

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Fatma Hotel Tenggarong

Dea Rahmawati ^{✉1}, Ahmad Firman Hakim²

¹²Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, penempatan karyawan pada posisi sesuai keahliannya akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan hasil kerja optimal melalui dukungan pendidikan yang sesuai, pelatihan secara berkelanjutan, serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dengan melibatkan 56 orang responden yang merupakan karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,166, pelatihan sebesar 0,593 dan pengalaman kerja sebesar 0,479. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, tingkat pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel pelatihan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Grand Fatma Hotel Tenggarong.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Effective human resource management can produce a competent workforce. Placing employees in positions that align with their expertise facilitates the execution of their tasks, which is expected to enhance productivity and generate optimal work outcomes through the support of appropriate education, continuous training, and relevant work experience. This study aims to analyze the influence of education level, training, and work experience on employee performance, involving 56 respondents who are employees of Grand Fatma Hotel Tenggarong. Based on the results of multiple linear regression analysis, the coefficient values for the variables are as follows: education level (0,166), training (0,593), and work experience (0,479). The findings indicate that, partially, the education level has a positive but insignificant effect on employee performance, while the training and work experience have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, education level, training and work experience have positive and significant effects on employee performance. The training variable has a dominant effect on employee performance at Grand Fatma Hotel Tenggarong.

Keywords: Education Level, Training, Work Experience, Employee Performance

✉ Corresponding author :

Email Address : erdearahma@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, kemajuan berlangsung begitu pesat dari waktu ke waktu. Kondisi ini mengharuskan perusahaan untuk mampu beradaptasi terhadap berbagai transformasi yang terjadi. Untuk itu, organisasi atau perusahaan dihadapkan pada keharusan untuk memiliki sumber daya mumpuni guna menunjang pencapaian keberhasilan perusahaan. Tidak hanya itu, perusahaan juga harus dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki agar mampu mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan yang terus mengalami peningkatan dengan perusahaan lain di bidang serupa.

Sebagai salah satu yang termasuk aset penting, sumber daya manusia juga memberikan kontribusi lebih dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga harus mendapatkan perhatian khusus dalam pengelolaannya dan diarahkan dengan baik sesuai kemampuan yang mereka miliki. Pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik, menuntut adanya pengelolaan yang efektif. Manajemen sumber daya manusia pada organisasi, membantu mengoptimalkan pengembangan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta berperan merumuskan kebijakan yang mampu mengelola, mengarahkan dan mengendalikan karyawan sehingga tercipta keselarasan antara tujuan perusahaan maupun karyawan.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat membentuk tenaga kerja yang kompeten, penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan menciptakan hasil kerja yang baik. Maka dari itu, pemilihan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan perusahaan. Karyawan dengan pengetahuan dan keahlian yang selaras dengan lingkup pekerjaannya akan lebih kompeten dan mampu menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dipercayakan oleh perusahaan. Dalam mewujudkan hal tersebut, sumber daya manusia yang akan direkrut harus memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini berlaku untuk semua jenis perusahaan di berbagai bidang, sama halnya dengan perusahaan di bidang jasa akomodasi atau perhotelan.

Dalam menjalankan perusahaan perhotelan manajemen dituntut untuk secara konsisten melakukan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Grand Fatma Hotel Tenggarong merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi dalam industri perhotelan dengan menyewakan kamar yang dilengkapi berbagai fasilitas. Hotel ini beralamat di Jalan Pesut, Timbau, Kecamatan Tenggarong, dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 59 orang yang terbagi menjadi 6 departemen, serta memiliki 65 kamar yang menjadikan Grand Fatma Hotel sebagai salah satu hotel terbesar di kota Tenggarong.

Guna mendapatkan sumber daya manusia dengan kualitas dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dapat didukung dengan pendidikan. Handoko (2008) mengungkapkan bahwa salah satu modal penting yang dimiliki karyawan ialah pendidikan formal yang telah ditempuhnya, sebab seseorang akan memiliki kemampuan yang lebih baik dan dapat memperluas potensi dirinya pada bidang yang ditekuni. Pendidikan terakhir karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong didominasi oleh lulusan SMA/SMK dan hanya 10% dari jumlah karyawan yang memiliki kesesuaian jurusan dengan pekerjaan yang ditekuni. Ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan akan menyebabkan karyawan memerlukan waktu lebih untuk mempelajari dan memahami, hingga mulai mahir dan memiliki keterampilan, sehingga perusahaan akan mengadakan program pelatihan bagi karyawannya.

Pelatihan rutin yang didapatkan karyawan selama bekerja juga berkaitan erat dengan peningkatan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017) kegiatan yang

disebut pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sekaligus meningkatkan kemampuan konseptual dan pengambilan keputusan. Dengan adanya kegiatan pelatihan akan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, karena karyawan telah mendapatkan pengetahuan baru yang sebelumnya tidak mereka miliki serta akan lebih memahami tugas serta tanggung jawabnya dengan baik, sehingga memungkinkan karyawan memberikan hasil kerja yang lebih optimal untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Grand Fatma Hotel Tenggarong melaksanakan enam jenis pelatihan pada setiap departemen. Bagi karyawan baru akan dilakukan pengenalan lingkungan kerja serta tugas dan pekerjaannya terlebih dahulu, kemudian akan diberikan *training* yang sama seperti karyawan lainnya. Namun, tidak hanya mengandalkan pelatihan yang didapatkan karena lamanya masa kerja karyawan juga memiliki peran penting.

Kualitas kerja karyawan turut dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki, yang dapat diukur berdasarkan berapa lama seseorang bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai. Alwi (2001) menjelaskan bahwa pengalaman kerja mengacu pada periode waktu yang dihabiskan seseorang dalam menjalankan tugas di suatu perusahaan. Pada Grand Fatma Hotel Tenggarong, masa kerja yang dimiliki karyawan lebih banyak yang telah bekerja selama 2-5 tahun. Jika dilihat dari masih banyaknya komplain yang diberikan oleh tamu, hal ini menunjukkan kurangnya inisiatif karyawan dalam memperhatikan kebersihan maupun kelengkapan kamar sehingga tamu banyak mengeluhkan hal tersebut. Kurangnya pengalaman kerja menyebabkan kurangnya pemahaman kerja pada karyawan, sehingga tugas-tugas yang diberikan perusahaan belum terlaksanakan dengan maksimal, sehingga hal ini dapat berakibat pada penurunan kinerja.

Kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi performa perusahaan, maka dari itu semakin baik hasil kerja yang diberikan karyawan, semakin besar pula peluang bagi perusahaan untuk dapat maju dan berkembang, karena perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan. Meskipun memiliki fasilitas yang lengkap, Grand Fatma Hotel masih mendapatkan berbagai macam keluhan dari tamu yang menginap disana. Fenomena tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja jika dilihat dari kualitas kerja karyawan.

Tabel 1. Data Keluhan Tamu pada Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah	Jenis Keluhan
2022	12	Kebersihan kamar dan kamar mandi, kesulitan saat ingin berkomunikasi dengan karyawan, kebersihan kolam renang, menu makanan dan AC tidak berfungsi dengan baik serta kelengkapan kamar kurang.
2023	4	Pelayanan kurang profesional, karyawan tidak ramah, AC bermasalah, kamar kotor dan bau, tidak tersedia layanan room service pada sore hingga malam hari.
2024	10	Kelengkapan kamar dan kamar mandi, pelayanan buruk, AC bermasalah, pelayanan dan kenyamanan kurang, kerusakan pada kamar mandi hanya diatasi seadanya, kolam renang kurang dijaga kebersihannya.

Sumber: Google Maps, 2024

Berdasarkan hasil ulasan yang diberikan oleh tamu mengenai pengalaman mereka pada saat menginap di Grand Fatma Hotel Tenggarong, masih adanya ditemui komplain atau keluhan mengenai kualitas pelayanan yang didapatkan. Disimpulkan pada tabel 1, pada tahun 2024 keluhan yang diberikan tamu mengalami peningkatan jika dibandingkan pada tahun 2023. Dengan adanya berbagai masalah yang dikeluhkan ini dapat menyebabkan tamu merasa tidak nyaman pada saat menginap. Untuk evaluasi kinerja karyawan selama tahun 2021 yaitu

fluktuatif cenderung mengalami penurunan, hal ini turut mengindikasikan menurunnya kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat sejumlah faktor yang perlu menjadi fokus bagi pihak Grand Fatma Hotel Tenggarong dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, mengingat kinerja karyawan yang baik turut mempengaruhi kinerja perusahaan. Tujuan dari adanya penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Grand Fatma Hotel Tenggarong baik secara parsial maupun simultan, serta menganalisis pengaruh yang dominan diantara ketiga faktor tersebut.

Tingkat Pendidikan

Umumnya, pendidikan berkaitan dengan proses dalam mempersiapkan tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Dan pada orientasinya pendidikan lebih ditekankan pada pengembangan pengetahuan umum (Hasibuan, 2005). Menurut Sutrisno (2017) Pendidikan merupakan dasar utama dalam membentuk, mempersiapkan, membimbing, serta mengembangkan potensi sumber daya manusia yang menjadi penentu utama terhadap keberhasilan di masa depan. Handoko (2008) juga menjelaskan bahwa pendidikan formal yang ditempuh menjadi modal penting bagi karyawan, sebab melalui pendidikan seseorang akan memiliki kemampuan yang lebih baik, sehingga dapat lebih mudah berkembang di bidang yang digelutinya (Widayati, 2016).

Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilaksanakan secara terstruktur dalam rangka meningkatkan keahlian dan pengetahuan, sehingga memungkinkan karyawan dapat lebih profesional di bidangnya dan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan (Widodo, 2015). Menurut Notoatmodjo (2003) pelatihan menjadi bagian dari suatu proses yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan baik bagi individu maupun kelompok. Simanjuntak (2015) mendefinisikan pelatihan sebagai bentuk investasi pada sumber daya manusia dengan tujuan memperkuat kemampuan dan keterampilan kerja, yang pada akhirnya juga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman menjadi salah satu faktor penting untuk karyawan, sebab pengalaman akan membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat mempermudah dalam menjalankan pekerjaan (Handoko, 2008). Alwi (2001) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai jangka waktu atau lamanya seseorang melakukan pekerjaan di sebuah instansi, perusahaan ataupun organisasi. Karyawan yang berbekal pengalaman kerja cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman pada bidang yang ditekuninya (Aryanti et al. 2024).

METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yang digunakan untuk meneliti dan menguji hubungan antar variabel. Dimana informasi serta datanya dianalisis menggunakan statistik, mulai dari tahap pengumpulan data hingga proses validasi (Pratiwi, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong sejumlah 56 orang. Dengan menerapkan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh, maka seluruh populasi akan dilibatkan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis sumber data, berupa data primer yang dihimpun langsung dari sumber datanya melalui wawancara, penyebaran kuesioner serta observasi dan data sekunder yang diperoleh dari studi terdahulu, referensi online maupun data internal perusahaan yang berfungsi sebagai pelengkap dalam mendukung penelitian. Teknik pengumpulan data yaitu observasi melalui Google Maps, serta datang langsung ke

lokasi penelitian, wawancara dengan HRD Grand Fatma Hotel dan penyebaran kuesioner kepada karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,703	0,263	Valid
	0,634	0,263	Valid
	0,648	0,263	Valid
	0,571	0,263	Valid
	0,500	0,263	Valid
	0,470	0,263	Valid
Pelatihan (X2)	0,494	0,263	Valid
	0,694	0,263	Valid
	0,706	0,263	Valid
	0,656	0,263	Valid
	0,696	0,263	Valid
	0,873	0,263	Valid
	0,795	0,263	Valid
	0,773	0,263	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	0,721	0,263	Valid
	0,781	0,263	Valid
	0,707	0,263	Valid
	0,784	0,263	Valid
	0,796	0,263	Valid
	0,811	0,263	Valid
Kinerja (Y)	0,781	0,263	Valid
	0,811	0,263	Valid
	0,710	0,263	Valid
	0,791	0,263	Valid
	0,744	0,263	Valid
	0,860	0,263	Valid
	0,782	0,263	Valid
	0,748	0,263	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Data yang telah diolah menggunakan SPSS versi 29 memperoleh nilai rhitung untuk setiap item pada variabel Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Kinerja (Y) melebihi nilai rtabel yang sebesar 0,263. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan pada seluruh variabel valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan	0,625	0,6	Reliabel
2	Pelatihan	0,861	0,6	Reliabel
3	Pengalaman Kerja	0,858	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,906	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

Merujuk hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 29 pada Tabel 3, nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh melebihi 0,6. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
0,200	Berdistribusi normal

Sumber: data diolah, 2025

Sebagaimana tertera pada Tabel 4, uji kolmogorov-smirnov memperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* yakni 0,200, di atas 0,05. Sebagai kesimpulan, model regresi layak digunakan atau terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X1)	0,766	1,295	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Pelatihan (X2)	0,417	2,670	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Pengalaman Kerja (X3)	0,484	2,339	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah, 2025

Sebagaimana tertera pada Tabel 5, hasil pengujian menunjukkan nilai tolerance pada seluruh variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menandakan bahwa antara variabel yang diuji tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X1)	0,410	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Pelatihan (X2)	0,928	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Pengalaman Kerja (X3)	0,737	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, 2025

Sebagaimana tertera pada Tabel 6, memperlihatkan seluruh variabel independen memiliki nilai probabilitas signifikan melebihi 0,05, yang menandakan bahwa pada variabel yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,803	2,077		-0,868	0,389
	Tingkat Pendidikan	0,166	0,108	0,105	1,545	0,128
	Pelatihan	0,593	0,096	0,564	6,149	<.001
	Pengalaman Kerja	0,479	0,116	0,351	4,123	<.001

Sumber: data diolah, 2025

Sebagaimana tertera pada Tabel 7, persamaan regresi linier berganda yang ditemukan adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,803 + 0,166X_1 + 0,593X_2 + 0,479X_3$$

Penjabaran lebih lanjut mengenai persamaan regresi linier berganda dapat disampaikan sebagaimana tertera dibawah ini:

1. Konstanta yang bernilai -1,803 (negatif) mengindikasikan bahwa ketiadaan pengaruh dari variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja atau jika ketiga variabel independen tersebut bernilai sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan (Sajidah & Aulia, 2021). Dengan demikian, ketiga variabel tersebut besar kontribusinya terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi pada variabel tingkat pendidikan sebesar 0,166, yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan 1 satuan pada tingkat pendidikan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,166, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi pada variabel pelatihan sebesar 0,593, yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan 1 satuan pada pelatihan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,593, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Koefisien regresi senilai pada variabel pengalaman kerja 0,478, yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan 1 satuan pada pengalaman kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,478, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,946	0,895	0,887	1,155

Sumber: data diolah, 2025

Sebagaimana tertera pada Tabel 8, terlihat bahwa *Adjusted R Square* yang ditemukan mencapai 0,887. Hasil ini menandakan bahwa 88% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menjelaskan 12% sisanya. Berdasarkan nilai

koefisien regresi pada setiap variabel diketahui bahwa, variabel pelatihan (X2) memiliki nilai tertinggi yaitu 0,593 atau dapat dikatakan pelatihan berpengaruh sebesar 59% terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman kerja (X3) bernilai 0,479 atau dapat dikatakan pengalaman kerja berpengaruh sebesar 47% terhadap kinerja karyawan. Dan variabel dengan nilai terendah yaitu tingkat pendidikan (X1) dengan nilai 0,166 atau dapat dikatakan tingkat pendidikan berpengaruh sebesar 16% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan memiliki dampak yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong.

Uji t (parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,803	2,077		-0,868	0,389
	Tingkat Pendidikan	0,166	0,108	0,105	1,545	0,128
	Pelatihan	0,593	0,096	0,564	6,149	<.001
	Pengalaman Kerja	0,479	0,116	0,351	4,123	<.001

Sumber: data diolah, 2025

1. Hasil uji t pada variabel tingkat pendidikan memperoleh nilai signifikansi $0,128 > 0,05$ dan nilai thitung $1,545 < t_{tabel} 2,006$. Dengan begitu, H1 ditolak yang menandakan variabel tingkat pendidikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong secara signifikan.
2. Hasil uji t pada variabel pelatihan memperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $6,149 > t_{tabel} 2,006$. Dengan begitu, H2 diterima yang menandakan variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong secara positif dan signifikan.
3. Hasil uji t pada variabel pengalaman kerja memperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $4,123 > t_{tabel} 2,006$. Dengan begitu, H3 diterima yang menandakan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grand Fatma Hotel Tenggarong positif dan signifikan.

Uji f (simultan)

Tabel 10. Hasil Uji f (simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429,945	3	143,315	77,714	0,001 ^b
	Residual	95,894	52	1,844		
	Total	525,839	55			

Sumber: data diolah, 2025

Sebagaimana tertera pada Tabel 10, didapatkan nilai F hitung melebihi F tabel, $77,714 > 2,78$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka didapatkan kesimpulan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan pengalaman kerja (X3) secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Fatma Hotel Tenggarong.

PEMBAHASAN

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Fatma Hotel Tenggarong

Hasil dari penelitian pada karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hal tersebut disebabkan karena tingkat pendidikan lebih memegang peran sebagai kriteria seleksi dalam proses rekrutmen karyawan, sedangkan hanya 10% dari karyawannya yang memiliki kesesuaian jurusan dengan pekerjaan. Sehingga faktor lain seperti pelatihan yang didapatkan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan lebih berperan dalam mempengaruhi kinerja yang dicapai karyawan. Hal ini selaras dengan temuan Tua dan Mardhiyah (2022), mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padang Sidempuan. Kesimpulan dari penelitian tersebut menyatakan tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Grand Fatma Hotel Tenggarong

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dicapai. Hal tersebut dikarenakan, pelatihan efektif yang diberikan oleh perusahaan membantu karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan guna memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, pelatihan juga mendorong karyawan untuk dapat beradaptasi terhadap perkembangan dan perubahan dalam dunia kerja. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan kualitas setiap individu yang berguna dalam mengoptimalkan kinerja yang dicapai. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Kartikasari et al. (2022) mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dan penelitian yang dilakukan oleh Suciati & Deswarta (2024) mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. Kesimpulan dari penelitian tersebut menyatakan pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Fatma Hotel Tenggarong

Hasil penelitian pada karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dicapai. Hal tersebut dikarenakan, pengalaman yang terus bertambah seiring waktu membuat pemahaman dan keterampilan dalam menghadapi tugas yang diemban turut berkembang. Dengan adanya pengalaman yang dimiliki dapat memudahkan karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, sehingga pengalaman kerja memegang peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan dan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Temuan ini selaras hasil penelitian Sagita (2020) mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dan penelitian yang dilakukan oleh Hayati et al. (2020) mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis), yang menyatakan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Fatma Hotel Tenggarong

Hasil penelitian pada karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong menunjukkan tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai secara bersama-sama. Yang berarti tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja adalah komponen yang memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja yang

dicapai oleh karyawan. Keterkaitan ketiga variabel terlihat dari fakta bahwa meskipun terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pada sebagian besar karyawan, perusahaan memberikan pelatihan rutin yang berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja. Selain itu, pengalaman kerja yang diperoleh turut mendukung kemampuan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan, sehingga tugas-tugas rutin yang diberikan oleh perusahaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang memadai menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Kartikasari et al. (2022) mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, dan temuan penelitian Susanto et al. (2022) mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di Divisi Operation, yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Grand Fatma Hotel Tenggarong

Pelatihan ditemukan memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Grand Fatma Hotel Tenggarong. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Nono et al. (2025) mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nasional Perkasa Motor Ruteng, dengan kesimpulan bahwa pelatihan menjadi variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan memperoleh nilai koefisien tertinggi yakni sebesar 0,593 dan nilai thitung tertinggi yakni sebesar 6,149, menjadikannya sebagai faktor yang memberikan pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong.

SIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Fatma Hotel Tenggarong. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, berikut adalah kesimpulan yang diperoleh: Tingkat pendidikan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan. Pelatihan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Pelatihan menunjukkan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memperoleh nilai koefisien tertinggi yakni sebesar 0,593 dan nilai thitung tertinggi yakni sebesar 6,149, menjadikannya sebagai faktor yang memberikan pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong.

Referensi :

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE.
- Aryanti, N. P. N., Kristiantari, I. D. A., & Lestari, N. L. P. R. W. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Denpasar. *Riset Akuntansi Warmadewa*, Vol 5(1).
- Hasibuan, Melayu S.P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 106–115.
- Kartikasari, S., Djaelani, A. Q., & Muspitasari, A. F. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 11.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). Remaja Rosdakarya.
- Nono, R. H., Berdi, B., & Ndahul, M. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nasional Perkasa Motor Ruteng. *Journal of Management and Creative Business*, Vol.3, Nom.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Pratiwi, L. C. D. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi*.
- Sagita, R. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GCI Indonesia Di Pekanbaru*. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/8468>
- Sajidah, R. S., & Aulia, P. (2021). Pengaruh E-Service Quality Dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Layanan Grabfood. *ProBank*, 6(2), 179–191. <https://doi.org/10.36587/probank.v6i2.1019>
- Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi UI.
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008>
- Susanto, E., Kore, J. R. R., & Alie, J. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di Divisi Operation. *Jurnal Sainifik*, 20 No. 3.
- Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).
- Tua, D. W. M., & Mardhiyah, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padang Sidempuan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 02 Nomor 0.

- Widayati, C. (2016). Pengaruh Kerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan, dan Karir Terhdap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Sales Marketing PT Astra International DaihatsuCabang Tangerang). *Jurnal Ekonomi*, 21(02), 213–231.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.