Jurnal Nasional
Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 4, No. 1 Maret 2023

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Mauve Palembang

Yopi Okta Sali[1)], Hamid Halin[2)], Susi Handayani[3)]

[1),2),3)]Universitas Indo Global Mandiri

Email: yopioktasali21@gmail.com[1)], hamidhalin@uigm.ac.id[2)], susihandayani25@yahoo.co.id[3)]

Abstract

The intention of this study is to analyze the effect of the level of education and training on the work performance of hotel employees Mauve Palembang. The sample was collected by the saturated sample technique. Data of 43 respondents was collected through documentation and questionnaires. This study implements multiple linear regression method to analyze the data. The results of the investigation prove that in part, both the level of education and training have a significant positive effect on employee performance. This fact is useful for Hotel Mauve Palembang. To improve employee performance, the company must consider the level of education and training factors together.

Keywords: education level, training, employee performance, HR management.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Walaupun teknologi, perkembangan teknologi informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Arianty et al., 2016). Sumber Daya Manusia saat ini memegang peranan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena dalam pencapaian tujuan perusahaan sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengolah, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif guna tercapainya tujuan perusahaan (Satedjo, 2017). Dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, dalam melaksanakan pekerjaan. karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki, karena kemampuan setiap individu harus dikembangkan secara berkelanjutan dengan cara melaksanakan program pendidikan, pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus menerus senantiasa berkembang (Mandik G.N 2019). Demi mewujudkan semua hal itu dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan merupakan proses sistematik perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah berguna untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Listyanti, K.N 2019).

Pendidikan dan pelatihan yaitu proses peningkatan keterampilan kerja baik secara teknis maupun manajerial (Ratnasari, M.D 2018). pendidikan bertujuan untuk pembangunan negara secara keseluruhan melalui penyediaan tenaga kerja yang terampil" (Ratnasari, M.D 2018). Menyatakan, "Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang" (Ratnasari, M.D (2018). Dan Pelatihan

Jurnal Nasional
Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 4, No. 1 Maret 2023

dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang (Ratnasari, M.D 2018). Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain dengan adanya pendidikan dan pelatihan karyawan diharapkan akan lebih berpengalaman dalam berkerja. Perusahaan yang memperhatikan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan (Mardianti, Y, 2017). Pada hakikatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan

2. Kajian Literatur

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Puspitasari, P. 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal yang berhubungan dengan keadilan (Choirunnisa, B. 2013). Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu lembaga dimana kita berupaya mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang luas dan dapat diapresiasikan dalam kehidupan bermasyarakat, lingkungan organisasi maupun disuatu perusahaan. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka diharapkan mampu mengembangkan potensi-potensi dalam diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan lebih mudah memahami tugas yang diberikan perusahaan (Hernidatiatin & Susijawati, 2017). Menurut Lase, A. S. (2020) indikator tingkat pendidikan adalah

1. Penguasaan Diri

   Merupakan mengendalikan atau menguasai diri dan akan membentuk seseorang dalam menjadi yang lebih baik.

2. Mengevaluasi Diri

   Cara untuk mengetahui dengan tepat kemampuan dan kondisi tantangan yang harus dihadapi, sehingga target dapat diraih dengan sukses.

3. Penyesuaian Diri

   Penyesuaian ini dimaksudkan supaya terjadi keutuhan tanggung jawab dan pekerjaan untuk mencapai sasaran atau tujuan pekerjaan.

4. Merupakan ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber daya manusia untuk mencapai hasil dari pekerjaan yang dijalankan.
5. Perbuahan Sikap

   Perubahan sikap dapat berubah karena kondisi dan pengaruh yang diberikan dari atasan.

2.3 Pelatihan

Menurut Yulianti, E. (2015) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Yulianti, E (2015) pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek dan pada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis ketrampilan tertentu. Indikator-indikator pelatihan menurut Saputra R.A (2015) sebagai berikut:

1. Tujuan
   Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
2. Sasaran
   Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurable*).
3. Pelatih
   Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benarbenar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, perfessonal, dan kompeten.
4. Materi
   Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.
5. Metode
   Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
6. Peserta pelatihan
   Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

2.4 Prestasi kerja karyawan

Prestasi kerja diartikan oleh Azhar, A. (2018) sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dan waktu. Jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan ialah berasal dari prestasi kerja. Indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan secara individu menurut Nurasyiah, H. (2017), yaitu:

1. Kualitas kerja, hal ini dapat dilihat dari:
   a. ketepatan waktu,
   b. ketelitian dan
   c. keterampilan.
2. Kuantitas kerja, hal ini dapat dilihat dari :memenuhi standar kerja, pekerjaan rutin.
3. Tingkat kehandalan, hal ini dapat dilihat dari: inisiatif, rajin.
4. Sikap yaitu bentuk prilaku atau tingkah laku karyawan dalam bekerja serta perbuatan berdasarkan loyalitas dan tanggung jawab serta mampu bekerja sama dalam tim dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sikap ini dapat dlihat dari: Tingkat loyalitas dan tanggung jawab, Tingkat kemampuan bekerja sama dalam tim.

Jurnal Nasional
Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 4, No. 1 Maret 2023

3. Metodologi Penelitian

penelitian dilaksanakan di Hotel Mauve Palembang yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 1111 A, Sungai Pangeran, KEC. Ilir timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30128. Menurut Sugiyono (2015)jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif. data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Peneliti menggunakan jenis data ini dalam penelitian dengan cara menyebar kuesioner yang berisi pertanyaan yang sudah diberi skor atau dalam skala 1-5. Sumber data penelitian yaitu sumber data primer. sumber data ini dapat diperoleh melalui kuesioner dan yang sudah diberi pertanyaan dengan skor / skala 1-5 dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan Hotel Mauve Palembang.

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sugiyono (2017:199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pemberian kuesioner ditujukan kepada seluruh karyawan Hotel Mauve Palembang. Populasi dipenelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Mauve Palembang yang berjumlah 43 orang. pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *Non probability sampling* melalui teknik *Sampling jenuh*. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan kepada 43 responden karyawan Hotel Mauve Palembang, dalam melakukan peneliti menggunakan SPSS V24 sehingga diperoleh hasil penelitian

Tabel 1. Validitas variabel tingkat pendidikan

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TP1	0,617	0,3008	Valid
TP2	0,790	0,3008	Valid
TP3	0,691	0,3008	Valid
TP4	0,462	0,3008	Valid
TP5	0,608	0,3008	Valid
TP6	0,494	0,3008	Valid

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil pengujian validitas untuk keenam item pertanyaan kuesioner tingkat pendidikan (X_1) diperoleh nilai diatas r_{tabel} 0,3008 dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item-total correlation) dengan nilai r_{tabel}, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butiran pertanyaan tersebut dinyatakan valid, semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3008), hal ini berarti alat ukur berupa pertanyaan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Jurnal Nasional
Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 4, No. 1 Maret 2023

Tabel 2 Validitas variabel pelatihan

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,517	0,3008	Valid
P2	0,649	0,3008	Valid
P3	0,635	0,3008	Valid
P4	0,583	0,3008	Valid
P5	0,634	0,3008	Valid
P6	0,769	0,3008	Valid
P7	0,706	0,3008	Valid
P8	0,554	0,3008	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat dihasilkan pengujian validitas untuk kedelapan item pertanyaan kuesioner pelatihan kerja (X_2) diperoleh nilai diatas r_{tabel} 0,3008 dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item-total correlation) dengan nilai r-tabel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3008), hal ini berarti alat ukur berupa pertanyaan kuesioner telah memiliki validitas yang baik.

Tabel 3. Validitas variabel prestasi kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PK1	0,760	0,3008	Valid
PK2	0,783	0,3008	Valid
PK3	0,738	0,3008	Valid
PK4	0,802	0,3008	Valid
PK5	0,703	0,3008	Valid
PK6	0,726	0,3008	Valid

Berdasarkan tabel 3 dapat dihasilkan pengujian validitas untuk kedelapan item pertanyaan kuesioner prestasi kerja karyawan diperoleh nilai diatas r_{tabel} 0,3008 dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item - total correlation) dengan nilai r_{tabel}, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3008), hal ini berarti alat ukur berupa pertanyaan kuesioner telah memiliki validitas yang baik

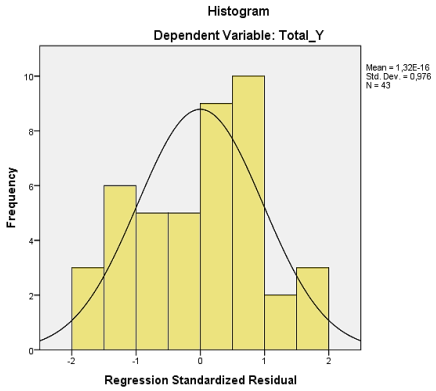
Tabel 4 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Tingkat pendidikan	0,789	0,70	Reliabel
Pelatihan	0,728	0,70	Reliabel
Prestasi kerja karyawan	0,756	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 Nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner digunakan variabel Tingkat Pendidikan, Pelatihan kerja, Prestasi Kerja Karyawan semua dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

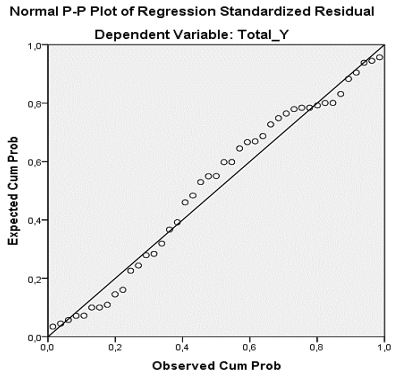
4.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 160) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak, untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan Histogram Dependent dan Grafik normal P-Plot melalui bantuan SPSS for windows.



Gambar 1. Histrogram dependen

Berdasarkan gambar 1, tampilan grafik normal Plot yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal.



Gambar 2. Grafik normal p-p plott of regression standarized residual

Jurnal Nasional
Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 4, No. 1 Maret 2023

Berdasarkan gambar 2 grafik P-P Plot juga menunjukan kesimpulan, dari tampilan di atas terlihat bahwa ada data yang menyebar normal dari garis diagonal, hingga masih dapat dikatakan normal.

4.1 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji t variabel tingkat pendidikan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,449	3,169		6,136	0
	Total_X1	,315	,124	,368	2,535	.015

a. Dependent Variable: Total_Y

Pada tabel 5 dihasilkan t-hitung sebesar 2,535 pada tingkat sig. sebesar 0,015 Hasil uji-t tersebut dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Kriteria diterimanya hipotesis apabila:

a. Jika t-hitung > t-tabel sig < 0,05, maka H1 diterima.
b. Taraf sig= 5% drajat kebebasan (df) = (α/2 ; n-K-1) = (0,05/2 ; 43-2- 1) = (0,025 ; 40) = 2,021

Diketahui nilai sig untuk tingkat pendidikan (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,015 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,535 > t_{tabel} 2,021 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti tingkat pendidikan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Hotel Mauve Palembang.

Tabel 6 Uji t variabel pelatihan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,737	4,280		4,378	0
	Total_X2	,241	,118	,304	2,040	,048

a. Dependent variable: Total_Y

Pada tabel 6 dihasilkan t_{hitung} sebesar 2,040 pada tingkat sig sebesar 0,048 Hasil uji-t tersebut dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Kriteria diterimanya hipotesis apabila:

a. Jika t-hitung > t-tabel sig < 0,05, maka H2 diterima.
b. Taraf sig = 5% drajat kebebasan (df) = (α/2 ; n-K-1) = (0,05/2 ; 43-2- 1) = (0,025 ; 40) = 2,021

Diketahui nilai sig untuk Pelatihan Kerja (X2) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,048 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,040 > t_{tabel} 2,021, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) pada Hotel Mauve Palembang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independent yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Tabel 7. Uji simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,470	2	16,235	36,678	,036[b]
	Residual	180,134	40	4,503		
	Total	212,605	42			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X2

V1 = K = 2 (K = Jumlah variabel independen)

V2 = n – K -1 = 43 –2 – 1 = 40 →f tabel (=2;40)

Maka, didapat nilai F_{tabel} = 3,23 Karena nilai F_{hitung} (36,678) > nilai F-tabel (3,23) dan nilai signifikansi F (0,036) < tingkat kesalahan (α = 0,05), maka H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan Palembang, hal ini berarti hipotesis ketiga penelitian dapat diterima.

Tabel 8. Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576[a]	,463	,110	2,122

a. Predicators: (constant), Total_X1, Total_X2
b. Dependent Variable: Total_X1, Total_X2

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,463 atau 46,3% menunjukan bahwa variabel prestasi kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan kerja karyawan 46,3%, sedangkan sisanya 0,537 atau 53,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain

yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Mauve Palembang menunjukkan hasil adanya pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Mauve Palembang. hal ini dibuktikan oleh hasil perhitungan t_{hitung} variabel tingkat pendidikan (X1) sebesar 2,535 > t_{tabel} 2,021 dengan nilai signifikansi 0,015 yang artinya hipotesis diterima, Tingkat pendidikan dalam penelitian ini terbukti secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan Hotel Mauve Palembang, penjelasan diatas tidak bertentangan dengan pendapatan yang telah menjelaskan Pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, dan berlaku juga pada suatu instansi atau perusahaan. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan, Dkk (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Suralaya Cilegon, hasil penelitian menyatakan Hipotesis ditolak sehingga Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari hasil output pada analisis perhitungan test, dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel pendidikan karyawan tidak mempengaruhi prestasi karyawan PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Suralaya Cilegon.

Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Mauve Palembang menunjukkan hasil test positif berpengaruh signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Mauve Palembang, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan t_{hitung} variabel pelatihan kerja sebesar 2,040 > t_{tabel} 2,021 dengan nilai signifikansi 0,048 yang artinya hipotesis diterima, adanya pelatihan yang diberikan pemimpin perusahaan tentu dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan, dengan adanya pelatihan karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja, hal ini menandakan bahwa karyawan Hotel Mauve Palembang hanya cukup menggunakan pelatihan sebagai alat ukur untuk meningkatkan prestasi mereka, pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rhesa Prasetya dkk (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, hubungan ini dimaknai jika semakin tinggi pelatihan yang diberikan organisasi kepada karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, maka hal ini akan berdampak semakin tinggi prestasi yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di peroleh hasil uji F dengan nilai F_{hitung} 36,678 > F_{tabel} 3,23, taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,036 < 0,05). Hal ini menunjukkan variabel tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara silmultan berepengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karya Hotel Mauve Palembang yang artinya hipotesis diterima, hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nurasyiah (2017), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. karena kedua hal tersebut apabila diterapkan dengan baik secara

bersama-sama maka akan memberikan dampak positif yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dapat ditarik kesimpulan tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan dan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,463. Hal ini menujukkan bahwa besarnya kontribusi variabel pelatihan dan prestasi bisa menjelaskan prestasi kerja karyawan sebesar 46,3%, sedangkan sisanya 0,537 atau 53,7% bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Koefisien yang dimiliki oleh tingkat pendidikan bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik tingkat pendidikan yang diterapkan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan Hotel Mauve Palembang.

Daftar Pustaka

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

Azhar, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Comfeed Makmur Di Sidoarjo* (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).

Choirunnisa, B. (2013). Tinjauan Terhadap Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pt Surveyor Indonesia (Persero) Palembang. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), Pp. 1689–1699.

Ghozali, I. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipononegoro

Gunawan, I., & Riza, M. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Progress: Jurnal Pendidikan, Akuntansi Dan Keuangan*, *2*(1), 47-56.

Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 1(111), 2579–9312*.

Lase, A. S. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area).

Listyanti, K. N., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8),5285.Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I08.P3

Mandik, G. N., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Paniki Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *7*(3).

Nurasyiah, H. (2017). Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank BPRRokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 71–82.

Nurasyiah, H. (2017). Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank BPR Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 71–82.

Puspitasari, P. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ibis Bandung Trans Studio* (*Doctoral Dissertation*, Universitas Widyatama).

Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Materi Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1)

Saputra, R. A. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kurir Perusahaan Pt. Tiki (Titipan Kilat) Kota Sukabumi* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).

Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. modern widya tehnical cabang jayapura. *Agora*, *5*(2).

Suigiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kuanlitatif Dan R&D.Z

Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis,* 3(4), 900-910.