

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PRAMANA WATU KURUNG
RESORT UBUD**

Putu Ratna Juwita Sari¹, Ni Putu Diah Ratnawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional
E-mail: ratnajuwita@undiknas.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional
E-mail: diahpayogan1@gmail.com

Abstract

The level of education possessed by employees would be increased or decreased the work performance. Other factors that have influenced employee performance apart from educational background are the competencies obtained by employees and also the discipline that is very necessary in tourism. This research aims to investigated the effects of education level, competency, and work discipline on employee performance at Pramana Watu Kurung Resort Ubud. Specifically, the research will concentrate on identifying the effects of education level, competency, and work discipline. worker. The population consisted of 50 sampling, representing the entire workforce at Pramana Watu Kurung. The validity and reliability tests used on this research are multiple linear regression analysis, classical assumptions, F and t tests, and the coefficient of determination test are among the analyses employed in this study. The study's findings demonstrate that Pramana Watu Kurung employees perform better when they have a higher degree of education, competency, and work discipline all at once. At Pramana Watu Kurung Resort, employee performance is significantly positively impacted by education level. The Pramana Watu Kurung Resort finds that employee performance is significantly improved by competence. At Pramana Watu Kurung Resort, work discipline also significantly improves employee performance.

Keywords : *Education background, Competency, Discipline, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia pariwisata pasca pandemic COVID-19 semakin meningkat, dimana setiap pelaku bisnis pariwisata akan berlomba – lomba untuk meningkatkan nilai jual produknya. Mengingat bahwa pariwisata merupakan sektor industri yang bergerak di bidang jasa pelayanan, maka komoditas utama yang harus dimiliki adalah kualitas tenaga kerja yang mumpuni dan juga memiliki tingkah laku yang baik dalam melayani wisatawan.

Di tengah upaya untuk dapat bertahan dalam dunia bisnis pariwisata diperlukannya inovasi dan kreativitas di segala lini usaha, termasuk sektor Pariwisata (Sari et al., 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai fungsi penting untuk keberlangsungan hidup suatu perusahaan. SDM berkualitas yang kemudian didapatkan hasil yang optimal dalam bekerja. Tenaga kerja harus berpengetahuan tinggi dan terampil sedangkan upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan mengelola bisnis seefisien mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan agar operasional manajemen dapat berfungsi dengan lancar.

(Basyit et al., 2020) menyatakan bahwa dengan tingkat pendidikan yang lebih baik, maka karyawan akan memiliki kualitas dan jenjang karier yang lebih baik sehingga nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan (Wiryawan & Rahmawati, 2020) yang telah melakukan penelitian mengenai tingkat pendidikan dan kinerja dimana terdapat adanya perbedaan tingkat pendidikan karyawan dapat menyebabkan perbedaan pencapaian kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain tingkat pendidikannya adalah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. (Krisnawati & Bagia, 2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki tenaga kerja untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu, yang dapat dilihat dari keterampilan dan perilakunya dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan tersebut diperoleh melalui proses pembelajaran dan pelatihan, sedangkan perilaku tersebut terbentuk dari sikap kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja. Kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh karyawan adalah kemampuan dasar terkait pengetahuan maupun tingkah laku sejalan standar perusahaan yang telah disepakati oleh organisasi (Pramularso, 2018).

Hasibuan (2018) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. (Vallennia et al., 2016) menyatakan disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil.

Dalam sebuah Perusahaan masalah utama yang dihadapi adalah kinerja karyawan. (Trisna et al., 2022) Kinerja ialah sikap, nilai, moral, serta alasan internal dan eksternal sebagai pendorong individu bekerja sesuai profesinya. Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.. Kinerja karyawan mengacu kepada apa yang sudah dihasilkan karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Untuk tetap meningkatkan kinerjanya maka perusahaan wajib perhatian tingkat pendidikan yang dari karyawan apakah sudah sesuai dengan pekerjaan yang diterima, kompetensi yang dimiliki karyawan dan disiplin kerja. (Nurjaya, 2021) Kinerja kerja erat kaitannya dengan kedisiplinan karena akan terukur kinerja sumber daya manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan ketika kedisiplinannya sudah terkontrol dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia. Sehingga langkah yang wajib dilaksanakan agar meningkatnya kinerja kinerja di Pramana Watu Kurung Resort sangat perlu diperhatikan agar tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan akan memberikan dampak pada kualitas pelayanan dan keberhasilan perusahaan.

Pramana Watu Kurung memiliki pegawai didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir D1 dan SMA/SMK dengan jumlah 18 orang D1 dan 13 orang SMA/SMK. Dilihat dari data tersebut bahwa terdapat perbedaan tingkat pendidikan yang menyebabkan adanya perbedaan pencapaian kinerja yang dihasilkan, hal ini disebabkan karena pengetahuan dan keterampilan atau kompetensi yang dimiliki berbeda. Selain itu kedisiplinan karyawannya juga kurang, ditunjukkan dengan ada karyawan yang datang terlambat. Terdapat 2 shift kerja yaitu pada pukul 07.00 – 15.00 dan 15.00 – 23.00. Urgensi

dalam penelitian ini adalah bagaimana dampak latar belakang pendidikan, kompetensi maupun disiplin kerja kepada kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud yang merupakan salah satu resort terkenal di kawasan Ubud. Tingkat pendidikan yang tinggi dapat mendukung pengembangan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin kerja. Jika seseorang bekerja dengan disiplin maka kinerja akan menjadi lebih meningkat (Syamsidar et al., 2021).

H1 : Latar Belakang Pendidikan, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung.

Latar belakang pendidikan, kompetensi dan disiplin kerja adalah variabel yang memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, dimana hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu. (Wiryawan & Rahmawati, 2020) memperlihatkan jika pendidikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya karyawannya. Apabila dalam penempatan karyawannya tidak diperhatikan latar belakang pendidikannya, maka kinerja menjadi tidak efektif. (Dwiyanti et al., 2019) kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada PD BPR Buleleng 45. (Candra et al., 2022) menyatakan bahwa adanya disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2 : Latar Belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung

Latar belakang pendidikan berdampak pada kinerja karena pola pikir dan pengetahuan karyawan akan berpengaruh terhadap keterampilan yang menunjang bagaimana efisiensi dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan penelitian sebelumnya, kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan dari tingkat pendidikan (Muliانتika et al., 2020). Penelitian dari (Wiryawan & Rahmawati, 2020) yang sejalan dengan penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi positif maupun signifikan dari variabel tingkat pendidikan. Kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP Dr Kariadi Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh latar belakang pendidikan (Zaenab, 2020)

H3 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pramana Watu Kurung

Setiap individu mempunyai tingkat keterampilan yang berbeda-beda. Sejauh mana kompetensi ini berdampak pada kinerja meningkat seiring dengan tingkat kompetensi. Menurut penelitian dari (Muliانتika et al., 2020), kompetensi berpengaruh yang baik maupun signifikan kepada kinerja pegawai hotel Puri Sebali. (Pramularso, 2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Asmini et al., 2022) menegaskan jika kompetensi mempunyai pengaruh yang besar maupun menguntungkan terhadap kinerja pekerja

H4 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pramana Watu Kurung

Menerapkan disiplin kerja akan meningkatkan efisiensi untuk penyelesaian tugas dan kewajiban, yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Sejalan dengan penelitian ini, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Nurjaya, 2021). (Candra et al., 2022) mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Pramana Watu Kurung Resort yang terletak di Jalan Batu Kurung No 4, Banjar Bubutan, Kedewatan, Ubud, Bali. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 50 karyawan resort, sehingga jumlah sample yang digunakan adalah seluruhnya yaitu 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri atas penyebaran kuisioner dan observasi di lokasi penelitian dengan menggunakan pernyataan – pernyataan kuisioner sebagai instrumen penelitian dengan menggunakan pengujian berupa uji validitas dan reliabilitas.

Definisi operasional variabel penelitian yang digunakan terdiri atas indikator – indikator dari variabel penelitian yang terdiri atas :

1. Variabel tingkat pendidikan (X1) : Jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi
2. Variabel Kompetensi (X2): Pengetahuan, pemahaman, keterampilan atau kemampuan, sikap dan minat
3. Disiplin Kerja (X3): Frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan kepada standar kerja yang berlaku dan etika dalam bekerja
4. Kinerja karyawan (Y): Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama

Teknik analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji yang akan dilakukan adalah uji asumsi klasik yang meliputi penilaian multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Uji hipotesis yang dilakukan meliputi uji F yang melakukan pengujian pengaruh gabungan variabel independen terhadap Y, serta uji T yang menguji pengaruh individual variabel X terhadap Y maupun uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keabsahan dari instrument yang akan dipakai. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya dan valid atau tidaknya suatu kuisioner. Sebuah instrument dikatakan valid jika pernyataan pada instrument mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid dengan syarat jika koefisien korelasi $r > 0,3$ (Sugiyono, 2019). Adapun uji Validitas berdasarkan instrumen yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Tingkat pendidikan	X _{1.1}	0,955	Valid
		X _{1.2}	0,944	Valid
		X _{1.3}	0,928	Valid
		X _{1.4}	0,954	Valid

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
		X _{1.5}	0,958	Valid
		X _{1.6}	0,964	Valid
		X _{1.7}	0,940	Valid
		X _{1.8}	0,930	Valid
2	Kompetensi	X _{2.1}	0,878	Valid
		X _{2.2}	0,926	Valid
		X _{2.3}	0,942	Valid
		X _{2.4}	0,898	Valid
		X _{2.5}	0,903	Valid
		X _{2.6}	0,921	Valid
		X _{2.7}	0,940	Valid
		X _{2.8}	0,950	Valid
3	Disiplin kerja	X _{3.1}	0,736	Valid
		X _{3.2}	0,748	Valid
		X _{3.3}	0,922	Valid
		X _{3.4}	0,910	Valid
		X _{3.5}	0,893	Valid
		X _{3.6}	0,917	Valid
		X _{3.7}	0,910	Valid
		X _{3.8}	0,782	Valid
4	Kinerja karyawan	Y ₁	0,783	Valid
		Y ₂	0,936	Valid
		Y ₃	0,912	Valid
		Y ₄	0,923	Valid
		Y ₅	0,766	Valid
		Y ₆	0,900	Valid
		Y ₇	0,774	Valid
		Y ₈	0,912	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuisioner valid karena nilai korelasi setiap pernyataan lebih besar dari 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Penilaian suatu instrumen dalam mengukur suatu objek yang sama dikenal dengan istilah reliabilitas instrumen. Bahkan ketika digunakan berulang kali pada keadaan yang tidak berbeda, instrumen yang bisa dijadikan patokan akan selalu didapatkan hasil yang sama. Salah satu metode dalam pengukuran kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel adalah reliabilitas. Indikator dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha >0,70 (Ghozali, 2018). Tabel di bawah ini akan menunjukkan nilai reliabilitas dari masing – masing indikator :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Tingkat pendidikan (X ₁)	0,983	Reliabel
2	Kompetensi (X ₂)	0,973	Reliabel
3	Disiplin kerja (X ₃)	0,947	Reliabel
4	Kinerja karyawan (Y)	0,952	Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh indikator penelitian dapat dikatakan reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha >0,70.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kebenaran antar variabel bebas dengan variabel terikat sehingga hasil analisis lebih akurat dan efisien.

1) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif relative hasil observasi dengan distribusi kumulatif relatif teorinya. Adapun dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018:161), Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05 maka terdistribusi normal. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat ditampilkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.52833340
Most Extreme Differences	Absolute	0.069
	Positive	0.069
	Negative	-0.055
Test Statistic		0.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan tersebut menjelaskan bahwa besarnya nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200 > 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model Glejeser dapat diterapkan untuk menilai adanya heteroskedastisitas.

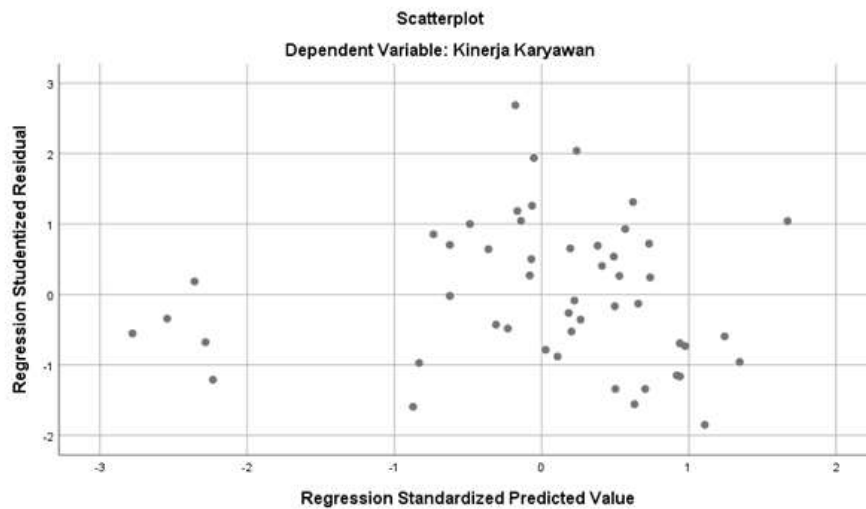
Penerapan model ini melibatkan regresi variabel independen terhadap nilai residu absolutnya. Jika signifikansi > 0,05, tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.189	0.235		0.805	0.425
Tingkat pendidikan	0.061	0.053	0.180	1.153	0.255
Kompetensi	0.006	0.051	0.018	0.110	0.913
Disiplin kerja	0.005	0.053	0.014	0.093	0.926

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 1. Grafik Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) pada masing-masing model.

3) Uji Multikolenearitas

Pada pengujian terdapat keterkaitan diantara variabel independen pada model regresi (Ghozali, 2018). Masalah multikolenearitas muncul ketika terdapat korelasi variabel independen. Uji multikolenearitas dipakai menguji nilai Tolerance maupun VIF dari perhitungan SPSS. Nilai toleransi yang rendah setara kepada VIF yang tinggi, dikarenakan VIF dihitung sebagai kebalikan dari toleransi. Nilai VIF yang tinggi memperlihatkan tingkat kolonialitas yang tinggi. Apabila toleransi > 0,10 ataupun VIF < 10, tidak terdapat indikasi multikolenearitas.

Tabel 5. Uji Multikolenearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Tingkat pendidikan	0.854	1.171
Kompetensi	0.775	1.290
Disiplin kerja	0.880	1.136

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 5 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10, maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikolenearitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel Tingkat pendidikan (X_1) variabel Kompetensi (X_2) dan variabel Disiplin kerja (X_3) dan terhadap Kinerja karyawan (Y) di Pramana Watu Kurung Resort. Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Pacage of Social Science (SPSS) versi 25.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Varabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.080	0.439		0.181	0.857
Tingkat pendidikan	0.325	0.098	0.339	3.315	0.002
Kompetensi	0.392	0.095	0.443	4.122	0.000
Disiplin kerja	0.240	0.099	0.246	2.437	0.019

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 6 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,080 + 0,325 X_1 + 0,392 X_2 + 0,240 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Tingkat pendidikan

X_2 = Kompetensi

X_3 = Disiplin kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menjelaskan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Nilai Constant bernilai sebesar 0,080 hal ini membuktikan bahwa apabila variabel tingkat pendidikan, variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja bernilai sama

dengan nol (0) maka kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort tetap memiliki nilai sebesar 0,080.

- b. Nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan adalah sebesar 0,325, menjelaskan apabila tingkat pendidikan semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,325.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah sebesar 0,392 menunjukkan bahwa kompetensi menjelaskan bahwa apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,392.
- d. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,240 menunjukkan bahwa disiplin kerja menjelaskan bahwa apabila disiplin kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,240.

5. Pengujian Hipotesis

Analisis data atau pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab permasalahan penelitian. Secara umum, pengujian hipotesis dapat dibagi menjadi 2 yakni, uji pengaruh parsial dengan Uji T dan uji simultan dengan Uji F. Selain analisis tersebut juga dilakukan analisis pengaruh dominan dan koefisien determinasi (R Square).

a) Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (variabel Tingkat pendidikan variabel Kompetensi, variabel disiplin kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan). Adapun hasil yang diperoleh seperti disajikan dalam tabel 7 berikut :

Tabel 7. Uji Parsial (Uji T)

Hipotesis	Koefisien	Sig	Keterangan
Tingkat pendidikan → Kinerja karyawan	0,325	0,002	Signifikan
Kompetensi → Kinerja karyawan	0,392	0,000	Signifikan
Disiplin kerja → Kinerja karyawan	0,240	0,019	Signifikan

Sumber : Data Diolah (2023)

1) Pengaruh Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t_{sig} sebesar $0,002 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan sebesar 0,325, menjelaskan bahwa semakin meningkatnya tingkat pendidikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort.

2) Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t_{sig} sebesar $0,002 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan sebesar 0,325,

menjelaskan bahwa semakin meningkatnya tingkat pendidikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort.

3) Pengaruh Variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t_{sig} sebesar $0,019 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,240, menjelaskan bahwa meningkatnya disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort. Variabel disiplin kerja merupakan variabel dengan koefisien terkecil yaitu 0,240 yang berarti memberikan pengaruh terkecil dibandingkan variabel Tingkat Pendidikan dan kompetensi.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel tingkat pendidikan, variabel kompetensi, dan variabel disiplin kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut adalah table yang menyajikan hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	19.562	3	6.521	21.930	0.000 ^b
Residual	13.678	46	0.297		
Total	33.239	49			

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa, variabel tingkat pendidikan, variabel kompetensi, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort. Hal ini mengindikasikan dengan meningkatnya tingkat pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan di Pramana Watu Kurung Resort.maka dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort

c) Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas yaitu berarti nilai r^2 kecil. Analisis derteminasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel Tingkat pendidikan kerja yaitu X_1 (tingkat pendidikan) X_2 (kompetensi), X_3 (disiplin kerja) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). berdasarkan hasil spss yang dapat dilihat pada Tabel 9

Tabel 9 Uji Derterminasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.767 ^a	0.589	0.562	0.54529

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai r- square ((r^2)= 0,589, adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,589 \times 100\%$$

$$KD = 58,9\%$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,589$, yang berarti bahwa sebesar 58,9 persen kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort dapat dipengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan (X_1), kompetensi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) sisanya sebesar 41,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan dalam penelitian ini, maka dapat dipahami pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini, diketahui bahwa tingkat pendidikan, kompetensi, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort, dengan nilai $F_{sig} 0,000 < 0,05$, Hasil ini mengindikasikan dengan meningkatnya tingkat pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan di Pramana Watu Kurung Resort. Diterimanya hipotesis ini berarti bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan yang didukung dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Sehubungan dengan meningkatnya kompetensi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Kompetensi yang dimiliki karyawan seperti Pengetahuan, pemahaman, keterampilan atau kemampuan, sikap dan minat akan menunjang adanya semangat dari karyawan untuk melakukan hal terbaik untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Disiplin karyawan juga adalah factor yang dapat meningkatkan efektivitas kegiatan di Pramana Watu Kurung Resort, dimana aktivitas yang dilakukan secara tepat waktu dan sesuai dengan prosedur akan secara langsung menaikkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dihasilkan oleh (Wiryawan & Rahmawati, 2020) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini, diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, dengan nilai t_{sig} sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan sebesar

0,325, menjelaskan bahwa meningkatnya tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan di Pramana Watu Kurung Resort maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat Pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karena bisa memberikan pola pikir yang baik terhadap individu dan meningkatkan ilmu pengetahuan, sehingga tingkat pendidikan yang berbeda dapat melahirkan pola pikir dan cara bertindak yang berbeda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Zaenab, 2020) dan (Wiryawan & Rahmawati, 2020) menyatakan tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{sig} sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,392, menjelaskan bahwa meningkatnya kompetensi yang dimiliki karyawan di Pramana Watu Kurung Resort maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun informal. Pendidikan formal, seperti sekolah dan universitas, memberikan kesempatan kepada seseorang untuk mempelajari berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Pendidikan informal, seperti pelatihan dan seminar, juga dapat membantu seseorang untuk meningkatkan kompetensinya. Kompetensi lahir dari pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang, kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asmini et al., 2022) dan (Prayogi et al., 2019) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{sig} sebesar $0,019 < 0,05$. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,240, menjelaskan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan di Pramana Watu Kurung Resort maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort. Disiplin kerja akan mendorong ke efektifan dalam melaksanakan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan. Penjabaran prosedur dalam bekerja harus terperinci dan dipahami oleh setiap karyawan agar mereka melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai standar perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurindah & Rahim, 2018) dan (Nurjaya, 2021) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Tingkat pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort. Dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F sebesar 21,930. Secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan dengan

nilai sig $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien $0,325$. Kompetensi Berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort. Dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien $0,392$. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort. Dengan hasil nilai sig sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai koefisien $0,240$.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

- 1) Prof. Dr. Ir. Nyoman Sri Subawa, S.T., S.Sos., M.M. selaku Rektor Universitas Pendidikan Nasional Denpasar.
- 2) Prof. Dr. Ida Bagus Raka Suardana, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Nasional Denpasar
- 3) Kepada seluruh teman – teman dan keluarga yang telah memberikan dukungan terhadap penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *EMA-Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1851>
- Candra, J., Rostina, C. F., Debby, & Angela, F. (2022). The Influence Of Work Discipline, Competence And Supervision Of The Work On The Performance Of Employees at PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 407–412. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). *KINERJA KARYAWAN*. 5(2), 121–130.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Muliantika, I. K. T., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PURI SEBALI UBUD GIANYAR. *EMAS*, 1(1), 1–10.
- Nurindah, & Rahim, A. R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Universitas Muhammadiyah Makassar*, 7(Desember), 121–135.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 40–46.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *RIMA-2019*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>

Sari, P. R. J., Wisudawati, N. N. S., & Yulianti, N. M. D. R. (2019). Selfie tourism promotion to support innovative tourism in the era of disruption. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(6), 172–177. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n6.789>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta

Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(1), 126–139. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

Trisna, T., Pamela, P., & Saripudin, S. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Diamond Cold Storage. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.6510>

Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>

Wiryan, K. A., & Rahmawati, P. . (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Bisma:Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95.

Zaenab, L. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(2), 479–493.