

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INNA SINDHU BEACH HOTEL

I Nyoman Sudiarta dan I Nyoman Surya Saputra

Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional

Surel : tbhs_2000@yahoo.co.id

ABSTRACT

Education and employee training that is held at Inna Sindhu Beach Hotel like Technical skill training, Managerial Skill and other education and skill training, be expected can increase knowledge, skill and attitude of the employee. But for the implementation there are so many obstacles that are found like the limited of budget and follow up in the field is not done well for the control by each department head. The purpose of this research is to know the effect of education and training to employee performance at Inna Sindhu Beach Hotel. Data analysis technique that is used for this research is rank spearman correlation analysis by spreading some questioner in Front office department, Food and beverage service department by using 44 respondent. Sampling technique that is used for this research is non probability sampling with type of saturated sampling by using all of population member. The result of this research show that there is no significant effect $p = 0,085 > 0,05$ between education and training to employee performance at Inna Sindhu Beach Hotel. Based on the result of the research Hotel side is expected to do education and training more effective, planning the budget to make the education and training can be done continuously, inviting good speaker, making schedule for each employee to follow education and training program and giving the employee matching topic of training with their job.

Key words: Education and Training , employee performance

I. PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang paling berkembang di pulau Bali karena Bali merupakan salah satu tujuan wisata di dunia. Perkembangan pariwisata yang begitu pesat menuntut suatu daerah tujuan wisata untuk menyediakan sarana dan prasarana di daerah tersebut. Salah satunya adalah hotel. Hotel merupakan salah satu sarana untuk menunjang perkembangan pariwisata guna memenuhi kebutuhan akomodasi bagi wisatawan yang sedang berlibur. Begitu juga di pulau Bali, perkembangan hotel berjalan sangat cepat untuk menunjang sarana dan prasarana kepariwisataan yang di butuhkan oleh wisatawan yang berkunjung ke Bali antara lain sarana akomodasi, makanan, minuman. Hotel berperan sangat penting dalam rangka menunjang sarana kemajuan pariwisata. perusahaan yang bergerak di bidang jasa akomodasi yang menginginkan agar perusahaannya berkembang secara berkesinambungan untuk memperoleh laba, di samping usaha – usaha lain yang terkait sebagai penunjang pariwisata seperti: transportasi, biro perjalanan wisata, pengelolaan objek wisata, industry kerajinan tangan dan sebagainya sehingga persaingan antar hotel juga semakin meningkat.

Mudiarta, dkk. (2001) menyatakan bahwa SDM merupakan asset atau harta yang paling

berharga dan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat di tentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia harus di pandang sebagai *long term fixed asset* dalam perusahaan yang memiliki kegunaan ekonomis untuk kurun waktu kurang lebih 25-30 tahun. Oleh karena itu asset manusia perlu di rawat dan di pelihara dengan baik. Secara konsepsional asset manusia terdiri atas sumber daya fisik dan non fisik. Untuk meningkatkan sumber daya fisiknya maka tiga syarat yang perlu diperhatikan yaitu kesegaran jasmani, konsumsi, dan tingkat kesehatan. Kemudian untuk meningkatkan sumber daya non fisiknya perlu dikembangkan tingkat kompetensi, tingkat pendidikan, dan latihan, profesionalisme dalam keterampilan dan motivasi untuk selalu meningkatkan kemampuan diri. Setiap karyawan dalam organisasi senantiasa mengharapkan untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu yang lebih tinggi dari kurun waktu tertentu ke kurun waktu berikutnya. Pergerakan posisi ini dapat dikatakan sebagai karir seorang karyawan yang dapat mencerminkan kualitas dari karyawan bersangkutan, karena untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya, karyawan disyaratkan atau dituntut untuk dapat menguasai berbagai keterampilan, pengetahuan dan kemampuannya. Investasi yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya

manusia yang merupakan kunci keberhasilan perusahaan agar tetap *survive* dan berkembang dengan baik. Pentingnya program pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya.

Pendidikan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan tersebut, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut. Penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas resmi dengan standar baru, teknologi baru, dan sistem prosedur baru mendorong setiap perusahaan untuk melaksanakan Pendidikan untuk para karyawannya.

Pendidikan dan pelatihan pegawai yang diselenggarakan di Hotel Inna Sindhu Beach seperti *Technical Skill Training, Managerial Skill* dan Pendidikan dan Latihan lain-lain (Pendidikan Formal, *Psycho test*) diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan, hal tersebut merupakan salah satu segi penting dalam pembinaan karyawan sehingga diharapkan dengan bekal ketrampilan dan pengetahuannya tersebut karyawan akan lebih bersemangat kerjanya, sehingga kemampuan kerjanya meningkat. Namun, didalam pelaksanaannya ada beberapa kendala yang ditemui, seperti masalah biaya karena budget yang terbatas dan *follow up* di lapangan tidak dilakukan secara maksimal dalam pengontrolannya oleh masing-masing *Department Head*.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Inna Sindhu Beach”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Inna Sindhu Beach Hotel?
- b) Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan di Inna Sindhu Beach Hotel?

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang

berkaitandengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekijo (1999) bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

Pendidikan pada hakekatnya adalah upaya-upaya untuk mengadakan perubahan. Dalam prosesnya, untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu instansi yaitu meningkatkan efektifitas kerja dan menjaga kestabilannya. Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu keharusan. Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin (Handoko, 1995). Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan operasional sistematis. Sedangkan Wijaya (1995) mengungkapkan pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi SDM adalah dengan cara pendidikan dan pelatihan. Kedua istilah tersebut ada terdapat berbagai pendapat, seperti yang dijelaskan oleh Notoatmojo (1998) pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah organisasi atau instansi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan.

B. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Hasibuan (2005) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut:

1. Produktifitas kerja
Melalui pendidikan dan pelatihan maka produktifitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas produksi semakin baik, karena *technical skill* dan *managerial skill* pegawai yang semakin baik.
2. Efisiensi
Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin.
3. Pelayanan
Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada perusahaan atau instansi, karena

pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting.

4. Moral

Melalui pendidikan dan pelatihan maka moral para pegawai akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

5. Karir

Dengan pendidikan dan pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai akan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

6. Konseptual

Dengan pendidikan dan pelatihan, pimpinan akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik.

7. Kepemimpinan

Dengan pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan seseorang akan lebih baik, hubungan antar teman sekerja akan menjadi lebih baik, motivasinya akan lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

8. Balas jasa

Dengan pendidikan dan pelatihan maka balas jasa (gaji, upah, insentif) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin baik.

9. Setelah tujuan dapat dicapai, maka suatu instansi akan memperoleh keuntungan-keuntungan tambahan yang lain, sehingga sebenarnya. Melalui pengembangan instansi atau perusahaan tersebut akan mendapat keuntungan yang lebih besar baik langsung maupun tidak langsung. Adapun keuntungan yang dapat diperoleh setelah tujuan tercapai adalah 1) Mengurangi pengawasan. 2) Meningkatkan harga diri. 3) Meningkatkan kerjasama antar mereka. 4) Memudahkan pelaksanaan tugas. 5) Memudahkan pendelegasian wewenang.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai investasi instansi bukan hanya wajar akan tetapi mutlak dilakukan untuk mendukung tujuan instansi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan yaitu : Peserta, Pelatihan/ Instruktur, Fasilitas Pelatihan, Kurikulum dan Dana pelatihan.

C. Proses Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan serta mengubah sikap yang spesifik dan dapat

diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka dalam organisasi (Mathis-Jackson:2006). Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan diharapkan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan menggunakan sumber daya yang maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai waktu yang ditentukan dalam organisasi.

Program pelatihan harus mencakup sebuah pengalaman belajar dan merupakan kegiatan organisasional yang dirancang dan dirumuskan sebagai rancangan organisasi yang efektif terdiri dari 3 faktor utama, yaitu tahap identifikasi kebutuhan pelatihan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi pelatihan.

Terdapat empat tahap pada proses pelatihan yaitu; penilaian, perancangan, penyampaian, dan evaluasi. Penggunaan dari proses tersebut akan mengurangi terjadinya usaha-usaha pelatihan yang tidak terencana, tidak terkoordinasi, dan serampangan. (Mathis, 2006).

1. Proses pelatihan yang pertama adalah penilaian yang terdiri dari analisis kebutuhan pelatihan serta identifikasi tujuan dan kriteria pelatihan. Penilaian dilakukan di awal sebelum melakukan pelatihan untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan apa yang diperlukan karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi. Setelah mengidentifikasi pelatihan apa saja yang diperlukan karyawan, selanjutnya adalah menentukan tujuan dari setiap pelatihan yang akan dilakukan.
2. Setelah melakukan penilaian, proses pelatihan yang kedua adalah perancangan yang terdiri dari pemilihan metode pelatihan dan isi pelatihan. Pada tahap ini menentukan metode dan isi pelatihan seperti apa yang akan diadakan dan disesuaikan dengan analisis penilaian kebutuhan.
3. Selanjutnya proses yang ketiga adalah penyampaian yang terdiri dari jadwal, pelaksanaan dan pemantauan pelatihan. Tahap ini merupakan rangkaian kegiatan pelaksanaan program pelatihan yang sesuai dengan hasil perancangan dan ada pemantauan terhadap jalannya pelatihan.
4. Proses pelatihan yang terakhir adalah evaluasi yaitu mengukur hasil pelatihan dan membandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Apakah pelatihan berjalan dengan sukses dan sesuai tujuan yang ingin dicapai atau tidak.

D. Pengertian Kinerja

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan

seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusnya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

Hariandja (2002) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Jadi berdasarkan penjelasan dan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

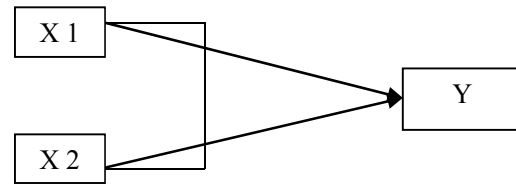
E. Indikator – indikator Mengukur Kinerja Karyawan

Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan Menurut (Hasibuan, 2002) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi, Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan.
2. Kedisiplinan, Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreatifitas, Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Bekerja sama, Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
5. Kecakapan, Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Tanggung jawab, Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

F. Kerangka Berpikir

Dengan melakukan kajian empiris dan teoritis, maka diperoleh suatu gambaran konsep dalam penelitian ini terdiri atas pendidikan, pelatihan dan kinerja yang dapat dilihat pada gambar 1.



Keterangan :

X 1 = Pendidikan

X 2 = Pelatihan

Y = Kinerja Karyawan

Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis sampel yang digunakan yaitu jenis sampel jenuh dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel yang berjumlah 44 karyawan pada departemen *front office*, *housekeeping*, *food and beverage service*, dan *food and beverage kitchen*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yakni dengan cara menyebar kuesioner atau angket kepada responden. Setiap jawaban koesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala likert sebagai berikut:

- a) Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) skor 1.
- b) Jawaban TS (Tidak Setuju) skor 2.
- c) Jawaban RR (Ragu – Ragu) skor 3.
- d) Jawaban S (Setuju) skor 4.
- e) Jawaban SS (Sangat Setuju) skor 5.

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah instrumen penelitian. Instrumen yang valid adalah terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah konsistensi alat pengumpulan data atau instrumen dalam mengukur apa saja yang diukur. Instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Apabila instrumen sudah valid dan reliabel maka instrumen tersebut bisa digunakan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data menggunakan Korelasi Spearman yang digunakan untuk menganalisis koefisien korelasi data ordinal dengan data ordinal. Untuk uji korelasi *spearman* analisis data ini menggunakan program SPSS 19.0 for Windows.

Rumus korelasi *Rank* Spearman, yaitu:

$$\rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Kriteria pengujian, yaitu:

- H_0 diterima jika ρ_{hitung} dengan $p < 0,05$
- H_a ditolak jika ρ_{hitung} dengan $p > 0,05$

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan (X)

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Sig.	Ket
Pendidikan dan Pelatihan	Q1	0,466	0,001	Valid
	Q2	0,585	0,000	Valid
	Q3	0,747	0,000	Valid
	Q4	0,340	0,024	Valid
	Q5	0,661	0,000	Valid
	Q6	0,516	0,000	Valid
	Q7	0,396	0,008	Valid
	Q8	0,594	0,000	Valid
	Q9	0,667	0,000	Valid
	Q10	0,469	0,001	Valid
	Q11	0,680	0,000	Valid
	Q12	0,449	0,002	Valid
	Q13	0,521	0,000	Valid
	Q14	0,547	0,000	Valid
	Q15	0,404	0,007	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa instrumen-instrumen penelitian dari variabel pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dikatakan valid karena nilai correlation pearson $> 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Sig.	Ket
Kinerja	Q1	0,515	0,000	Valid
	Q2	0,456	0,002	Valid
	Q3	0,585	0,000	Valid
	Q4	0,561	0,000	Valid
	Q5	0,548	0,000	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Sig.	Ket
	Q6	0,701	0,000	Valid
	Q7	0,700	0,000	Valid
	Q8	0,657	0,000	Valid
	Q9	0,621	0,000	Valid
	Q10	0,585	0,000	Valid
	Q11	0,553	0,000	Valid
	Q12	0,662	0,000	Valid
	Q13	0,301	0,047	Valid
	Q14	0,509	0,000	Valid
	Q15	0,649	0,000	Valid
	Q16	0,625	0,000	Valid
	Q17	0,637	0,000	Valid
	Q18	0,632	0,000	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa instrumen-instrumen penelitian dari variabel kinerja tersebut dapat dikatakan valid karena nilai correlation pearson $> 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Pendidikan dan Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	15

Dapat dilihat pada tabel 3 instrumen penelitian variabel pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan reliabel karena cronbach's alpha yaitu $0,826 > 0,600$ atau mendekati 1 artinya instrumen tersebut baik.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	18

Dapat dilihat pada tabel 4 instrumen penelitian variabel kinerja dapat dikatakan reliabel karena cronbach's alpha yaitu $0,884 > 0,600$ atau mendekati 1 artinya instrumen tersebut baik.

B. Hasil Penelitian

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Spearman

Correlations			total_x_diklat	total_y_kinerja
Spearman's rho	total_x_diklat	Correlation Coefficient	1,000	,263
		Sig. (2-tailed)	.	,085
		N	44	44
	total_y_kinerja	Correlation Coefficient	,263	1,000
		Sig. (2-tailed)	,085	.
		N	44	44

$H_0 : \rho_{yx} = 0$

$H_a : \rho_{yx} \neq 0$

- H_0 diterima bila $\rho_{yx} = a$ (untuk $P < 0,05$) hal ini berarti pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang nyata atau signifikan terhadap kinerja karyawan di Inna Sindhu Beach Hotel.
- H_a ditolak bila $\rho_{yx} = a$ (untuk $P > 0,05$) hal ini berarti pendidikan dan pelatihan tidak memiliki pengaruh yang nyata atau signifikan terhadap kinerja karyawan di Inna Sindhu Beach Hotel.

Dapat dilihat dari hasil *output* SPSS 19 bahwa terdapat koefisien korelasi antara pendidikan dan pelatihan (x) dan kinerja (y) sebesar $\rho = 0,263$, $p = 0,085 > 0,05$ maka H_a ditolak jadi pendidikan dan pelatihan tidak memiliki pengaruh yang nyata atau signifikan terhadap kinerja karyawan di Inna Sindhu Beach Hotel.

Berdasarkan tabel 4.2.5 dapat dilihat bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Inna Sindhu Beach. Hal ini dikarenakan program pendidikan dan pelatihan (diklat) tidak dilaksanakan secara efektif. Selain itu didalam pelaksanaannya ada beberapa kendala yang di temui, seperti masalah biaya karena *budget* terbatas, jumlah karyawan yang sedikit dengan pekerjaan yang merangkap membuat karyawan tersebut menjadi tidak ada waktu luang untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan (diklat) sehingga pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi tidak efektif.

Hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Azwar Anas (2012) dengan hasil pendidikan dan pelatihan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia adalah dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan. Menurut Siagian (2006) manfaat dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, yaitu: peningkatan keahlian kerja, pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran serta perpindahan tenaga kerja, pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja, peningkatan produktivitas kerja, peningkatan kecakapan kerja, dan peningkatan rasa tanggung jawab.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak selamanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa saja disebabkan oleh faktor lain seperti: motivasi, insentif, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Inna Sindhu Beach. Oleh sebab itu faktor-faktor tersebut harus diperhatikan dengan baik.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan yaitu tidak ada pengaruh yang nyata ($P > 0,05$) antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Inna Sindhu Beach Hotel. Hal ini dikarenakan program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di Inna Sindhu Beach Hotel tidak dilakukan secara efektif.

B. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan penelitian ini, maka penting

bagi pihak hotel untuk melakukan program pendidikan dan pelatihan lebih efektif, membuat anggaran biaya agar program pendidikan dan pelatihan dapat dilaksanakan dengan rutin, menghadirkan narasumber yang berkualitas, membuat jadwal untuk setiap karyawan agar dapat mengikuti program pendidikan dan pelatihan, dan memberikan materi pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan setiap karyawan. Sehingga untuk kedepannya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Inna Sindhu Beach.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2003. *Statistik Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: Kademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Dharma, A. 2001. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Gunawan, Imam. *Pendidikan dan Pelatihan Sdm*. online Apr 03, 2010 Available from URL: <http://www.scribd.com/doc/29357781/Pendidikan-Pelatihan-SDM>
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariyanto, B, M.Al Musadiq. 2003. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Keterampilan dan Kinerja Karyawan Koperasi Usaha Karya: Studi pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 1, No 2, 247-252.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hutbah, Irwandi. *Makalah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)* 15 mei 2011. Available from URL: <http://www.scribd.com/doc/55461188/Makalah-Pendidikan-Dan-Pelatihan-Diklat>.
- Ivancevich, John M. 2001. *Human Resource Management*, Eight Edition, New York: McGraw Hill Companies.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit. Bandung: PT. Remaja Rsodakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mathis, Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mathis & Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Edisi sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mudiarta Utama, I Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar UPT. Penerbit: Universitas Udayana.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Narsim. 2014. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Formal terhadap Kinerja Pegawai*. Online 17 mei 2014. Available from URL: http://www.academia.edu/4083100/Pengaruh_Motivasi_Kerja_Kemampuan_Kerja_Dan_Tingkat_Pendidikan_Formal_Terdapat_Kinerja_Pegawai_Di_Dinas_Pariwisata_Kabupaten_Cilacap.
- Nursam. 2014. *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Islamic Centre Bae Kudus*. Online 14 februari 2014. Available from URL: <http://jurnal-sosioekotekno.org/article/135323/analisis-pengaruh-pemberian-insentif-dan-pendidikan-pelatihan-terhadap-kinerja-guru-pada-madrasah-tsanawiyah-islamic-centre-bae-kudus.html>.
- Pantiyasa. 2013. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Priyatno. 2008. *Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosyani, D.I. 2012. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Prestasi Kerja Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Melia Bali Indonesia Nusa Dua-Bali. Skripsi Program Sdi Manajemen Perhotelan STPBI Denpasar.
- Sekaran, U. 2006. *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Empat, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Bandung: Alfabeta.

Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta: PT. Prima Ufu Semesta.

Suharsimi,A. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
T. Hani Handoko. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BTFE

