

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN HOTEL
SANTIKA PREMIERE BEACH RESORT**

I Nengah Aristana dan Dewi Syarifah, Dosen STIE Triatma Mulya

(bli_aris@yahoo.com), (dewisyarifah27@gmail.com)

Abstract

Hotel Santika Premiere Beach Resort provided education and training to all employees to improve their performance. Through education and training, it is expected to be able to improve the employees' performance in terms of their quality of service. To analyze the influence of education and training, an analysis on the effectiveness of education and training needed to be conducted. From the analysis, it was found that the percentage of the employees' performance was 58,4%. The result indicated that education and training had an influence on the performance of the employees.

Keywords: *Training and Employees' Performance*

Pendahuluan

Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata (DTW) dunia yang terkenal dengan pariwisata budayanya. Dengan keindahan dan keaneka ragaman budayanya membuat Bali menjadi pilihan wisatawan. Hal tersebut membuat tingkat kunjungan wisatawan di setiap tahun mengalami peningkatan. Tercatat sampai akhir tahun 2011 total kunjungan wisatawan yang datang ke Bali mencapai 11.113.328 orang dengan tingkat pertumbuhan sebesar 9,82% per tahun atau sebanyak 1.091.725 orang (Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Bali,

tahun 2012). Dengan tingkat pertumbuhan yang terjadi sudah pastinya sektor

pariwisata di Bali mesti menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai seperti restoran, hotel, biro perjalanan dan sudah pastinya sumber daya yang memadai untuk mengembangkan sektor ini. Hotel merupakan salah satu sarana penunjang pariwisata yang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan akan sarana akomodasi, makanan dan minuman serta jasa pelayanan lainnya. Tamu yang datang ke hotel sudah pasti ingin mendapatkan

fasilitas serta pelayanan yang baik sehingga mereka merasa puas dan berkesan selama ada di Bali. Untuk memenuhi keinginan dari wisatawan sudah pasti peran manusia tidak dapat dilepaskan dari hal ini. Agar peran manusia lebih meningkat dan memberikan kontribusi seperti yang diharapkan maka pihak hotel sudah sewajarnya memperhatikan kualitas sumber daya manusianya (SDM).

Hotel Santika Premiere Beach Resort merupakan salah satu hotel yang ada di Bali yang selalu berupaya meningkatkan kualitas SDM nya. Sampai saat ini Hotel Santika Premiere Beach Resort memiliki 129 karyawan tetap yang terdiri dari 86 pria dan 43 wanita dan karyawan kontrak sejumlah 12 orang yang terdiri dari 9 pria dan 3 wanita dan berasal dari tingkat pendidikan yang berbeda (Sumber : Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali, tahun 2012). Selain jumlah kunjungan yang meningkat tingkat absensi karyawan juga rendah rata-rata mencapai 3,61% per tahun (Sumber : pengolahan data Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali tahun 2012).

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dimiliki Hotel Santika Premiere Beach Resort memberikan pendidikan dan pelatihan kepada seluruh tenaga kerjanya. Pendidikan dan pelatihan

tersebut diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan bisa semakin bagus. Berdasarkan paparan diatas, sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali. Disamping itu, penelitian ini diadakan guna menguji keterkaitan kedua variabel serta besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka perumusan masalahnya adalah: "Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali.?"

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali.

Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk bahan pertimbangan dalam pengadaan

pendidikan dan latihan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan oleh Santika Premiere Beach Resort Bali, sehingga prestasi kerja meningkat.

Landasan Teori

Pengembangan

Menurut Hasibuan (2006 : 69) menyatakan bahwa: “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Sadili Samsudin (2006: 107) menyatakan bahwa: “Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan”. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah kegiatan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi yang dilakukan melalui pendidikan dan latihan.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Andrew F. Sikula, yang dikutip dari Sadili Samsudin (2006:108) menyebutkan delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia, yaitu :

- a. *Productivity* (dicapainya produktifitas personel dan organisasi)
- b. *Quality* (meningkatkan kualitas produk)
- c. *Human Resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia)
- d. *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel)
- e. *Indirect Compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
- f. *Health and Safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik)
- g. *Obsolescence Prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel)
- h. *Personal Growth* (meningkatkan kemampuan individual personel)

Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili Samsudin (2006: 109), menyebutkan terdapat 13 manfaat pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut: (a). Meningkatkan kepuasan para karyawan, (b) Pengurangan pemborosan, (c). Mengurangi ketidakhadiran pegawai, (d). Memperbaiki metode dan sistem kerja, (e). Meningkatkan tingkat penghasilan, (f). Mengurangi biaya-biaya lembur, (g). Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, (h). Mengurangi keluhan pegawai, (i). Mengurangi kecelakaan kerja, (j).Memperbaiki komunikasi, (k). Meningkatkan pengetahuan pegawai,(l). Memperbaiki moral pegawai dan (m). Menimbulkan kerja sama yang baik.

Pendidikan dan Latihan

Menurut instruksi Presiden Republik Indonesia nomor 15 tanggal 13 september 1974 yang dikutip oleh Hasibuan (2006 : 69) menjelaskan bahwa: "Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila". Dan "Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut

proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori".

Menurut Edwin B. Filippo yang dikutip oleh Hasibuan (2006:69) mengatakan bahwa : *"Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment"* (pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh).

"Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job" (latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu).

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan, bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki arti yang berbeda namun tidak dapat dipisahkan, hal ini disebabkan pendidikan dan pelatihan saling mendukung satu sama lain, pendidikan tidak akan berguna apabila tidak diimbangi dengan adanya pelatihan.

Metode Pendidikan

Metode pendidikan/ *development* menurut Andrew F. Sikula (1981:243-274) yang dikutip oleh Hasibuan (2006 : 80) adalah sebagai berikut :

- a. *Training Methods* merupakan metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan (*development*).
- b. *Under Study* adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.
- c. *Job Rotation and Planned Progression* *Job rotation* adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Dengan demikian ia dapat mengetahui dan menyelesaikan pekerjaan pada setiap bagian. Teknik pelaksanaan *planned progression* sama dengan *job rotation*. Letak perbedaannya adalah setiap pemindahan tidak di ikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, tetapi tugas serta tanggung jawab semakin besar.
- d. *Coaching and Counseling* adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja kepada bawahannya. *Counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.
- e. *Junior Board of Executive or Multiple Management* Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini.
- f. *Commite Assignment* Yaitu komite yang dibentuk untuk

menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan

g. *Business Games* (permainan bisnis) adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing, memecahkan masalah tertentu.

h. *Sensitivity Training* dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.

melaporkan suatu masalah kepada pimpinan

i. *Other Development Method* metode lain ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer, misalnya teori X dan teori Y yang dikemukakan oleh Douglas Mc. Gregor, kesimpulannya adalah setiap metode pengembangan harus dapat meningkatkan keahlian, ketrampilan, kecakapan, dan kualitas agar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan mencapai prestasi kerja optimal

PERBEDAAN LATIHAN DENGAN PENDIDIKAN

Perbedaan	Latihan	Pendidikan
Peserta	Karyawan operasional	Karyawan manajerial
Tujuan	Technical skills	Managerial skills
Metode	Metode Latihan	Metode pendidikan
Waktu	Jangka pendek	Jangka panjang
Biaya	Relatif Kecil	Relative besar
Tempat	Lapangan Praktek	Di dalam kelas

Sumber : (Hasibuan:2006)

Metode Latihan atau Training Method

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Metode-metode latihan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Hasibuan (Hasibuan:2006)

a. On The Job

Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan dibedakan dalam 2 cara :

1. Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia di perintahkan untuk mempraktekkannya.
2. Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

b. Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan

dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat, dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

c. Demonstration and Example

adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang di demonstrasikan. Demonstrasi merupakan metode latihan yang sangat efektif karena peserta melihat sendiri teknik menegrjakannya dan diberikan penjelasan-penjelasan, bahkan jika perlu boleh dicoba mempraktekkannya.

d. Simulation merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

- e. *Apprenticeship* metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
- f. *Classroom Methods* metode pertemuan dalam kelas yang meliputi *lecture* (ceramah/kuliah), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing* (sandiwara), metode diskusi, metode seminar.

Penilaian Prestasi Kerja:

Menurut Cahyono (1996:228) merumuskan sebagai berikut: “Penilaian pegawai adalah sebuah penilaian periodik secara sistimatis akan peranan daripada seseorang terhadap organisasi, biasanya dilakukan oleh seorang supervisor atau seseorang lainnya dalam situasi memperhatikan cara pelaksanaan pekerjaannya”. kinerja atau penilaian prestasi kerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000:69) adalah sebagai berikut : “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan

melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses penilaian secara periodik yang digunakan untuk menentukan apakah seorang karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dengan cara memperhatikan cara pelaksanaan pekerjaannya.

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Susilo Martoyo (1994:87) mengemukakan tujuan yang ingin dicapai antara lain :

- a. Mengidentifikasi para karyawan yang membutuhkan pendidikan dan latihan.
- b. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
- c. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru.
- d. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
- e. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Prestasi Kerja

Menurut John R, Schemerhorn. Jr (1993:338): *“Job performance is the quantity and quality of task accomplishments by an individual or group at work”*. Pengertiannya: “Prestasi kerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang disesuaikan oleh individu atau kelompok dalam bekerja”.

Menurut Cooper yang dikutip oleh Sadili Samsudin (2006 : 159) mengatakan : *“A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like”*. Artinya, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

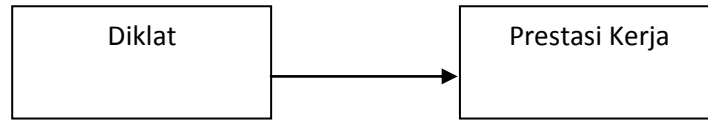
Dari uraian pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang melalui kemampuan dan batasan-batasan yang telah ditetapkan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah:

- a. Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Keterampilan (skill), yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki oleh karyawan.
- c. Kemampuan (abilities), yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.
- d. Attitude, yaitu suatu kebiasaan yang terpolakan.
- e. Behavior, yaitu perilaku kerja seorang karyawan dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau aktivitas kerja.
- f. Kesempatan, yaitu kesempatan untuk bekerja

Kerangka Pemikiran



Metodelogi Penelitian

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini digunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu:

1. Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yaitu pendidikan dan pelatihan.
2. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu prestasi kerja karyawan.

Definisi Operasional

Untuk memperjelas arah dan penulisan, perlu kiranya diberikan batasan tentang variabel-variabel yang menjadi objek penelitian. Berkaitan dengan itu perlu dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan pihak manajemen Hotel Santika untuk meningkatkan kemampuan

karyawan baik dari segi pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap hingga nantinya karyawan dapat bekerja seprofesional mungkin dan tujuan hotel yang sudah ada dapat tercapai.

2. Prestasi kerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja dari karyawan Hotel Santika atas dasar kemampuan yang telah karyawan dapatkan dari interaksi maupun motivasi dirinya sendiri sesuai dengan yang diharapkan atau ditentukan oleh perusahaan.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data
 - a. Data Kualitatif yaitu data yang berupa keterangan yang berkaitan dengan objek penelitian diantaranya fasilitas hotel, struktur organisasi, serta sejarah hotel.

b. Data Kuantitatif yaitu data-data yang berupa angka-angka yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti yang diantaranya adalah jumlah karyawan, jumlah kamar, dan tingkat absensi karyawan.

b. Data Sekunder yaitu data yang di peroleh secara tidak langsung namun melalui media perantara, diantaranya berupa sejarah dan fasilitas hotel.

2. Sumber Data

a. Data Primer yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan dari para karyawan yang bekerja di Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali berdasarkan kuisisioner yang disebarkan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data antara lain: (a) Wawancara, (b). Dokumentasi dan (c). Kuisisioner.

Operasionalisasi Variabel, Indikator, dan Item Pertanyaan

Masing-masing variabel dan Indikator termasuk item pertanyaan dijelaskan dibawah sebagai berikut;

VARIABEL OPERASIONAL, INDIKATOR DAN ITEM PERTANYAAN

Variabel Oprasional	Indikator	Item Pertanyaan
Pendidikan dan Pelatihan / Diklat (X)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengambilan keputusan b. Efisiensi waktu c. Metode d. Fasilitas e. Instruktur f. Kurikulum g. Peserta diklat 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengambilan keputusan b. Efisiensi waktu diklat c. Metode diklat d. Sarana pelaksanaan diklat e. Kemampuan instruktur f. Kurikulum diklat g. Peserta diklat dikelompokkan sesuai bidangnya

Prestasi Kerja Karyawan (Y)	a. Kualitas dan kuantitas b. Kerjasama c. Pengetahuan d. Kejujuran e. Kehati-hatian/ ketelitian f. Inisiatif	a. Kualitas dan kuantitas pekerja sudah sesuai dengan standar mutu pekerja yang di tentukan oleh perusahaan. b. Mampu untuk bekerjasama dengan rekan kerja di dalam departemen maupun antara departemen. c. Memiliki pengetahuan didalam bekerja. d. Adanya jiwa kejujuran seluruh karyawan. e. Kehati-hatian dan kesabaran dalam melakukan pekerjaan f. Adanya inisiatif dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.
--------------------------------	---	---

Sumber : Heidjirachman (2000) dan T.Hani Handoko (2000)

Populasi dan Sampel

Teknik penentuan sampel dalam penentuan ini menggunakan teknik *disproporsional sampling*, masing-masing departemen diambil secara proporsional sebanyak 50% dan apabila populasinya

sebanyak 1-2 orang diambil secara keseluruhan. Untuk lebih jelasnya dapat dipaparkan kerangka populasi dan pengambilan sampel di Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali (Arikunto: 2002).

**KERANGKA POPULASI DAN SAMPEL KARYAWAN
HOTEL SANTIKA PBR BALI**

No	Department	Populasi			Sampel		
		Total	L	P	Total	L	P
1	<i>Front Office</i>	14	9	5	7	4	3
2	<i>Sales and Marketing</i>	5	3	2	2	1	1
3	<i>Housekeeping</i>	24	19	5	12	9	3
4	<i>HRD</i>	3	2	1	2	1	1
5	<i>FB Product/Service</i>	31	19	12	15	9	6
6	<i>Accounting</i>	12	4	8	6	2	4
7	<i>Gardener</i>	13	13	-	6	6	-
8	<i>Security</i>	10	8	2	5	4	1
9	<i>Secretary</i>	1	-	1	1	-	1
10	<i>SPA</i>	7	-	7	3	-	3
11	<i>Engineering</i>	9	9	-	4	4	-
Total		129	86	43	63	40	23

Sumber : Santika Premiere Beach Resort Bali, tahun 2012

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Korelasi Sederhana

2. Analisis Regresi Linier Sederhana.
3. Analisis Determinasi Sederhana
4. Analisis t-test

Kriteria penolakan dan penerimaan Hipotesis yang diajukan adalah :

- a. H_0 / Hipotesis diterima apabila uji t hitung $\leq t$ tabel
- b. H_0 / Hipotesis ditolak apabila uji t hitung $\geq t$ tabel

Hasil dan Analisis

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di Hotel Santika sebanyak 63 responden yang dapat diketahui beberapa karakteristik responden, yaitu: karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang bekerja di Hotel Santika lebih banyak berjenis kelamin laki-laki. Pada tabel tersebut terdapat 40 orang atau 63,5% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 23 orang atau 36,5% responden berjenis kelamin perempuan.
- b. Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat usia Informasi yang diperoleh bahwa usia 20-25 tahun sebesar 22,2 %, usia 26-30 tahun sebesar 26,9 %, usia 31-35 tahun sebesar 28,6 %, usia 36-40 tahun sebesar 12,7 %,

usia 41-45 tahun sebesar 6,4 %, dan usia lebih dari 45 tahun sebesar 2 orang atau 3,2 %.

- c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa karyawan Hotel Santika yang berpendidikan Diploma sebesar 69,9 %, SMK/SMU sebesar 15,8 %, dan SD/SMP sebesar 14,3 %.
- d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan Hotel Santika yang bekerja selama 1-5 tahun sebesar 49,2 %, masa kerja 6-10 tahun sebesar 15,9 %, masa kerja 11-15 tahun sebesar 19 %, masa kerja 16-20 tahun sebesar 11,1 %, dan masa kerja 21-25 tahun sebesar 4,8 %.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas dari instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini seluruh instrumen yang digunakan sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan. Instrumen yang digunakan sudah dinyatakan valid dan reliabel karena sudah memiliki nilai di atas 0,3 untuk uji validitas dan di atas 0,6 untuk uji reliabilitas, (Sugiyono:2007).

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Adapun hasil analisis yang ini:
diperoleh, dapat dilihat pada tabel dibawah

HASIL ANALISIS STATISTIK ANTARA DIKLAT (X) TERHADAP PRESTASI KERJA (Y) DI HOTEL
SANTIKA

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R Sederhana	R^2	hitung	sig.t
Prestasi Karyawan (Y)	Pendidikan dan Pelatihan (X)	0,791	,584	,194	,371,000
Konstanta = 13.760 Persamaan Regresi $Y = 13,760 + 0,194 X$ t tabel = 1,6702					

Dari tabel diatas dapat dijelaskan terdapat hubungan yang kuat antara Diklat (X) dengan prestasi kerja (Y) yaitu sebesar 0,791. Untuk mengetahui lebih rinci pengaruh Diklat (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali, maka dianalisis melalui nilai koefisien regresi (b). Koefisien regresi bX sebesar 0,569 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan diklat (X) sebesar 1 poin dapat meningkatkan kerja sebesar 0,194 poin. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Diklat (X) memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali. Hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif antara Diklat (X) dengan Prestasi Kerja (Y) serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif antara Diklat (X) dengan Prestasi Kerja (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi $X_1 (b_1) : t_{hitung} = 2,371 > t_{tabel} = 1,6702$ dengan $sig.t=0,000$. Berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Diklat (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali. Berdasarkan hasil uji t dimana t-tabel 1,6702 dan t- hitung 2,371, maka terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Diklat dan Prestasi Kerja karyawan pada Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali, memang benar dan dapat dibuktikan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Diklat memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali. Dengan demikian setiap pendidikan dan latihan yang dilakukan akan mengakibatkan adanya peningkatan dalam bidang prestasi yang ditujukan oleh karyawan. Pendidikan dan latihan merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali. Sedangkan faktor yang tidak di ukur dalam penelitian ini juga memiliki pengaruh

dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali.

Saran

Pendidikan dan latihan perlu dilakukan untuk meningkatkan prestasi karyawan yang nantinya akan berdampak positif dalam pencapaian tujuan dari Hotel Santika Premiere Beach Resort Bali. Dan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto Suharsimi, 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktisi. Edisi Revisi. Jakarta: PT.

Cahyono, Ph.D, Bambang Tri. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.

Handoko, T Hani. 2002 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit BPFE.

Heidjrachman,dkk. 1997. Manajemen Personalia. BPFE. Yogyakarta

<http://tourism.baliprov.go.id/informasi/2010/12/statistics>

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama. BandungMartoyo,

Susilo,SE. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: BPFY Yogyakarta

Samsudin, H. Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia

S.P. Hasibuan, H. Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sulistyani dan Rosidah. 2003. (<http://www.scribd.com/doc/20494308/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-prestasi-kerja>)

Wirawan, Nata. 2001. Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Denpasar. Keraras Emas.