

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP MOTIVASI DAMPAKNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI LOKAWISATA BATURRADEN

Sopa Martina, Didin Syarifuddin

Manajemen Pariwisata

Bina Sarana Informatika

Jalan Sekolah Internasional No. 1-6 Antapani Bandung. 40282

***Abstract** - In an organization factors Human Resources has important role compared to other factors . If organizations fail to achieve the goal , the human factor can be the cause therein . Therefore employees need training and development to be able to motivate yourself to work better in order to achieve good performance anyway . This research was conducted using descriptive methods . Based on the findings of the 61 respondents mentioned the importance of the results in both categories at 81.8 % for the training and development available , the results in both categories at 74.3 % for employee motivation , and results in employees' performance lokawisata Baturraden by 86 , 3 % in the excellent category . As for the effect of training on employee motivation and pengembanagn obtained correlation value of 41.21 % , and for the influence of motivational variables on employee performance lokawisata Baturraden of 11.42 % . So that the total value obtained for training and development impact on motivation and its impact on job performance of 52.63 % . A percentage of 47.37 % is influenced by other factors .*

***Keywords** : job performance, motivation, training and development.*

Abstrak - Dalam suatu organisasi faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai prestasi kerja yang baik pula. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dari 61 orang responden tersebut maka didapat hasil dalam kategori baik sebesar 81,8% untuk pelatihan dan pengembangan yang tersedia, hasil dalam kategori baik sebesar 74,3% untuk motivasi karyawan, dan hasil dalam prestasi kerja karyawan Lokawisata Baturraden sebesar 86,3% dalam kategori sangat baik. Sedangkan untuk pengaruh pelatihan dan pengembanagn terhadap motivasi karyawan didapat nilai korelasi sebesar 41,21%, dan untuk pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Lokawisata Baturraden sebesar 11,42%. Sehingga didapat nilai total untuk pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dan dampaknya terhadap prestasi kerja sebesar 52,63%. Sisanya sebesar 47,37% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : motivasi, pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Dalam suatu organisasi faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai prestasi kerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola SDM tersebut.

Salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pelatihan (training) adalah proses sistematis pengubah perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi, maka pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan. Dalam hal ini pelatihan dan pengembangan sangat mempengaruhi produktifitas dan efisiensi kerja dalam suatu perusahaan.

Peranan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada sektor pembangunan merupakan hal yang sangat penting termasuk pada sektor pariwisata, karena bukan saja mengefektifkan pengembangan sumber daya manusia, akan tetapi juga membantu tenaga-tenaga kepariwisataan yang terampil dan ahli sesuai dengan tuntutan nyata yang dibutuhkan di lapangan kerja. Pelatihan dan pengembangan juga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, seperti yang disampaikan oleh Henry Simamora (1997 : 340) bahwa pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku

karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan training.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tersebut, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Siagian (2002), mendefinisikan “motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.” Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Artinya apabila tujuan organisasi tercapai maka perusahaan akan memberikan penilaian kerja yang baik bagi anggotanya, dan tujuan pribadi para anggotanya seperti prestasi kerja karyawan tercapai dengan baik pula.

Prestasi kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada perusahaan dengan cara lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Pernyataan diatas dikuatkan oleh pernyataan Bernadin dan Russel (1993:399) yang menjelaskan bahwa “prestasi kerja adalah catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu dan kegiatan selama tempo waktu tertentu.”

Salah satu obyek wisata yang menjadi favorit di kabupaten Banyumas adalah obyek wisata Lokawisata Baturraden. Lokawisata Baturraden itu sendiri adalah objek wisata di desa karang mangu, Kecamatan Baturraden tepatnya berada di Kota Purwokerto Utara Kabupaten Banyumas. Lokawisata Baturraden adalah suatu objek wisata alam yang dikelola oleh UPT Lokawisata Baturraden pada Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas. Lokawisata Baturraden adalah objek Wisata Alam yang berada dikaki Gunung Selamet yang menerapkan program sapta pesona, yaitu : aman, tertib, bersih, sejuk, indah, ramah tamah, dan kenangan. Objek wisata Lokawisata Baturraden merupakan ikon pariwisata Kabupaten Banyumas, yang sudah di kenal sejak tahun 1914 sampai sekarang.

Pelatihan dan pengembangan yang selama ini dilaksanakan oleh Lokawisata Baturraden di bawah pengawasan Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas adalah pendidikan dan pelatihan PNS (Pegawai Negri Sipil) yang disebut dengan DIKLAT. DIKLAT adalah proses penyelenggaraan pelatihan dalam

rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Pengertian prestasi kerja menurut Bernadin dan Russel (1993:399) adalah “catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu dan kegiatan selama tempo waktu tertentu”. Salah satu program yang ada di Lokawisata Baturaden yaitu penilaian kerja yang dilakukan kepada setiap karyawan yang berprestasi, dan apabila karyawan tersebut memenuhi kriteria penilaian maka karyawan tersebut akan mendapatkan reward berupa kenaikan pangkat dan diberikan insentif. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya. Agar kenaikan pangkat dapat dirasakan sebagai penghargaan, maka kenaikan pangkat harus diberikan tepat pada waktunya dan tepat kepada orangnya. Walaupun diadakan program penilaian seperti itu karyawan tetap kurang termotivasi dikarenakan adanya kebosanan dalam bekerja.

KAJIAN LITERATUR

Kajian literatur merupakan daftar referensi dari semua jenis referensi seperti buku, *jurnal papers*, artikel, disertasi, tesis, skripsi, *hand outs*, *laboratory manuals*, dan karya ilmiah lainnya yang dikutip di dalam penulisan proposal. Semua referensi yang tertulis dalam kajian pustaka harus dirujuk di dalam skripsi.

Landasan Empiris

Landasan empiris yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan hasil penelitian yang dilakukan oleh :

1. Dumaria (2005) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Pelaksanaan Program Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat & Banten. Yang melakukan perhitungan statistik atas data-data mengenai pelaksanaan program pengembangan karir terhadap motivasi kerja. Dengan menggunakan koefisien Rank Spearman maka diperoleh $r_s = 0,95\%$ dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengembangan karir mempunyai

hubungan yang tinggi atau kuat dengan motivasi kerja.

2. Kiki Aprilia (2009) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Inna Garuda Yogyakarta. Yang melakukan rancangan analisis data yang digunakan adalah metode Nonparametric Analysis. Berdasarkan hasil penelitian dari 75 responden didapat nilai korelasi 13,54% untuk pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan kepada motivasi karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta, dan 6,45% untuk pengaruh variabel motivasi kepada prestasi kerja, sehingga didapat nilai total pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 19,99%, sisanya sebesar 80,01% di pengaruhi oleh faktor lain.
3. Prima Sugesti (2005) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Karyawan di Hotel Baltika Bandung. Dari hasil hipotesisnya menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,41% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya, dengan asumsi bahwa kondisi Hotel Baltika dalam *ceteris paribus* (faktor-faktor lain dalam keadaan tetap atau tidak berubah).

Berdasarkan landasan empiris di atas, maka pentingnya melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dan dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan.

Landasan Teoritis

Landasan Teoritis adalah teori-teori tentang ilmu-ilmu yang diteliti. Penyajian teori dalam landasan teori dianggap tidak terlalu sulit karena bersumber dari bacaan-bacaan. Akibatnya terjadilah penyajian materi yang tidak proporsional, yaitu mengambil banyak teori walaupun tidak mendasari bidang yang diteliti. Jadi seharusnya teori yang dikemukakan harus benar-benar menjadi dasar bidang yang diteliti. Selain itu, pada bagian ini juga dibahas temuan-temuan penelitian sebelumnya yang terkait langsung dengan penelitian. Teori yang ditulis orang lain atau temuan penelitian orang lain yang dikutip harus disebut sumbernya untuk menghindari tuduhan sebagai pencuri karya orang lain tanpa menyebut sumbernya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 61 orang. Metode pengambilan sampel adalah metode sensus artinya melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi berjumlah 61 orang.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Menurut Moh. Nazir (2005:54), “metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran atau suatu kelas peristiwa.” Sedangkan metode verifikatif menurut Iqbal Hasan (2008:11) “yaitu menguji kebenaran sesuatu (pengetahuan) dalam bidang yang telah ada dan digunakan untuk menguji hipotesis yang menggunakan hitungan statistik.”

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan Kuesioner, Studi Kepustakaan, Wawancara dan Observasi.

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh Variabel X terhadap Y dan pengaruh Variabel Y terhadap Z yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

PEMBAHASAN

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang tersedia di Objek Wisata Lokawisata Baturraden mencapai 2246 dengan tingkat presentase 81,8% termasuk dalam kategori sangat baik. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi sangat penting demi terciptanya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, hal ini seperti yang disampaikan oleh (Sofyan Effendi:2013) yang menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya. Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan sesuai dengan tugas yang

dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak perusahaan untuk memfasilitasi atau memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karir para tenaga kerjanya guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. Pendapat ini juga diperkuat oleh pendapat Taylor dalam teori *Management thought*, yang mengemukakan bahwa tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini sangat tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggungjawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja Objek Wisata Lokawisata Baturraden mencapai 2040 dengan tingkat presentase 74,3% termasuk dalam kategori baik. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, demi tercapainya tujuan organisasi, hal ini seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2002), yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pengertian tersebut diperkuat oleh Hasibuan (2008), bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan Objek Wisata Lokawisata Baturraden mencapai 2832 dengan tingkat presentase 86,3% termasuk dalam kategori sangat baik. Prestasi kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada perusahaan dengan cara lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Hal tersebut seperti

yang disampaikan oleh (Sondang, P. Siagian, 2000:1983), bahwa Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawan dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sebagai tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang meningkatkan dengan mengikuti suatu metode pengembangan. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Suad Husnan (1996:45), yang berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil penilaian berhubungan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dapat tindaknya diandalkan dalam bekerja, dan sikap kerja.

Pengaruh Variabel Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Variabel Motivasi

Besarnya pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi karyawan Objek Wisata Lokawisata Baturraden mencapai 41,21% termasuk dalam kategori cukup baik. Pelatihan dan pengembangan juga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, seperti yang disampaikan oleh Henry Simamora (1997 : 340) bahwa pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan training.

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Objek wisata Lokawisata Baturraden mencapai 11,42% termasuk kedalam kategori rendah. Mengingat bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan itu saling berpengaruh seperti yang disampaikan oleh (Hasibuan, 2011: 94). Yang mengatakan bahwa Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusanya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Dari pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Selain itu, tanpa pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas seorang pegawai juga akan terbatas dalam

pekerjaanyang dipikulnya khususnya peluang dalam berprestasi, kreativitas, inisiatif dan lain-lain. Motivasi atau dorongan pada seorang pegawai juga berpengaruh khususnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut dalam bekerja, maka semakin besar kinerja atau prestasi seorang pegawai.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan

Besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan Objek Wisata Lokawisata Baturraden mencapai 52,63% termasuk dalam kategori cukup baik, Hal ini seperti yang disampaikan oleh Pelatihan dan pengembangan juga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, seperti yang disampaikan oleh Henry Simamora (1997 : 340) bahwa pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan training. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2011: 94). Yang mengatakan bahwa Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusanya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Jadi pelatihan dan pengembangan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan dampak kepada prestasi yang dihasilkan.

Kesimpulan Statistik

1. Pelatihan dan pengembangan yang tersedia di Objek Wisata Lokawisata Baturraden mencapai 2246 dengan tingkat presentase 81,8% termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Motivasi karyawan Objek Wisata Lokawisata Baturraden mencapai 2040 dengan tingkat presentase 74,3% termasuk dalam kategori baik.
3. Prestasi kerja karyawan Objek Wisata Lokawisata Baturraden mencapai 2832 dengan tingkat presentase 86,3% termasuk dalam kategori sangat baik.
4. Besarnya pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi karyawan Objek Wisata Lokawisata

Baturraden mencapai 41,21% termasuk dalam kategori cukup baik.

5. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Objek wisata Lokawisata Baturraden mencapai 11,42% termasuk kedalam kategori rendah.
6. Besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan Objek Wisata Lokawisata Baturraden mencapai 52,63% termasuk dalam kategori cukup baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis pembahasan “Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan Lokawisata Baturraden Purwokerto” yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelatihan dan Pengembangan
Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner dapat disimpulkan, yaitu : Program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Objek Wisata Lokawisata Baturraden sudah baik dan benar sehingga tercipta keselarasan antara karyawan dengan perusahaan. Hal – hal yang mendukung baiknya pelatihan dan pengembangan ini antara lain : penyampaian materi yang jelas oleh pelatih sehingga peserta pelatihan dapat memahami dan menyerap semua materi yang diberikan pada saat pelatihan dan menerapkan apa yang didapat selama pelatihan terhadap pekerjaan. Sedangkan setelah pelatihan dilaksanakan, perusahaan melakukan evaluasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan yang sudah karyawan ikuti terhadap perubahan sikap atau perilaku terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Sarana dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah baik, perusahaan menyediakan fasilitas sesuai apa yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan. Namun karyawan mengharapkan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan bukan hanya pelatihan yang diberikan bagi karyawan yang akan naik pangkat saja, mereka mengharapkan ada pelatihan – pelatihan lain yang diberikan bagi karyawan yang membutuhkan pelatihan, yaitu contohnya pelatihan untuk karyawan baru agar mereka mengetahui apa yang harus dilakukan dalam perusahaan demi

tercapainya tujuan perusahaan. Namun karyawan Objek Wisata Lokawisata Baturraden memberikan dukungan dan tanggapan yang baik terhadap kegiatan pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Motivasi
Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner dapat disimpulkan, yaitu : motivasi kerja karyawan Objek Wisata Lokawisata Baturraden sudah baik, untuk memotivasi karyawan pimpinan mengadakan program kenaikan pangkat bagi karyawan Lokawisata Baturraden. Bagi karyawan berprestasi kenaikan pangkat akan diberikan sebelum waktu yang ditetapkan.
3. Prestasi Kerja Karyawan
Prestasi kerja pada Objek Wisata Lokawisata Baturraden difungsikan sebagai alat untuk media komunikasi antara bawahan dan atasan, antara atasan dan perusahaan. Pimpinan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih giat dalam melaksanakan tugasnya supaya mereka dapat memberikan hasil yang terbaik sehingga membuat reputasi Objek Wisata Lokawisata Baturraden baik dan memberikan pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh pemerintah daerah.
4. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Motivasi
Berdasarkan analisis korelasi, maka diperoleh angka sebesar 41,21%, hal ini berarti pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dalam kategori kuat.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Berdasarkan analisis korelasi, maka diperoleh angka sebesar 11,42% hal ini berarti pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dalam kategori rendah.
6. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan
Berdasarkan analisis korelasi, maka diperoleh angka sebesar 52,63%, hal ini berarti pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dalam kategori kuat.

Saran

Setelah melakukan analisis secara pembahasan, saran yang dapat diberikan terhadap Objek Wisata Lokawisata Baturraden Purwokerto Kabupaten Banyumas adalah :

1. Perusahaan sebaiknya secara periodik melakukan evaluasi terhadap dampak

- pelatihan yang dilakukan perusahaan selama ini pada prestasi ataupun cara kerja karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya menyediakan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan agar semua tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai.
 3. Pelatihan sebaiknya dilakukan sebagai kegiatan wajib, sehingga terjadi perubahan atau setidaknya mempertahankan kualitas karyawan. Dan diusahakan perusahaan segera mengadakan evaluasi setelah pelatihan agar perusahaan dapat memantau sejauh mana program pelatihan dan pengembangan dapat diterima dan diserap oleh karyawan.
 4. Untuk mengetahui peningkatan prestasi kerja, perusahaan perlu melakukan pengamatan langsung terhadap hasil kerja karyawan, sehingga mendapatkan hasil yang akurat yang digunakan untuk perkembangan organisasi.

REFERENSI

- Bernadin JH dan EA Russel. (1993). Human Resources Management. An Experiential Approach. Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Flippo, Edwin B, (2001), Manajemen Personalialia, Edisi VI, PT. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani T, (1991). Manajemen, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu,SP (1989), Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu,SP (2000), Manajemen Sumber daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kantor UPT (Unit Pelayanan Tekhnis) Lokawisata Baturraden Tahun 2012.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (1997).Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 2.Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV.Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal Rivai (2005).Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

SKRIPSI

- Dumaria, (2005). Pengaruh Pelaksanaan Program Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat & Banten. Skripsi, Fakultas Manajemen Pariwisata ARS Internasional.
- Aprilia, Kiki, (2009). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Inna Garuda Yogyakarta. Skripsi, Fakultas Manajemen Pariwisata ARS Internasional.
- Sugesti, Prima. (2005). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Baltika Bandung. Fakultas Manajemen Pariwisata ARS Internasional.