarkan analisis regresi berganda

yaitu  $Y = 1,467 + 0,277X_1 + 0,127X_2 + 0,645X_3$ . Dengan demikian hasil ini menunjukkan apabila semua variabel bebas (pendidikan, kompetensi sumber daya manusia dan insentif) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai profesionalisme tenaga kerja pariwisata adalah 1,467.

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diolah menggunakan Program SPSS 22.0 yang diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Koefisien Determinan ( $R_2$ ) Pendidikan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Insentif terhadap Profesionalisme Tenaga Kerja Pariwisata**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1 Pendidikan				
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.508a	.258	.251	3.635
Insentif	.680a	.461	.457	3.095
Profesionalisme Tenaga Kerja Pariwisata	.852a	.727	.724	2.207
Pendidikan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Insentif, Profesionalisme Tenaga Kerja Pariwisata	.884a	.781	.774	1.996

**Sumber: Output SPSS Versi 22.**

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai koefisien variabel pendidikan terhadap profesionalisme 0,508, artinya kontribusi variabel pendidikan terhadap Variabel profesionalisme tenaga kerja pariwisata sebesar 0,508 (kategori sedang). Kemudian nilai  $R^2$  sebesar 0,258, artinya variabel pendidikan pengaruh terhadap Variabel profesionalisme tenaga kerja pariwisata sebesar 25,8%, sedangkan sisanya sebesar 74,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai koefisien kompetensi sumber daya manusia terhadap profesionalisme tenaga kerja adalah

sebesar 0,680, artinya kontribusi variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap profesionalisme tenaga kerja sebesar 0,608 (kategori tinggi). Adapun nilai  $R^2$  sebesar 0,462, artinya pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap profesionalisme tenaga kerja sebesar 46,2%, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai koefisien variabel insentif terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata adalah sebesar 0,852, sehingga kontribusi Variabel insentif terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata sebesar 0,852 (kategori sangat tinggi). Adapun nilai  $R^2$  sebesar 0,727, artinya pengaruh variabel

insentif terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai koefisien variabel pendidikan, kompetensi sumber daya manusia terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata adalah sebesar 0,884, sehingga kontribusi variabel pendidikan, kompetensi sumber

daya manusia terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata sebesar 0,884 (kategori sangat tinggi). Adapun nilai  $R^2$  sebesar 0,781, artinya pengaruh variabel pendidikan, kompetensi sumber daya manusia terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 3. Pengujian Hipotesis Variabel Pendidikan, Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Profesionalisme Tenaga Kerja Pariwisata.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.467	2.643		.045	.040
	Pendidikan	.277	.070	.205	<b>3.953</b>	.000
	Kompetensi_SDM	.127	.055	.151	<b>2.296</b>	.024
	Insentif	.645	.064	.673	<b>10.119</b>	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Sumber: *Output SPSS Versi 22.*

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung. Hasil uji hipotesis menggunakan Uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,953, sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata  $n = 100$ , diperoleh nilai 1,984. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel sehingga hasil ini membuktikan bahwa benar pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung. Hasil uji hipotesis menggunakan Uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,296, sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata  $n = 100$ ,

diperoleh nilai 1,984. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel sehingga hasil ini membuktikan bahwa benar kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung. Hasil uji hipotesis menggunakan Uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 10,119, sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata  $n = 100$ , diperoleh nilai 1,984.

Dengan demikian nilai t hitung > t tabel sehingga hasil ini membuktikan bahwa benar insentif berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.

**Tabel 25. Tabel Uji Hipotesis Pendidikan, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Insentif terhadap Profesionalisme Tenaga Kerja Pariwisata**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1363.270	3	454.423	<b>114.045</b>	.000 <sup>a</sup>
	Residual	382.520	96	3.985		
	Total	1745.790	99			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pendidikan, Kompetensi\_SDM

b. Dependent Variable: Profesionalisme

**Sumber: Output SPSS Versi 22.**

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan, kompetensi sumber daya manusia dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung. Hasil uji hipotesis menggunakan Uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 114,045, sedangkan Ftabel pada taraf nyata  $n = 100$ , diperoleh nilai Ftabel = 3,94. Dengan demikian nilai F hitung > Ftabel sehingga hasil ini membuktikan bahwa benar Pendidikan, kompetensi sumber daya manusia dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.

### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian hasil dan pembahasan, dapat dikemukakan kesimpulan dan saran sebagai berikut. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa :

1. Pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.
3. Insentif berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja

pariwisata di Provinsi Lampung.

4. Pendidikan, kompetensi sumber daya manusia dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kerja pariwisata di Provinsi Lampung.

### SARAN

Saran yang dapat dikemukakan sebagai upaya perbaikan di masa yang akan datang dapat diuraikan sebagaimana berikut :

1. Pada variabel pendidikan, guna meningkatkan pengetahuan tentang industri pariwisata, hendaknya setiap pekerja pariwisata harus memiliki sertifikasi di bidangnya masing-masing serta terus mengikuti perkembangan industri pariwisata dengan meningkatkan pengetahuannya melalui pendidikan di bidang pariwisata baik secara formal, informal maupun non formal.
2. Kompetensi pekerja di bidang pariwisata selain didukung oleh pendidikan yang dimiliki harus ditunjang oleh pengalaman bekerja di dalam industri pariwisata, oleh karena itu setiap pekerja pariwisata harus memiliki pengalaman yang cukup sehingga tidak hanya memiliki pengetahuan berdasarkan

teori namun juga kaya akan pengalaman kerja secara aktual.

3. Hendaknya perusahaan yang bergerak di dalam industri pariwisata harus menerapkan standar pemberian insentif sehingga setiap pekerja pariwisata mengetahui dengan jelas dan transparan besaran insentif yang akan ia terima sesuai dengan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rulam, Ahmadi. (2014). *Pengantar Pendidikan Asas dan Filsafat Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Udayana, A. T. P., Wirawan, I. M. A., & Sunarya, I. M. G. (2015). Pengembangan Aplikasi Panduan Pariwisata Berbasis Android Di Kabupaten Klungkung. *Karmapati (Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika)*, 4(5), 375-384.
- Wijayanti, A. (2014). Studi Fenomenologis Live In Desa Wisata (Studi Kasus Mahasiswa BSI Yogyakarta). *Khasanah Ilmu-Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 5(1).