

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Taman Selini Pemuteran

Isni Tarwiyah¹, I Putu Gede Parma²

¹Universitas Pendidikan Ganesha

ARTICLE INFO

Article history:

Received 1 October 2021

Received in revised form 8

October 2021

Accepted 21 October 2021

Available online 4 November

2022

Kata Kunci: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kinerja karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan; (2) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan; (3) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Taman Selini Pemuteran. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner sebagai instrumen penelitian. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan memenuhi asumsi-asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini Pemuteran.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of: (1) the level of education and work experience together on employee performance; (2) the level education on employee performance; (3) work experience on employee performance. The research design used is casual quantitative. The subjects in this study were all employees of the Hotel Taman Selini Pemuteran. The Population in this study amounted to 36. The data collection method used was a questionnaire as a research instrument. The data were analyzed by multiple linear regression by fulfilling the classical assumptions. The results of this study indicate that: (1) the level of education has a partial and significant effect on employee performance, (2) work experience has a partial and significant effect on employee performance, (3) simultaneously the level of education and work experience has a significant effect on employee performance at the Taman Selini Pemuteran Hotel.

Keyword: education level, work experience, employee.

Pendahuluan

Pariwisata memegang andil yang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara, hal ini dibuktikan dari sumber terbesar devisa berasal dari sektor pariwisata. Pariwisata dapat dikategorikan sebagai industri non migas terbesar di Indonesia hal ini terlihat dari 80% barang dan jasa pada umumnya berasal dari pariwisata (Pajriah, 2018). Sektor pariwisata menjadi salah satu sektor strategis yang bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang pada akhirnya akan memperbaiki perekonomian nasional. Hal tersebut dipertegas dengan pendapat (Nur et al., 2018) bahwa sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang memberikan peluang pasar yang menjanjikan karena sektor pariwisata di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, sehingga dapat meningkatkan perekonomian Nasional. Hal ini terbukti dari data statistika Indonesia jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia pada bulan Januari-Juni 2020 mencapai 3,09 juta (BPS, 2020). Selain itu pariwisata juga memicu pertumbuhan infrastruktur. Hal ini dapat dilihat dengan adanya sarana prasarana pendukung aktivitas pariwisata, salah satunya adalah hotel.

Hotel merupakan salah satu sektor pariwisata yang menjadi sektor strategis untuk meningkatkan perekonomian, hal ini dapat di kelola dengan baik apabila Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada memiliki

¹ Cooresponding author

Email: isnitarwiyah23@gmail.com, gede.parma@undiksha.ac.id

kinerja yang baik pula. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan perusahaan (hotel) karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Dahlan et al., 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya memiliki etos kerja yang tinggi, hal itu terlihat dari kinerja yang SDM tunjukan. Dengan upaya meningkatkan kualitas SDM, diharapkan kinerja bisa meningkat yang tentunya baik bagi sebuah bisnis.

Kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini mengalami penurunan, tidak hanya disebabkan karena dampak pandemi korona tetapi juga karena dukungan karyawan yang kurang dalam segi inovasi dan peningkatan penjualan kamar. Hal ini dapat dilihat dengan menurunnya omzet penjualan hotel pada 5 tahun terakhir.

Tabel 1

Data Kinerja Hotel Taman Selini

Tahun	Target	Realisasi	Penilaian
2017	10.000	9.123	Belum Tercapai
2018	10.000	8.955	Belum Tercapai
2019	10.000	7.385	Belum Tercapai
2020	10.000	1.100	Belum Tercapai
2021	10.000	500	Belum Tercapai

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pada Hotel Taman Selini tahun 2017-2021 belum mencapai target yang ditetapkan. Hal yang diduga menjadi penyebab belum tercapainya target adalah rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, tingkat pendidikan dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan dan pengalaman kerja yang kurang pada bidang yang ditekuni. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Hasibuan, 2007). Kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan dengan baik.

Peningkatan kinerja ditandai mampu memberikan sumbangsih terhadap tempat kerja. (Zainal, 2019) mengungkapkan bahwa prototype/ccontoh yang di peroleh dari hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang diberikan kepada tempatnya bekerja. Hal tersebut didukung oleh (Simanjuntak, 2005) bahwa hasil yang di peroleh dari pendidikan dan pengalaman kerja yakni pendidikan menghasilkan pengetahuan sedangkan pengalaman kerja menghasilkan keterampilan. Indikasi ini memberikan himbauan kepada sektor pariwisata (hotel) untuk perlu mengetahui tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan yang di miliki, karena tingkat pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang baik akan mampu menopang kinerja karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh sektor pariwisata tempatnya bekerja. Dengan kata lain hal yang mempengaruhi kinerja karyawan ditunjang pula oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan di Hotel Taman Selini berbeda-beda. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan menyebabkan adanya perbedaan kinerja yang di hasilkan. Pada Hotel Taman Selini, karyawan dituntut untuk melakukan pelayanan sebaik mungkin, namun sebagian karyawan memiliki kinerja yang belum maksimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yaitu pada indikator kuantitas, dimana karyawan belum dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan, misalnya dibagian *Room division*, karyawan masih belum bisa membersihkan kamar sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Kemudian pada indikator kualitas pekerjaan, dimana beberapa karyawan masih sering menerima komplin misalnya, mengenai AC yang mati.

Pendidikan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk memajukan perusahaan, karena pendidikan merupakan modal dasar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik (Siti Riana Tantri1, 2020).Jumlah karyawan yang ada di Hotel Taman Selini sebanyak 36 orang dengan latar belakang tingkat pendidikan berbeda. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2

Daftar Departemen Hotel Taman Selini

No	Departemen	Pendidikan		
		D3	SMK	SMA
1	<i>Front office</i>	2	-	-
2	<i>Restaurant</i>	-	5	2
3	<i>Room Devision</i>	-	2	4
4	<i>Engginering</i>	-	1	-
5	<i>Bakery</i>	-	2	5
6	<i>Kitchen</i>	-	2	3
7	<i>Laundry</i>	-	-	3
8	<i>Gardener</i>	-	-	3
9	<i>Security</i>	-	-	2
	Jumlah	2	12	22

Sumber: (Hotel Taman Selini Pemuteran)

Berdasarkan data yang telah di dapat lulusan SMA lebih mendominasi dari pada lulusan SMK. Dalam hal ini peneliti menemukan permasalahan yaitu pada indikator kesesuaian jurusan, bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Taman Selini dengan lulusan SMA tidak diajarkan keterampilan perhotelan dan tidak memiliki *skill full* tentang perhotelan dibandingkan dengan karyawan lulusan SMK/D3 yang sebelumnya sudah mendapatkan praktik dan pembelajaran tentang perhotelan. Sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan kurang sesuai dengan bidang yang dimiliki. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan mengakibatkan rendahnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh (Handoko, 2002) yang menyatakan bahwa pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.

Selain tingkat pendidikan, rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja, karena pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja yang lebih banyak (Siti Riana Tantri1, 2020). Pengalaman kerja juga merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan guna untuk mempermudah dalam proses pekerjaan, karena dengan pengalaman kerja karyawan mendapatkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan (Handoko, 2014). Berdasarkan hasil observasi, terdapat beberapa permasalahan terkait dengan pengalaman kerja yaitu pada indikator lama waktu atau masa kerja karyawan yang masih kurang, menyebabkan pemahaman pada tugas-tugas yang diberikan masih kurang, misalnya pada bagian *restaurant* yang masih belum cepat tanggap mengenai pelayanan kepada tamu. Kemudian pada indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan juga masih kurang, hal tersebut dapat dilihat ketika karyawan bagian *engginering* kurang memperhatikan kondisi AC.

Dari permasalahan diatas bahwa rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Hal tersebut senada dengan pendapat (Usman, 2011) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan karyawan. Namun, pada penelitian (Mandang, 2017) menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, pada penelitian (Astono, 2013) juga menyimpulkan bahwa tidak selamanya pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena belum tentu seseorang yang memiliki banyak pengalaman akan berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerjanya dalam bekerja, karena belum tentu juga seseorang yang memiliki banyak pengalaman dan bila diberikan pekerjaan yang baru atau ditempatkan dalam situasi kerja yang baru maka hal itu akan berdampak pada kinerjanya yang dimana pegawai tersebut harus beradaptasi terlebih dahulu.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut. (1) Bagaimana pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini? (2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini? (3) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut. (1) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. (2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini Pemuteran. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) serta variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif kausal. Desain penelitian kuantitatif kausal yaitu untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antara faktor tertentu yang menjadi penyebab gejala yang diselidiki. Desain penelitian kausal memiliki beberapa tahapan yaitu (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, (6) membuat kesimpulan dan saran.

Dalam penelitian yang menjadi subjek dari ini adalah karyawan Hotel Taman Selini Pemuteran dan objek dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berarti seluruh karyawan pada Hotel Taman Selini Pemuteran dengan jumlah 36 karyawan.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja). Pada penelitian ini pengolahan data yang digunakan yaitu program SPSS. Data yang diinput dalam program SPSS yaitu kinerja (Y) sebagai variabel terikat, tingkat pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) sebagai variabel bebas. Data yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi syarat uji asumsi klasik sebelum dianalisis dengan regresi linear berganda. Berdasarkan variabel X_1 , X_2 , maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut (Ghozali, 2005)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Kepuasan kerja karyawan)
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi dari X_1
- β_2 = Koefisien regresi dari X_2
- X_1 = Variabel Kompensasi
- X_2 = Variabel Lingkungan Kerja
- ε = *error*

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini Pemuteran. Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi linear berganda maka dilakukan asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan/ Pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila korelasi tiap faktor tersebut positif dan bernilai lebih besar dari tabel yang terkait. Pengolahan data untuk mengukur validitas butir kuisioner tersebut dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 24.0 for Windows*.

Suatu kuisioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan/ Pernyataan yang ada konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila reliabilitas (r_i) > 0,06. Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 24.0 for Windows*.

b. Hasil Analisis dan Data Karakteristik Responden

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat dilihat bahwa responden yang terdapat pada penelitian ini adalah responden laki-laki sebanyak 21 orang atau sebesar 58% dan responden perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 42%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki.

Tabel 3

Data Karakteristik Responden

Deskriptif	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	58
	Perempuan	15	42
Jumlah		36	100

(Sumber: Hotel Taman Selini Pemuteran, 2021)

c. Data Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini adalah Karyawan Hotel Taman Selini. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebar kuesioner sebanyak jumlah sampel dalam penelitian ini yakni 36 orang. Kurun waktu dalam pengisian kuesioner ini adalah 8 hari mulai dari 12 Juni sampai dengan 19 Juni 2021.

Seluruh data penelitian yang disajikan murni data mengenai variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan Hotel Taman Selini Pemuteran dengan rincian data deskriptif seperti nampak pada Tabel 4

Tabel 4

Deskripsi Data Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja, Dan Kinerja karyawan

Variabel	Skor Total	Kategori
Tingkat pendidikan	474	Tinggi
Pengalaman kerja	459	Tinggi
Kinerja karyawan	592	Tinggi

(Sumber: Data diperoleh dari karyawan Hotel Taman Selini, 2021)

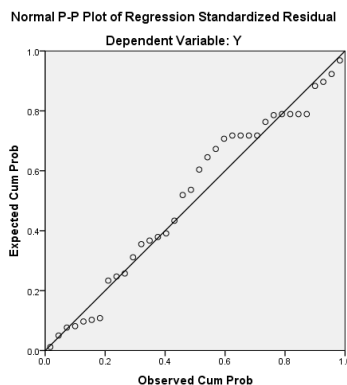
Hasil analisis diskripsi data menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini dalam kategori tinggi sehingga perlu ditingkatkan hingga mencapai kategori sangat tinggi.

d. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, kriteria pengujian normalitas menggunakan probabilitas yang diperoleh dengan level signifikan sebesar 0,05.

e. Uji Normalitas

Berdasarkan data nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,775 dengan nilai signifikansi sebesar 0,585 di mana nilai ini lebih dari 0,05 yang berarti nilai residual berdistribusi secara normal. Apabila dilihat dari sebaran titik-titik pada garis diagonal maka akan terlihat seperti pada gambar 4.1.



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
(Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2021)

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau dengan kata lain grafiknya menunjukkan pola distribusi normal.

f. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel yang lainnya. Untuk mendekati adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Berdasarkan aturan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Ringkasan hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

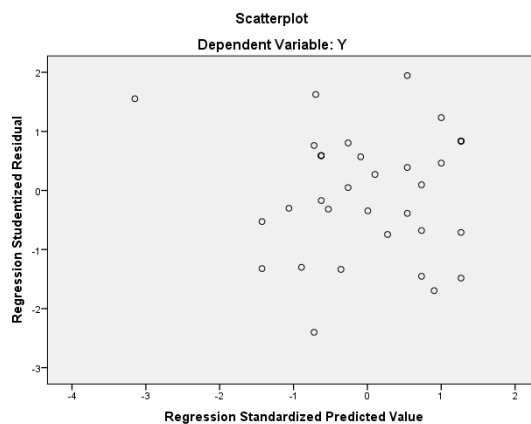
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Tingkat Pendidikan (X1)	0,672	1,489	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	0,672	1,489	Tidak terjadi multikolinearitas

(Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2021)

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* 0,672 sehingga lebih dari 0,1 dan VIF 1,489 berarti dibawah 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

g. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu dengan pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika beda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedasitas
(Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2021)

Dapat dilihat dari gambar 2 di atas bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, yang artinya dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi atau tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengaruh lainnya.

Karena data penelitian berdistribusi normal, tidak ditemukan gejala multikolinearitas dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas maka data dinyatakan memenuhi uji asumsi sehingga dapat dilakukan pengujian hipotesis.

h. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Model regresi berganda digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk melihat pengaruh diantara dua variabel atau lebih. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel independen pada penelitian ini, diantaranya: Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Hasil analisis regresi berganda disajikan pada tabel 6 berikut.

Tabel 6
Tabel Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.450	1.935		.233	.818
X1	.710	.174	.482	4.082	.000
X2	.521	.135	.455	3.848	.001

(Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2021)

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda pada tabel 4.6, maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 7,212 + 0,604X_1 + 0,506 X_2 + \varepsilon \quad (2)$$

Konstanta 0,450 menunjukkan bahwa apabila variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja bernilai konstan, maka rata-rata nilai variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,450. Koefisien regresi Tingkat Pendidikan sebesar 0,710 berarti bahwa apabila terdapat penambahan Tingkat Pendidikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,710 satuan. Koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0,521 berarti bahwa apabila terdapat penambahan Pengalaman Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,521 satuan.

3.2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini Pemuteran. Hal ini mengidentifikasi bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wirawan, 2018) yang menyatakan bahwa da pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan dan tingkat pengalaman karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

b. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Pendidikan mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kualitas kemampuan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Menurut (Ranupandojo, 2001) pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan. (Handoko, 2002) menyatakan bahwa Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Pamungkas et al., 2017) yang menyatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada PT. INKA (Persero).

c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian selanjutnya mengenai mengenai pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memiliki pengalaman kerja yang baik, maka akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini senada dengan pendapat (Nitisemito, 2000) bahwa pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik akan memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalankan pekerjaan. (Robbins, 2008) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Aristarini, 2013) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan sebagai berikut: 1) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Taman Selini Pemuteran. 2) Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Taman Selini Pemuteran. 3) Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Taman Selini Pemuteran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui peran dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini Pemuteran. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga implikasinya terhadap perusahaan dapat membuat perusahaan mengalami penurunan baik dari segi kunjungan, maupun profit. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk memberikan masukan kepada perusahaan-perusahaan lain terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Taman Hotel Taman Selini Pemuteran dapat meningkat apabila perusahaan lebih tegas dalam memilih karyawan dengan standar-standar yang sesuai dengan jabatan yang akan di pegang. Selain itu, hotel juga perlu lebih menganalisis calon karyawan yang akan dipekerjakan untuk meminimalisir kesalahan karyawan saat bekerja. Kemudian hotel juga perlu melakukan pelatihan / *training* untuk karyawan agar lebih terbiasa akan pekerjaan yang dibebankan. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan guna untuk mempermudah dalam proses pekerjaan, karena dengan pengalaman kerja karyawan mendapatkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan. Hotel Taman Selini Pemuteran perlu lagi menyaring karyawan yang lebih memiliki pengalaman sesuai dengan bidang atau jabatan yang akan diberikan. Pengalaman kerja tentu akan mempengaruhi pekerjaan yang akan diberikan, semakin seseorang memiliki pengalaman maka proses pekerjaan akan semakin mudah. Upaya yang harus dilakukan hotel perlu berhati-hati dalam menerima karyawan, saat mencari karyawan hotel juga perlu memberikan tes atau ujian kepada calon karyawan untuk menilai kemampuannya, apakah dapat memenuhi standar perusahaan atau tidak. Oleh karena itu, hotel tentu harus teliti dalam menerima karyawan karna hal tersebut tentu akan mempengaruhi keadaan pada hotel tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran secara praktis dan teoritis sebagai berikut (1) Saran praktis, bagi perusahaan diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan. Terutama dapat meningkatkan tingkat pendidikan setiap karyawan serta memerhatikan pengalaman kerja bagi karyawan agar dapat memenuhi hasil kinerja yang maksimal. (2) Saran teoritis, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas.

Daftar Rujukan

- Aristarini. (2013). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Jurnal Jurusan Manajemen* 2(1).
- Astono, J. D. (2013). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. *II(September)*:36-49.
- BPS. (2020). Jumlah kunjungan wisman ke Indonesia Juni 2020 mencapai 160,28 ribu kunjungan. *BPS RI*, 61,1. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/08/03/1717/jumlah-kunjungan-wisman-ke-indonesia-juni-2020-mencapai-160-28-ribu-kunjungan-.html>
- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan pada kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare* 4(2): 69-75.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE.

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Pt. Bumi Aksara.
- Mandang. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 5(3): 4324–4334.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen sumber daya dan organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur, I., Mariantha, I. N., Syafri, & Faridah. (2018). Implikasi pengembangan desa wisata terhadap peningkatan ekonomi masyarakat lokal (Studi di Desa Pao). *Seminar Nasional Dan Call for Paper: Manajemen, Akuntansi Dan Perbankan 2018*. 1090–1104.
- Pajriah, S. (2018). Peran sumber daya manusia dalam pengembangan pariwisata budaya di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak*, 5(1), 25. <https://doi.org/10.25157/ja.v5i1.1913>
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. 43(1): 96–103.
- Ranupandojo. (2001). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siti Riana Tantri1, B. K. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasura Mitra Gemilang Tangerang. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. 2(2); 12–26.
- Usman, H. (2011). *Manajemen teori praktik dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*. 7(1): 38–44.
- Zainal. (2019). Pengaruh kemampuan kerja , pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*. 4(6): 83–90.
-