

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PURI SEBALI UBUD GIANYAR

I Kadek Tisna Muliantika, Agus Wahyudi Salasa Gama, Ni Putu Yeni Astiti
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Tisna.muliantika@yahoo.co.id

Abstrak

Tingkat Pendidikan dan kompetensi sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan, begitupula halnya dengan kompetensi karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan dan kompetensi yang tinggi akan termotivasi untuk memiliki semangat kerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini adalah : untuk menguji tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar dan untuk menguji kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar.

Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu dengan memberikan kuesioner seluruh populasi yang berjumlah 47 orang. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. Hal ini memiliki arti jika tingkat Pendidikan meningkat maka kinerja karyawan Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar mengalami peningkatan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. Hal ini memiliki arti jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar mengalami peningkatan.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Pada masa perkembangan teknologi, tenaga kerja sebagai sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia dapat mempengaruhi faktor lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu dan menjadi pusat perhatian dalam setiap kegiatan operasionalnya, maka perusahaan mengelola sumber daya manusia agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui orientasi pada penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut dapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dalam sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009 ; 75) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator kualitas, kuantitas pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui Pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, motivasi, dan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan

tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Penelitian tentang pengaruh tingkat Pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dilakukan pada Hotel Puri Sebali Gianyar. Merupakan salah satu hotel yang terkenal di kawasan Ubud Gianyar Bali yang perkembangan cukup baik karena melihat persaingan yang sangat ketat disektor villa dan hotel. Keberhasilan sebuah bisnis hotel ini dalam menarik minat pengguna jasa ditentukan oleh keunggulan produknya seperti kenyamanan, kualitas pelayanan yang diberikan dan keamanan. Keberhasilan itu dapat dipertahankan dan dikembangkan oleh sikap manusianya, telah terbukti di negara maju sumber daya manusia yang dipekerjakan di hotel atau villa memiliki tingkat Pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan. Dan memiliki kompetensi yang tinggi guna menunjang kinerja karyawan lebih baik lagi. Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar menjadi lokasi penelitian karena banyak berdirinya usaha yang sejenis, dan ingin mengetahui apakah ada pengaruh tingkat Pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, mengingat tingkat Pendidikan rendah dan kurang memperhatikan standar kompetensi kerja.

II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan mempunyai beberapa makna, diantaranya adanya suatu keinginan manusia yang paling dasar sampai dengan kebutuhan paling tinggi berupa pengembangan diri. Pendidikan merupakan karakteristik individu yang menjadi sumber status yang penting dalam organisasi kerja. Menurut Ranupandojo (2002 : 77) Pendidikan

adalah : “Suatu kegiatan untuk meningkatkan suatu pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan dalam mencapai tujuan. Pendidikan masyarakat memberikan peluang kepada individu untuk membekali dirinya dengan keterampilan dan pengetahuan dasar guna menghadapi lingkungan. Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2003 : 50) “Tingkat Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum”.

2.2 Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi, ‘competence’ dan ‘competent yang dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecapakan dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan kualitas mampu dan sesuai. Kamus Bahasa Inggris menjelaskan kata ‘ competence’ sebagai keadaan yang sesuai, memadai atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakteristik dasar orang yang mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi untuk merujuk

kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas) konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Sedamayanti (2007) menyatakan bahwa, kinerja merupakan system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

2.4 Hubungan Antar Variabel

1). Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hariadja (2002). Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Dengan kata lain, tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Menurut Gordan dalam Laksmi (2010 : 21) tingkat pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia dengan cara meningkatkan

kemampuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori dan keterampilan dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan.

2). Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Sedamayanti (2006 : 23) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Mc.Clelland dalam Sedamayanti (2007 : 126) menyatakan bahwa competency (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

2.5 Hasil penelitian sebelumnya

Didalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang bertujuan agar peneliti melakukan inovasi terhadap penelitiannya (bagaimana penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya). Beberapa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan topik penelitian ini adalah.

1) Edy wirawan

(2016) Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri tri makmur cabang singlaraja. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. mandiri tri makmur cabang Singaraja.

2) Ariestika Dwi Pratiwi (2009)

Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kuwes lojiwetan Surakarta tahun 2009. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, telah dibuktikan bahwa variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Luwes Lojiwetan Surakarta Thun 2009.

3) Wahyu Prima reza (2016)

Pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tingkat pendidikan dan kompetensi secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Bank riau kepri cabang teluk Kuantan.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Hipotesis penelitian

Berdasarkan dari pendalaman dari kerangka teori dan terhadap hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik dihipotesis seperti berikut ini:

1) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gordan dalam Laksmi (2010 : 21) tingkat pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori dan keterampilan dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan. Menurut Mahamit (2013) indicator untuk mengukur tingkat Pendidikan

adalah hasil dari Pendidikan, karakteristik individu, pengetahuan. Menurut Andrew (2003 : 50) “Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis terorganisir, yang mana tenaga kerja mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Menurut Wirawan (2016) menunjukkan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini, di rumuskan hiotesis sebagai berikut :

H₁ : Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Menurut palam menguraikan lima indikator yaitu pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, nilai-nilai karakteristik pribadi dan motivasi. Menurut Sutrisno (2010 : 202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau sifat mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Untari(2014) tentang kompetensi, penelitian menunjukan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

V1 METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar yang berlokasi di Jln. Raya Sebali, Keliki Tegallalang, Gianyar, merupakan tempat penelitian ini akan dilaksanakan.

4.2 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1) Variabel Dependen

Variable terikat yaitu variable yang dipergunakan oleh variable bebas (independent) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2) Variabel Independen

Variable bebas yaitu variable yang mempengaruhi variable terkait (Dependent) dalam penelitian ini yaitu terdiri dari dua variable antara lain : tingkat pendidikan (X1) Kompetensi (X2).

4.3 Populasi dan Sampel

Merupakan kumpulan dari seluruh elemen yang dijadikan sasaran atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Suprato (2001 :87). Obyek penelitian di Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. adalah seluruh karyawan yang ada yaitu sebanyak 47 karyawan. Dimana metode pengambilan sampel digunakan adalah seluruh karyawan tetap pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar yang berjumlah 47 orang.

Sugiyono (2004 :73), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pendapat lain juga diutarakan Sedamayanti (2001:16) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sasaran penelitian. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili

populasi karena memiliki ciri atau karakter yang sama.

Menurut Arikunto (2002:100), apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus. Selanjutnya, jika jumlah seyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

4.4 Metode Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Supardi, (2006 : 88). Observasi dalam penelitian ini mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar.

2) Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan dengan cara mengadakan Tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, seperti wawancara dengan pimpinan dan karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar.

3) Kuesioner

Yaitu metode yang paling umum dipakai dalam model-model penelitian survey, dimana penelitian mengajukan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sekelompok populasi atau representative. Angket yang diberikan menggunakan skala likert. Dalam hal ini digunakan 5 tingkat (likert) yang terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), kurang setuju (KS), dan sangat tidak setuju (STS). Kelima penilaian tersebut diberikan bobot sebagai berikut Sugiyono (2009 : 93)

4.5 Teknik Analisis Data

4.5.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Sugiyono, 2016). Model regresi berganda ditunjukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja karyawan

α = Nilai Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kemampuan kerja

β_1 = Koefisien Regresi Motivasi

β_2 = Koefisien Regresi Kemampuan kerja

e = *error* atau sisa (residual)

4.5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji ini dilakukan sebelum data diolah. Pendeteksian normalitas data apakah terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Residual dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05.

2) Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik adalah bebas dari gejala multikolinieritas. Mendeteksi adanya multikolinieritas dapat digunakan nilai ukur *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF) sebagai tolak ukur. Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau $VIF \leq 10$, menunjukkan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2016:103-104).

3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai

probabilitas setiap variabel independen. Jika nilai sig > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai sig < 0,05 berarti terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Kelayakan Model

1) Uji Determinasi

Jika *Adjusted R²* sama dengan satu maka variasi variabel dependen dapat dijelaskan 100 persen. Sebaliknya, jika *Adjusted R²* sama dengan nol maka variasi variabel dependen tidak dapat dijelaskan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Adjusted R²* untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Setiap tambahan 1 (satu) variabel independen maka *Adjusted R²* pasti meningkat (Ghozali, 2016:97).

2) Uji Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda digunakan mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi kerja karyawan (Y) (Mangkuatmodjo, 2004:268). Rumusnya sebagai berikut :

$$R = \sqrt{R_2}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi

R₂ = koefisien determinasi

3) Uji f

Menurut Ghozali (2016), uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik.

4) Uji t

Uji t biasa dikenal dengan uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi, diperlukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang dilihat dari interpretasi hasil di kolom Sig. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan

hipotesis.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1 yaitu :

Tabel 1

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,065	1,787		1,715	,093
Tingkat Pendidikan	,549	,149	,462	3,680	,001
Kompetensi	,298	,101	,371	2,956	,005
R					,745
R Square					,556
Adjusted R Square					,535
F Statistic					27,5
Signifikansi F					,01000
					b

5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi tiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,425 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolonieritas

menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan kompetensi > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan kompetensi memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,457 dan 0,370 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5.3 Uji Kelayakan Model

1) Uji Koefisien Determinasi

Dengan demikian besarnya pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar adalah sebesar 55,6% sedangkan sisanya $100\% - 55,6\% = 44,4\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

2) Uji Model F

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 27,501 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel tingkat pendidikan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar.

3) Uji Model t

Hasil pengujian t-test pengaruh tingkat pendidikan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar terlihat pada Tabel 5.11 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

a) Dari hasil uji t tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar menunjukkan nilai thitung untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 3,680 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

b) Dari hasil t-test pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar menunjukkan nilai thitung untuk variabel kompetensi sebesar 2,956 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

5.4.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar

Hasil pengujian t-test pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,549 dan menunjukkan nilai thitung sebesar 3,680 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik tingkat pendidikan yang ada, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. Tingkat pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori dan keterampilan dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis

terorganisir, yang mana tenaga kerja mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirawan (2016) menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar

Hasil pengujian t-test pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,298 dan menunjukkan nilai thitung sebesar 2,956 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kompetensi karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi tinggi apabila karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau sifat mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Untari (2014) tentang kompetensi, penelitian menunjukan kompetensi

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. Hal ini memiliki arti jika tingkat Pendidikan meningkat maka kinerja karyawan Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar mengalami peningkatan.

2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. Hal ini memiliki arti jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar mengalami peningkatan.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar berkaitan dengan pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Berdasarkan skor 192 terendah pada variabel tingkat pendidikan, maka sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang kerja dan pengetahuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar.

2) Berdasarkan skor 185 terendah pada variabel kompetensi, maka sebaiknya perusahaan memberikan inovasi ketrampilan dalam bekerja kepada karyawan sehingga dapat

meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar.

3) Berdasarkan skor 184 terendah pada variabel kinerja karyawan, maka sebaiknya perusahaan memperhitungkan target, beban pekerjaan dan tanggungjawab yang telah diberikan kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

a) Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar seperti; iklim organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

b) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan lokasi lain sebagai objek penelitian, agar hasil penelitian lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, Abu. 2001. Ilmu Pendidikan. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsini. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.

Dimiyati dan Mudjiono. 2013. *Belajar dan Pembelajaran*, Rineka Cipta. Jakarta

Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Prenada Media Group. Jakarta

Gayatri, Ratih. 2011. *Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Perputaran Total Aset*. Elafabeta. Bandung.

Ghozali, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan*

Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). BPFE. Semarang.

Gibson. 2013. *Organisasi*, Alih Bahasa Nunuk Adiami, Edisi Ketujuh. BPFE Yogyakarta.

Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mengajar*. PT. Bumi Aksara. Jakarta