
Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Maqna Hotel Gorontalo

Mastin Kiayi¹, Agus Hakri Bokingo², Rezkiawan Tantawi³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: mastinkiayi05@gmail.com

Abstract: *This study examines the effect of education and training (DIKLAT) on employee performance at Maqna Hotel Gorontalo. Data collection techniques using a questionnaire. The research method used is a quantitative method. Data analysis using Simple Linear Regression analysis. Population and sample are employees of maqna hotel gorontalo with a total population of 124 people and a sample of 40 people. The research hypothesis testing was processed using the SPSS program. The result of this research is it is known that the t_{count} value for education and training is 6836 with a significance value of 0.000. This significance value is still smaller than the alpha value (0.05) so H_0 is rejected. The regression model that has been obtained previously is 0.743. This value means that 74.3% of the variation of Education and Training on Employee Performance. In other words, at the 95% confidence level, it means that there is a positive and significant effect of education and training on employee performance. So, it can be concluded that simultaneously education and training (training) have an effect on employee work performance at the meaning of Gorontalo hotel.*

Keywords: *Education and Training; Employee Work Achievement*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Maqna Hotel Gorontalo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesiner. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana. Populasi dan Sampel adalah Karyawan maqna hotel Gorontalo dengan jumlah populasi 124 orang dan menjadi sampel 40 orang. Pengujian hipotesis penelitian diolah dengan program SPSS. Hasil Penelitian ini adalah diketahui adalah diketahui nilai t_{hitung} untuk pendidikan dan pelatihan adalah sebesar 6.836 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini masih lebih kecil dari nilai alpha (0,05) sehingga H_0 ditolak. Model regresi yang telah diperoleh sebelumnya sebesar 0.743. Nilai ini berarti bahwa sebesar 74.3% variasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel independen yg diteliti memiliki pengaruh kontribusi sebesar 74.3% terhadap variabel Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, sedangkan 25.7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yg diteliti. Dengan kata lain pada tingkat kepercayaan 95% artinya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada maqna hotel Gorontalo.

Kata Kunci: *Pendidikan dan Pelatihan; Prestasi Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Perkembangan di dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Dampaknya adalah permasalahan di dalam manajemen perusahaan semakin kompleks. Situasi yang demikian menuntut perusahaan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik agar mampu bertahan serta bersaing dalam pasar.

Perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan memberikan kebijakan untuk karyawannya. Kebijakan tersebut disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di perusahaan. Salah satu kebijakan perusahaan tersebut adalah memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawannya. Pendidikan dan Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Para atasan menyokong pendidikan dan pelatihan karena melalui pendidikan dan pelatihan para karyawan akan menjadi lebih trampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para karyawan sedang dilatih. Oleh karena itu, dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kemampuan kepada karyawannya.

Metode pendidikan dan pelatihan mempunyai beberapa macam dan penggunaannya seringkali disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Pendidikan/pelatihan (DIKLAT) yang tepat dan relevan diberikan kepada semua karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, karyawan akan memiliki dasar pengetahuan dan keahlian yang cukup sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efisien. Diklat itu sendiri terdiri dari 2 aspek yaitu Pendidikan dan Pelatihan, keduanya memiliki makna yang berbeda namun tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan keterampilan (skill) dan pengetahuan (knowledge). Dengan adanya diklat diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan kerja yang berarti juga peningkatan prestasi kerja dan efektivitas perusahaan, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang lebih besar kepada karyawan yang bersangkutan. Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Pentingnya diklat bukanlah semata-mata keuntungan bagi karyawan tetapi juga keuntungan bagi perusahaan karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan karyawan, dapat menunjang kinerja (prestasi kerja) karyawan tersebut.

Pada dasarnya kinerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik, begitu juga sebaliknya. Melalui pendidikan pelatihan, para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan dan kekurangan yang terjadi akan menjadi suatu kemampuan bagi perkembangan mereka di masa yang mendatang. Menurut Hasibuan (2012: 94) yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sebagaimana Menurut Prastowo dan Suryo (2002:11), hotel didefinisikan sebagai "suatu penginapan yang diwajibkan memenuhi aturan yang berlaku dalam menawarkan penginapan, makanan, dan perlindungan atas barang bawaan pada tamunya. Secara fisik hotel adalah sebuah bangunan yang terdiri dari beberapa ruangan yang digunakan oleh tamu untuk beberapa saat menyediakan jasa serta fasilitas yang dibutuhkan oleh tamunya". Setiap hotel membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang melaksanakan kegiatan operasional guna memberikan pelayanan yang memuaskan kepada setiap tamu untuk setiap fasilitas yang disediakan oleh pihak hotel. Maka dari itu, keberadaan sumber daya manusia yang baik mutlak adanya sebagai pemeran utama dalam menjalankan bisnis di bidang perhotelan. Senada dengan pernyataan tersebut, sudarmanto (2009:3) mengemukakan bahwa bahwa : "sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu factor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi public maupun private"

Untuk dapat merealisasikan pernyataan tersebut, Human Resources Department yang ada di setiap hotel merupakan wadah yang mengelola kualitas sumber daya manusia dengan memperhatikan kinerja dari setiap karyawan, yang bertujuan bukan hanya untuk menumbuhkembangkan aspek-aspek kognitif, afektif dan psikomotorik yang dimiliki setiap individu, namun juga tujuan dalam sebuah organisasi yang tercantum dalam visi dan misi dapat terwujud.

Maqna Hotel merupakan hotel bintang empat yang ada di Gorontalo. Maqna Hotel Gorontalo merupakan salah satu property Prasanthi Hotels and Resorts. Prasanthi Hotels and Resorts merupakan jaringan operator hotel lokal yang mengangkat potensi budaya Indonesia. Dalam pelaksanaannya kerja pimpinan perusahaan mengharapkan agar para karyawan bisa mencapai target hasil yang memuaskan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja

karyawan. Dengan jumlah kamar yang tidak sedikit, tentunya bukan perkara yang mudah untuk selalu memberikan kualitas pelayanan yang terbaik bagi para tamunya. Maqna Hotel Gorontalo mencoba menerapkan program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat membentuk SDM yang sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Pendidikan dan Pelatihan yang digunakan oleh maqna hotel gorontalo adalah pelatihan terjadwal, misalnya tahunan atau bulanan.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara diklat dengan prestasi kerja karyawan yang mana pendidikan/pelatihan memang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya apabila hasil kinerja yang telah dicapai belum sesuai dengan target kinerja yang diharapkan ataupun sebagai upaya untuk pengembangan kualitas sumber daya manusianya yang sudah direncanakan oleh pihak manajemen. Dapat dilihat dari penilaian sasaran kerja pegawai yang didalamnya menilai tentang kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, keterampilan, komunikasi. Pernyataan tersebut merupakan hasil kajian penilaian kinerja setiap departemen yang mana menunjukkan bahwa karyawan belum mencapai target kinerja yang diharapkan oleh manajemen. Dari penilaian sasaran kerja karyawan tersebut merupakan penilaian prestasi kerja karyawan pada Maqna Hotel Gorontalo. Pada table 1 menjelaskan data penilaian prestasi kerja karyawan pada Maqna Hotel Gorontalo sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2019

| No. | Sasaran Kerja | Target | Realisasi |
|-----|-----------------|--------|-----------|
| 1. | Kualitas Kerja | 100% | 84% |
| 2. | Ketepatan Waktu | 100% | 88% |
| 3. | Inisiatif | 100% | 76% |
| 4. | Kemampuan | 100% | 86% |
| 5. | Komunikasi | 100% | 86% |

Sumber data: Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Maqna Hotel Gorontalo pada Tahun 2019

Tabel 1 diatas, merupakan data penilaian prestasi kerja karyawan yang didapat dari hasil akumulasi dari setiap manager departemen di Maqna Hotel Gorontalo. Setiap nilai pada indikator sasaran kerja rata-rata masih dibawah 100% hal ini dinilai belum mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan karena masih ada karyawan yang belum menerima dengan baik diklat yang telah dilakukan oleh perusahaan. Penilaian prestasi kerja dilakukan agar mengetahui setiap prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi juga memberikan informasi kepada karyawan tentang hasil kerja dan kualitas pekerjaannya, sehingga menjadi indikator untuk lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan akan menentukan prestasi kerja karyawan, sedangkan prestasi kerja karyawan akan meningkat apabila dilakukan program pendidikan dan pelatihan dengan persyaratan yang baik. Pengaruh diklat dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, oleh sebab itu program diklat perlu diterapkan dan harus sesuai dengan bidang tugas yang ada pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Maqna Hotel Gorontalo sebanyak 124 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Apabila subjek kurang dari 100 orang maka pengambilan sampel semuanya, apabila lebih dari 100 orang maka diambil 0-15% atau 20-25% tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, sempitnya luas wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banya sedikit dana, besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti, untuk meneliti yang beresiko besar, sampel yang diambil besar hasilnya akan baik. Mengacu pernyataan Arikunto diatas, oleh karyawan dalam objek ini lebih dari 100 orang, maka yang menjadi sampel penelitian yaitu 30% dari seluruh karyawannya yaitu adalah 40 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua macam yaitu variabel dependen dan variabel independen. Vairabel dependen pada penelitian ini adalah Prestasi Kerja Karyawan. Sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pertanyaan dengan skor total hasil tabulasi data instrument penelitian dengan pengukuran koefisien korelasi didasarkan pada table Koefisien Guiford. Proses pengolahan data untuk pengujian validitas dibantu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dengan perangkat lunak SPSS versi 25. Selain memiliki tingkat korelasi yang kuat, dalam penelitian ini instrument juga dinyatakan valid apabila memenuhi standar Alpha = 0,05, dimana jika nilai signifikansi lebih besar dari Alpha= 0,05 maka tidak mempunyai hubungan signifikan dan kuesioner dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari Alpha 0,05 maka mempunyai hubungan yang signifikan dan kuesioner dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan mengenai variabel Prestasi Kerja (Y) serta Pendidikan dan Pelatihan (X) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor relative sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu berbeda. Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi angket. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

Alpha > r tabel = konsisten (reliable)

Alpha < r tabel = tidak konsisten (tidak reliable)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| Variabel | Alpha | r Tabel | Keterangan |
|------------------------------|-------|---------|------------|
| Pendidikan dan Pelatihan (X) | 0.594 | 0.2638 | Reliable |
| Prestasi Kerja(Y) | 0.341 | 0.2638 | Reliable |

Sumber: Data Primer Diolah Dalam SPSS 25,2022

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai alpha > r tabel yaitu diatas 0.2638 sehingga dapat dinyatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kusioner adalah reliable sehingga untiuk selanjutnya indikator-indikator pada masing-masing variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.80592854 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .120 |
| | Positive | .086 |
| | Negative | -.120 |
| Test Statistic | | .120 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .147 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Data Primer Diolah Dalam SPSS 25,2022

Hasil analisis diatas menunjukkan nilai koefisien Kolmogorov Smirnov (KS) signifikansi sebesar 0,189 Jika dibandingkan dengan nilai apa yang digunakan (0,05) maka nilai signifikansi ini masih lebih besar dari alpha sehingga Ho diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel dependen (Prestasi Kerja) telah berdistribusi normal.

Model Regresi

Tabel 4 Analisis Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -.702 | 5.727 | | -.122 | .903 |
| 1 Pendidikan dan Pelatihan | .875 | .128 | .743 | 6.836 | .000 |

a. Dependent Variable: Perstasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Dalam SPSS 25,2022

Berdasarkan hasil analisis diatas maka model regresi antara Pendidikan dan pelatihan dengan Pretasi Kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.702 + 0.875 X$$

Pengujian Model Regresi

Pengujian model regresi ini dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tahapan sebagai berikut:

1. Penentuan Hipotesis

Ho : seluruh koefisien regresi tidak signifikan (model regresi tidak signifikan)

H1 : minimal satu koefisien regresi signifikan (model regresi signifikan)

2. Penentuan tingkat signifikansi

Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%

3. Penentuan Statistik Uji

Dalam melakukan uji kebaikan model digunakan uji F.

4. Penentuan Kriteria uji

Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai F-hitung yang diperoleh dengan F-tabel. Jika nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel maka Ho ditolak, dan jika nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel maka Ho diterima. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 156.406 | 1 | 156.406 | 46.727 | .000 ^b |
| Residual | 127.194 | 38 | 3.347 | | |
| Total | 283.600 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Perstasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

Sumber: Data Primer Diolah Dalam SPSS 25,2022

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui nilai F-hitung untuk model regresi antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja adalah sebesar 46.727 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 maka nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari nilai alpha sehingga Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun telah sesuai dengan data.

Pengujian Hipotesis

Setelah pengujian model dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian signifikansi pengaruh dari tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja. Adapun pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Hipotesis

Ho : tidak terdapat pengaruh positif dari Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

H1 : terdapat pengaruh positif dari Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

2. Penentuan tingkat signifikansi

Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%

3. Penentuan Statistik Uji

Dalam melakukan uji signifikansi pengaruh dalam model regresi akan digunakan uji t.

4. Penentuan Kriteria uji

Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t-hitung yang diperoleh dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka Ho ditolak, dan jika nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel maka Ho diterima Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji-t

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.702 | 5.727 | | -.122 | .903 |
| | Pendidikan dan Pelatihan | .875 | .128 | .743 | 6.836 | .000 |

a. Dependent Variable: Perstasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Dalam SPSS 25,2022

Dari hasil analisis di atas diketahui nilai t-hitung untuk Pendidikan dan Pelatihan adalah sebesar 6.836 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini masih lebih kecil dari nilai alpha (0,05) sehingga Ho ditolak. Dengan kata lain pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Maqna Hotel Gorontalo.

Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya sebesar 0.743. Nilai ini berarti bahwa sebesar 74.3% variasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Maqna Hotel Gorontalo. Variabel independen yg diteliti memiliki pengaruh kontribusi sebesar 74.3% terhadap variabel Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, sedangkan 25.7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yg diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif yang signifikan kepada Prestasi Kerja Karyawan pada Maqna Hotel Gorontalo.

Dengan adanya program diklat seperti diklat keahlian dan diklat kejuruan maka dapat membantu karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan. Dapat dilihat pada item pertanyaan pada setiap indikator diklat, dimana untuk waktu pelaksanaan, sarana prasarana & materi diklat sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Ini dapat menunjukkan bahwa diklat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Armawansyah (Univesitas Brawijaya Malang). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Metode penelitian ini merupakan penelitian explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Diklat (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) Karyawan Aparatur Pemerintah Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Menurut Yusuf (2015:69) Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat.

Menurut Wikipedia 2009 (dalam Dewi Febriana Siahaan, 2010:15) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Salah satu dasar utama pendidikan adalah untuk mengajar kebudayaan melewati generasi. Sedangkan Pelatihan Menurut Kaswan (2012:86) merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tujuan pendidikan dan pelatihan induksi adalah melengkapi karyawan baru dengan keterangan dan informasi yang diperlukan untuk pengetahuan dan pengertian yang lengkap tentang praktek dan prosedur perusahaan seperti menjelaskan ketentuan dan peraturan yang berlaku, memberikan keterangan dan informasi kepadanya tentang kebijaksanaan dan kinerja dalam perusahaan serta memberikan kepadanya tentang apa yang diharapkan dari dia sebagai karyawan. Para tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkatan dibawah standar. Adanya pendidikan dan pelatihan, para karyawan dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif yang signifikan kepada Prestasi Kerja Karyawan pada Maqna Hotel Gorontalo. Hal tersebut membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan yang akan dilakukan oleh pihak Maqna Hotel Gorontalo dapat menjadikan prestasi kerja karyawan semakin baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Desak Ketut Sintaasih, 2013, pengaruh kepemimpinan diklat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM TIRTA MANGUTAMA kabupaten badung, jurnal manajemen, vol 7 no 2
- Devi Savitri, 2015, pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada foodmart lembuswana di samarinda, eJournal Administrasi Bisnis, 3(4), 888-899
- Eka Syafarullah Anugrah, 2017, pengaruh pelatihan dan prestasi kerja pegawai di kantor camat kecamatan gunung kijang kabupaten bintang, goscholar

- Eri Sopyanti Herlina, D. Deni Koswara, Dedy Achmad Kurniady. 2016. Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI Persero Bandung. Jurnal ADPEN. Vol 1 No 1
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- I Gede Gandi Pratama Putra. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Fixed Phone Sales pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar. VOL 2 NO 7
- Mangkunegara,2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT. Refika Aditama
- Ruhadi widiargo, 2017, kompensasi budaya organisasi pendidikan/pelatihan terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi pada hotel sofyon betawi, Jakarta), jurnal manajemen, vol 8 no 1
- R Armawansyah. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Vol 37 No 2
- Satrio muntazeri, 2018, The impact of education, training and work experience on job satisfaction and job performance (study on Bank BRI Purbalingga), jurnal manajemen akuntansi dan ekonomi, vol 20 no 2
- Sopa Martina,2014, pengaruh pelatihan dan pengembangan motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan di lokawisata baturaden, jurnal pariwisata, vol 1,28-34
- Sutrisno. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Prenada Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press
- Verra Nitta Turere, 2013, pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey, jurnal EMBA, vol 1 no 3
- Widhayu Ningrum, 2013, pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pertamina, jurnal administrasi bisnis (JAB), vol 6 no2