

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA WAKE BALI
ADVENTURE DI DESA KERAMAS, GIANYAR**

**Oleh :
NI WAYAN MUSTIARI**

ABSTRAK

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu perusahaan sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, adalah suatu siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena perusahaan itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar perusahaan. Kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan sumber daya manusia atau karyawan perusahaan harus terus-menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan. Sehingga jelaslah pendidikan dan pelatihan akan memberikan peningkatan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan bagi karyawan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerjanya. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wake Bali Adventure di Desa Keramas, Gianyar". Dengan rumusan masalah yang diajukan adalah bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Wake Bali Adventure di Desa Keramas, Gianyar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Wake Bali Adventure di Desa Keramas, Gianyar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis yang dipakai adalah regresi linier sederhana, analisis determinasi, analisis t-test. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan. Dari analisis determinasi diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan sumbangan sebesar 31,9% terhadap kinerja karyawan. Dan dari analisis uji t diketahui bahwa t tabel sebesar 2,0395 dan t hitung sebesar 3,690 ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Education and training in a company as an effort for development of human resource is a cycle that must occur continuously. This is because the companies have to develop for anticipating the changes from the outside of company. Capabilities, skills and knowledge of human resource of the company's employees must be constantly upgraded along with the company's progress and development. It is clear that education and training will increase the capabilities, skills and knowledge of employees in completing the task, which will improve the performance of employees and ultimately increase their productivity. The title of this study is The Effect of Education and Training on Employees Performance at Wake Bali Adventure in Keramas village, Gianyar, with the research question in how the influence of education and training to employees performance at Wake Bali Adventure in Keramas village, Gianyar. The aim of this research is to determine the effect of education and training to the employee performance at Wake Bali Adventure in Keramas village, Gianyar. The number of samples in this research is 31 people, by using census techniques. The analysis techniques in this research are using simple linear regression, determination analysis, and t-test analysis. The research result revealed that there are positive influences between education and training with the employee performance. The determination analysis shows that education and training provide a 31.9% contribution of employee performance. T test analysis shows that table of 2.0395 and t count equal to 3.3690 means H_0 rejected and H_a accepted.

Keywords: Education and Training, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi persaingan bisnis menjadi sangat tajam pada semua bidang usaha, baik usaha di pasar domestik maupun di pasar internasional. Dengan memiliki kemampuan bersaing, suatu perusahaan dapat memperoleh keunggulan bersaing (*compepitive advantage*). Persaingan terjadi di semua industri baik manufaktur maupun jasa. Bersaing dan berhasil dalam lingkungan global yang dinamis berarti sumber-sumber daya yang dimiliki haruslah inovatif selalu untuk menanggapi perubahan yang cepat. Merealisasikan tujuan di dalam dunia usaha yang berkompetensi global, maka perusahaan memerlukan kinerja tinggi agar mampu bersaing dengan usaha sejenis. Pada saat yang bersamaan, karyawan juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas kinerja yang telah mereka lakukan dengan baik (Rivai : 309).

Salah satu cara pimpinan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan adalah dengan memperhatikan pendidikan dan pelatihan karyawan. Menurut Umar dalam Mulyadi (2015) Pendidikan dan Pelatihan adalah program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja pegawai untuk kebutuhan sekarang, serta peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Perkembangan pariwisata di Bali khususnya di Desa Keramas saat ini dirasakan semakin maju. Sebagai tempat penelitian adalah *Wake Bali Adventure* merupakan wisata berpetualang, yang kegiatan utama karyawannya adalah pelayanan jasa kepada wistawan. Berikut adalah tabel perkembangan jumlah pengunjung di *Wake Bali Adventure*

Table 1.1 jumlah pengunjung di *Wake Bali Adventure* Tahun 2013-2015

Tahun	Jumlah	Perubahan
2013	4.200	-
2014	5.060	860
2015	7.227	2.167

Sumber : *Wake Bali Adventure*

Dari hasil observasi diketahui ada keluhan wisatawan terhadap kinerja karyawan, seperti kurang puas memberikan jasa pelayanan kepada wisatawan, sebagai akibat dari kurangnya penguasaan bahasa asing oleh karyawan. Selain itu lemahnya komunikasi karyawan dengan wisatawan asing terutama saat menerima tamu *group* menyebabkan terjadinya pemborosan penggunaan dokumen sebagai akibat dari kesalahan pencatatan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *Wake Bali Adventure* di Desa Keramas, Gianyar?

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2014), manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.2 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Moekijat dalam (dalam Agung Putra, 2013) Pendidikan dan Pelatihan adalah program peningkatan kualitas sumber daya manusia secara terencana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk peningkatan sumber daya manusia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas pendidikan dan pelatihan yaitu :

- a. Mempunyai sasaran yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai.
- b. Diberikan oleh tenaga pengajar yang mampu untuk menyampaikan ilmunya, serta mampu memotivasi peserta program pendidikan dan pelatihan.
- c. Materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.

- d. Meningkatkan keterlibatan aktif peserta sehingga mereka bukan hanya sebagai pendengar belaka.

2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2010 : 309).

Aspek-aspek kinerja menurut Furtwengler (dalam Agung Putra, 2013)

- a. Hasil kerja, yaitu tingkat kepuasan kerja mengenai betapa baik mereka mengerjakan suatu pekerjaan.
- b. Kesempatan untuk berkembang dan kesempatan dalam menggunakan fasilitas kantor.
- c. Kompensasi yang sesuai.
- d. Supervise/pengawasan dan mampu memecahkan masalah.

2.4 Pengertian Perusahaan Jasa

Perusahaan adalah suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya adalah melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Perusahaan jasa bergerak dalam bidang pelayanan yang memberi kemudahan, kenyamanan, dan kepuasan kepada masyarakat yang memerlukan sebagai contoh Jasa Transportasi : perusahaan taxi, perusahaan bis, PT. kereta api, maskapai penerbangan, perusahaan pelayaran.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat/obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Wake Bali *Adventure* di Desa Keramas, Gianyar. Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah mengenai pendidikan dan pelatihan dan kinerja karyawan Wake Bali *Adventure* di Desa Keramas, Gianyar.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Metode Observasi
2. Metode Wawancara
3. Kuisioner
4. Studi Dokumentasi

3.3 Metode Penentuam Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 31 Orang adalah seluruh karyawan Wake Bali *Adventure*.

3.4 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok masalah dan rumusan hipotesis maka variabel yang ada dapat dikelompokkan menjadi variabel terikat dan variabel bebas, yaitu:

1. Variabel terikat (X) adalah variabel Pendidikan dan Pelatihan.
2. Variabel bebas (Y) adalah variabel kinerja karyawan.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

2. Analisis Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam prosentase.

3. Analisis t-test

Digunakan untuk membuktikan hasil korelasi yang digunakan apakah memang benar atau hanya kebetulan saja.

IV. PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

Berikut ini disajikan analisis secara deskriptif terhadap variabel, pendidikan dan pelatihan. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja apakah sangat baik atau tidak menurut Umar (2003 : 143) digunakan rata-rata skor yang dibagi menjadi 5 kriteria. Disajikan dalam bentuk tabel 5.1

Tabel 5.1 : Interpretasi Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan, dan Kinerja

Interval Kelas	Penafsiran
4.2 – 5.0	Sangat Baik
3.4 - 4.1	Baik
2.6 – 3.3	Cukup Baik
1.8 – 2.5	Kurang Baik
1.0 – 1.7	Sangat Kurang Baik

4.2 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pembobotan data terhadap 10 pertanyaan dalam kuisioner tentang pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan pada *Wake Bali Adventure* di Desa Keramas, Gianyar pada lampiran yang berjumlah 31 orang responden maka diperoleh jumlah skor dari kedua variabel tersebut.

Analisis yang dipergunakan adalah analisis statistik regresi linier sederhana, analisis determinasi, dan t-test untuk menguji koefisien regresi (uji satu sisi yaitu sisi kanan). Analisis tersebut diolah dengan bantuan komputer, program *SPSS (Statistical Program Social Science) version 21 for windows*. Rangkuman hasil analisa yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 5.4 Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan Program *SPSS. 21 For windows*.

Variabel Bebas (X)	Variable Terikat (Y)	Korelasi (r)	R Square (R ²)	t-hitung	Sig.t
Pendidikan dan Pelatihan	Kinerja Karyawan	0,565	3,19	3,690	0,001
N = 31 Persamaan regresi, $y = -17,005 + 1,212 x$ T table = 2, 0452					

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengaruh antara variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) dapat diketahui dengan analisis regresi linier sederhana, dengan rumus:

$$Y = a + bx$$

Berdasarkan tabel 5.4 maka persamaan regresi linier sederhana adalah :

$y = -17,005 + 1,212 x$. Dari hasil analisis persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (X) sebesar 1,212 mengandung arti bahwa jika persepsi pendidikan dan

pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan maka persepsi terhadap kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,212 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan, semakin meningkat frekuensi pendidikan dan pelatihan yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada *Wake Bali Adventure* di Desa Keramas, Gianyar.

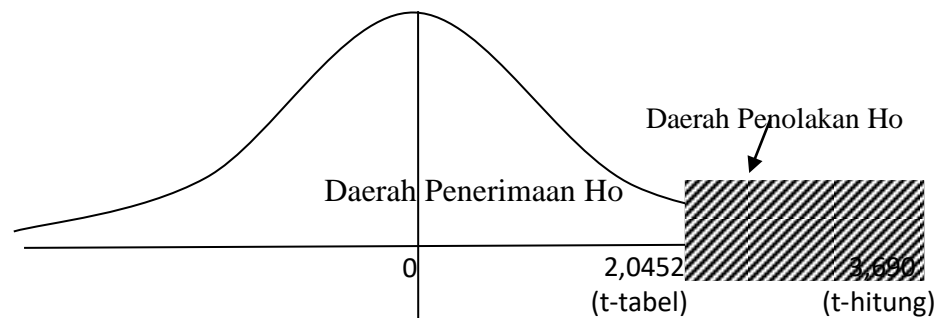
2. Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan (kontribusi) antara variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), maka digunakan koefisien determinasi. Karena besarnya $r = 0,565$, maka koefisien determinasi $= r^2 \times 100\%$ atau $0,565^2 \times 100\% = 31,9\%$. Ini berarti pendidikan dan pelatihan memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,9%.

3. Analisis Uji t (t-test)

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan antara variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (t-test) yang merupakan uji signifikan. Sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan, yang menyatakan bahwa " $\beta > 0$ " atau ada hubungan positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka dalam pengujian ini digunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan dengan rumus $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$ dengan penjelasan bahwa α = taraf kepercayaan/taraf nyata (taraf nyata yang dipergunakan dalam penelitian ini ini adalah sebesar 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) dengan rumus $df = n - k$. Untuk $n = 31$ dan $k = 2$, maka besarnya $df = 31 - 2 = 29$. Sehingga besarnya $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$ yang dicari adalah $t_{(5\%, 29)}$ pada tabel t dalam lampiran, dengan hasil akhir sebesar 2,0452. Sedangkan besarnya t_{hitung} berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS version 21.0 for windows* pada tabel adalah sebesar 3,690.

Gambar 5.1: Kurva Normal Penerimaan dan Penolakan H_0 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan



Berdasarkan gambar 5.1 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 3,690 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,0452, ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} , hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis diterima dimana terdapat pengaruh yang positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *Wake Bali Adventure* di Keramas Gianyar.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dapat disimpulkan yaitu analisis regresi linier sederhana terdapat hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *Wake Bali Adventure* Desa Keramas, Gianyar. Dari analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi 31,9%, dari hasil analisis uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,690 dan t_{tabel} sebesar 2,0452, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat disampaikan adalah :

Selain faktor pendidikan dan pelatihan sebaiknya manajemen *Wake Bali Adventure* di Desa Keramas, Gianyar juga memperhatikan faktor lainnya seperti komunikasi, kepemimpinan, kompensasi ataupun insentif, sehingga kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Putra, I Dewa Gede. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Ubud*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar.
- Edi Wirawan Putra, I Nengah. 2014. *Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Kinerja Perawat bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) Pada Rumah Sakit Umum Wangaya Denpasar*. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar.
- Gandi Pratama Putra, I Gede. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Fixed Phone Sale Pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Denpasar.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPF E.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : IN MEDIA.
- Ridwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithza. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Simmamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Huusein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.