

EFEK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DI PT BALI SUPERHOST CANGGU KABUPATEN BADUNG

I Dewa Nyoman Usadha¹, Ni Made Yusmini², Komang Ciri³

Universitas Mahendradatta ^{1,2,3}

Email: komangciri8900@gmail.com¹, yusikaylasantika@gmail.com²
mahausadha888@gmail.com³

Keywords

Pendidikan; Pelatihan; Kinerja Karyawan.

Abstract

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bali SuperHost, Canggu, Kabupaten Badung. Penelitian menggunakan sampling jenuh terhadap seluruh karyawan tetap (N = 45). Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert, instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda (SPSS) disertai uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov dan multikolinearitas/VIF), uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 3,524$; $p = 0,001$) dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan ($t = 6,049$; $p = 0,000$). Secara simultan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 46,913$; $p < 0,001$) dengan $R^2 = 0,691$, yang berarti 69,1% variasi kinerja dijelaskan oleh model. Disimpulkan bahwa kombinasi pendidikan yang relevan dan pelatihan terarah menjadi kunci peningkatan kinerja; perusahaan dianjurkan menata kurikulum pelatihan berkelanjutan berbasis kebutuhan kerja.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan karyawan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan perusahaan, kompetensi Pendidikan perlu menjadi perhatian karena terkait dengan kinerja pelayanan begitupun Pelatihan juga menjadi point penting karena melihat perubahan teknologi dan adaptasi dunia global harus terampil.

Pendidikan memberikan dasar pengetahuan teoritis yang mendalam serta kemampuan analitis dalam menyelesaikan masalah di lingkungan kerja. Pendidikan formal tidak hanya mengembangkan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk sikap profesional, etika kerja, dan pemahaman terhadap budaya organisasi (Hasibuan, 2017). Sementara itu, pelatihan berfungsi untuk menyesuaikan keterampilan karyawan dengan kebutuhan pekerjaan yang spesifik dan dinamis. Pelatihan yang diberikan secara terstruktur dan berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan prosedur kerja terbaru (Simamora, 2004).

Pendidikan formal memberikan landasan konseptual dan kerangka berpikir sistematis yang penting dalam menghadapi permasalahan kerja yang kompleks. Di sisi lain, pelatihan memberikan pengalaman praktis dan keahlian yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari secara efisien (Dessler, 2013). Dengan kata lain, kedua elemen ini saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam proses pengembangan karyawan yang berkelanjutan.

Pelatihan tersebut sangat positif yang mana karyawan mampu bekerja sesuai SOP yang telah ditetapkan, melaksanakan tugas secara disiplin, serta menunjukkan peningkatan dalam kemampuan melayani tamu. Pelatihan ini sekaligus berfungsi sebagai sarana untuk menyetarakan kompetensi antar karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan berbeda, sehingga seluruh karyawan dapat bekerja dengan standar yang sama. Dengan demikian, pelatihan terbukti menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas SDM di perusahaan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Rivai (2015) menambahkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaannya, tetapi juga dari proses pelaksanaan, termasuk kedisiplinan, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku.

KAJIAN TEORI

Dalam konteks ini, pendidikan dan pelatihan kerja berperan langsung dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan. Indikator Kinerja Karyawan: (a) Kesesuaian antara pendidikan formal dan pelatihan yang diterima dengan tugas kerja (b) Kemampuan menyelesaikan tugas secara mandiri dan tepat waktu (c) Peningkatan efisiensi kerja setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan (d) Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan prosedur kerja baru

Kemampuan berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah operasional Pendidikan memberikan landasan keilmuan, pola pikir kritis, serta kemampuan memahami standar kerja dan nilai perusahaan. Sementara itu, pelatihan berfungsi memperkuat keterampilan praktis yang dibutuhkan di lapangan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif, efisien, dan sesuai standar operasional

prosedur (SOP). Dengan kata lain, pendidikan membentuk pengetahuan dan pemahaman teoritis, sedangkan pelatihan memastikan kemampuan teknis dan praktis karyawan. Sejalan dengan teori Human Capital dari Becker (1993), investasi dalam pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai modal penting perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Pratama dan Dewi (2020) yang menunjukkan bahwa kombinasi pendidikan formal dan pelatihan intensif berdampak positif terhadap loyalitas serta stabilitas performa karyawan. Artinya, semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diterima, semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan karyawan.

Menurut Gary Dessler (2015), pendidikan dalam dunia kerja berperan penting untuk menyesuaikan kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi. Karyawan yang terdidik dengan baik akan lebih mampu memahami standar operasional, prosedur kerja, dan mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Pendidikan juga dapat meningkatkan kemampuan komunikasi, berpikir kritis, dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Menurut Simamora (2004), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi individu agar dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara optimal.

Pelatihan tidak hanya mengajarkan keterampilan baru, tetapi juga memperbarui keterampilan yang telah dimiliki agar tetap relevan. Gary Dessler (2015) juga menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian penting dari sistem pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki performa kerja serta menyesuaikan keahlian karyawan dengan perubahan strategi organisasi. Indikator Pelatihan: (a) Frekuensi dan intensitas pelatihan yang diikuti karyawan (b) Relevansi materi pelatihan terhadap tugas dan tanggung jawab kerja (c) Peningkatan keterampilan teknis dan soft skill pasca pelatihan (d) Partisipasi aktif dalam sesi pelatihan dan evaluasi pasca pelatihan Tingkat perubahan perilaku kerja yang dihasilkan dari pelatihan.

Hipotesis :

(H1): Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bali SuperHost Canggu, Kabupaten Badung, Bali

(H2): Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bali SuperHost Canggu, Kabupaten Badung, Bali..

(H3): Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pendidikan (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bali SuperHost Canggu, Kabupaten Badung, Bali.

2. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Menentukan sampel dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*). Teknik ini digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Dengan kata lain, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi itu sendiri, yaitu sebanyak 45 responden.

Operasional Variabel

a. Variabel Pendidikan (X1)

pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Pendidikan bukan hanya sebatas memperoleh ijazah atau gelar, melainkan mencakup pemahaman konseptual, kemampuan berpikir kritis, serta keahlian dalam memecahkan masalah yang dihadapi di tempat kerja (Hasibuan, 2017).

Pendidikan merupakan upaya sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan intelektual, karakter, dan keterampilan individu agar mampu menghadapi tanggung jawab kerja. Dalam konteks ini, pendidikan yang dimaksud mencakup latar belakang pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan PT Bali SuperHost. Indikator dari variabel pendidikan meliputi: (a) Tingkat pendidikan terakhir (b) Relevansi bidang pendidikan dengan pekerjaan (c) Kemampuan analitis dalam memahami tugas kerja (d) Kesiapan menghadapi perkembangan teknologi dan informasi

b. Variabel Pelatihan (X2)

Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien (Simamora, 2004). Pelatihan didefinisikan sebagai proses yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi teknis, pengetahuan, dan keterampilan karyawan melalui kegiatan belajar yang bersifat praktis. Pelatihan bertujuan agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Indikator dari variabel pelatihan meliputi: (a) Frekuensi

pelatihan yang diikuti (b) Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan (c) Evaluasi hasil pelatihan (d) Peningkatan kemampuan kerja setelah pelatihan.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Gibson et al. (2012) menyebutkan bahwa kemampuan individu, motivasi, dukungan organisasi, serta kejelasan peran merupakan elemen penting yang menentukan kualitas kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas. Kinerja juga mencerminkan perilaku kerja, kedisiplinan, dan inisiatif karyawan dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator dari variabel kinerja meliputi:

- (a) Produktivitas kerja
- (b) Kualitas pekerjaan
- (c) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- (d) Kemampuan bekerja dalam tim

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses penting dalam suatu penelitian, karena berfungsi untuk mengolah data yang telah dikumpulkan agar dapat memberikan makna yang jelas dan relevan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Adapun analisis yang digunakan meliputi Uji validitas, Reliabilitas, Uji Klasik, Uji Regresi Berganda, Uji F, Uji t dan Uji Determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

- 1) Uji Validitas : dinyatakan semua indikator variabel dinyatakan valid $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai koefisien validitas terendah 0,394 dan tertinggi 0,800.
- 2) Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
1	Pendidikan	0,852	>0.60	Reliabel
2	Pelatihan	0,831	>0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,839	>0,60	Reliabel

Data : diolah tahun 2025.

Semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih tinggi daripada Cronbach Alpha yang disyaratkan yaitu sebesar 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hasil instrumen ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, atau dapat dikatakan hasil instrumen ini dapat dipercaya.

3) Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.32064388
	Absolute	.166
Most Extreme Differences	Positive	.166
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diperoleh nilai sig = 0,169 = 16,9% > 5% , maka H0 diterima. Artinya variabel unstandardized berdistribusi normal. Digambarkan pada tabel berikut ini:

4) Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Pendidikan	.750	1.334
	Pelatihan	.750	1.334

Sumber : Data primer diolah 2025

Variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

5) Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.355	2.684		2.740	.009
Pendidikan	.386	.109	.349	3.524	.001
Pelatihan	.664	.110	.599	6.049	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer diolah, 2025

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.355	2.684		2.740	.009
Pendidikan	.386	.109	.349	3.524	.001
Pelatihan	.664	.110	.599	6.049	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

6) Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	529.354	2	264.677	46.913	.000 ^b
Residual	236.957	42	5.642		
Total	766.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber : Data primer diolah, 2025

7) Koefisien Determinasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.676	2.375

Sumber : Data primer diolah, 2025

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R² = 0,676 = 67,6% ini berarti variabel bebas pendidikan dan latihan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja sebesar 66,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN:

- 1) (H1): Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bali SuperHost Canggu, Kabupaten Badung, Bali. Hipotesis H#1 : thitung untuk variabel pendidikan sebesar 3,524 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak Ho dan menerima Ha sehingga H1 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Pendidikan terhadap kinerja diterima.
- 2) (H2): Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bali SuperHost Canggu, Kabupaten Badung, Bali.. Hipotesis H#2 ; thitung untuk variabel pelatihan sebesar 6,049 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak Ho dan menerima Ha sehingga H1 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja diterima.
- 3) (H3): Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pendidikan (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bali SuperHost Canggu, Kabupaten Badung, Bali. Hipotesis H#3 : tabel Anova diperoleh nilai F Hitung = 46,913 > dengan sig = $0,000 < 0,05$ ini berarti variabel independen pendidikan dan pelatihan secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja

- 4) Uji Determinasi ; diperoleh nilai Adjusted R2 = 0,676 = 67,6% ini berarti variabel bebas pendidikan dan latihan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja sebesar 66,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bali SuperHost Canggu, Kabupaten Badung. Secara parsial, pendidikan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan serta relevansinya dengan pekerjaan berperan penting dalam membentuk kemampuan analitis, pemahaman tugas, dan profesionalisme kerja. Demikian pula, pelatihan kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja, karena pelatihan yang terarah dan sesuai kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan keterampilan teknis, kedisiplinan, serta kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP).

Secara simultan, pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi antara pendidikan yang relevan dan program pelatihan yang berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Oleh karena itu, PT Bali SuperHost disarankan untuk terus menyesuaikan kualifikasi pendidikan dengan kebutuhan kerja serta merancang kurikulum pelatihan yang sistematis, berkelanjutan, dan berbasis kompetensi agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., & Nugraha, A. (2021). Pengaruh alokasi anggaran pelatihan terhadap retensi dan kinerja karyawan pada sektor pariwisata Bali. *Jurnal Manajemen dan Pariwisata*, 13(2), 75–84.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 12). Jakarta: Penerbit Indeks.

- Fitriyani, L. (2022). Pengaruh kombinasi pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 11–22.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Hartono, T., & Yuliani, E. (2022). Pendidikan dan pelatihan terhadap adaptasi teknologi manajemen villa di Bali. *Jurnal Pariwisata Berkelanjutan*, 5(1), 33–45.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (edisi ke-5). New York: McGraw-Hill.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.
- Pratama, Y., & Dewi, I. G. A. (2020). Hubungan pendidikan dan pelatihan kerja terhadap loyalitas dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan SDM*, 3(2), 51–61.
- Purnamasari, A. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap turnover karyawan di industri pariwisata properti. *Jurnal SDM Pariwisata*, 6(1), 37–49.
- Putri, M. A. (2022). Kombinasi pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas kinerja SDM villa sewa. *Jurnal Pengembangan SDM*, 8(3), 21–34.
- Ramadhani, F. (2021). Analisis pelatihan berbasis kompetensi terhadap loyalitas karyawan di sektor hospitality. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 72–85.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rummler, G. A., & Brache, A. P. (1995). *Improving Performance: How to Manage the White Space on the Organization Chart*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resource and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Wijaya, H. (2021). Pelatihan kerja dan peningkatan efektivitas kerja di industri pariwisata. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Internasional*, 10(4), 88–98.
- Yuliana, S. (2019). Dampak pelatihan terhadap kualitas layanan pelanggan di industri hospitality. *Jurnal Pengembangan Pariwisata*, 5(1), 23–31.