

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA PONTIANAK

Eni Lestari

Email: Enilie83@ymail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi dasar, uji regresi linear sederhana dan uji *goodness of fit*. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Santika Pontianak dengan koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,610 yang artinya kemampuan variabel pelatihan dalam memberikan penjelasan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 61 persen sedangkan sisanya yaitu sebesar 39 persen yang dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain di luar penelitian ini. Saran-saran yang dapat penulis berikan adalah agar Hotel Santika Pontianak mempertahankan program pelatihan yang sudah diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Prestasi Kerja dan Keahlian.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bisa merancang dan menghasilkan barang dan jasa, menjalankan dan mengelola perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus terus melakukan berbagai kegiatan yang mengarahkan sumber daya manusia ke arah kegiatan yang bermanfaat bagi perusahaan. Pelatihan adalah program untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Karyawan yang mengikuti pelatihan bukan hanya karyawan baru tetapi juga harus diikuti oleh karyawan lama, karena tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja dan strategi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan program pelatihan akan berdampak pada prestasi kerja karyawan, prestasi kerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, prestasi kerja merupakan hal yang penting karena bersangkutan dengan keberlangsungan perusahaan. Bagi perusahaan prestasi kerja karyawan sangat penting peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal. Supaya prestasi dari karyawannya baik maka perusahaan mempunyai kewajiban untuk melakukan program

pelatihan karyawan karena karyawan harus meningkatkan segala kemampuan dan pengetahuannya.

Dalam artikel ini meneliti analisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Santika Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, karena dalam berbagai kegiatan perusahaan sumber daya manusia sangat berperan aktif, sebagai yang membuat rencana dan sebagai pelaku yang menjalankannya.

Menurut Suwatno dan Priansa (2013:32) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Pengadaan, adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pengembangan, adalah meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik.
3. Kompensasi, adalah pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Pengintegrasian, adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.
5. Pemeliharaan, adalah berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
6. Pensiun, adalah menjamin pegawai-pegawai yang akan pensiun, ketika mereka pensiun harus merasa aman.

Pelatihan adalah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu kepada karyawan supaya karyawan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Simamora (2006: 273) mengungkapkan bahwa:

Pelatihan adalah serangkaian pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan juga merupakan semua aktivitas yang dirancang untuk seseorang dalam meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap.

Selanjutnya menurut Sunyoto (2015: 138): “Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, di mana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan di mana tenaga kerja tersebut bekerja”.

Pelatihan-pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan harus mempunyai tujuan yang jelas dengan adanya tujuan yang jelas dari pelatihan maka tingkat keberhasilan pencapaian perusahaan juga akan semakin tinggi.

Menurut Mangkuprawira (2011: 132): “Melalui pelatihan, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan”.

Biarapun pelatihan bisa membantu karyawan mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan yang didapat dari pelatihan ini bisa berguna sepanjang kariernya dan juga bisa membantu meningkatkan kariernya di masa mendatang. Pelatihan-pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan harus mempunyai tujuan yang jelas dengan adanya tujuan yang jelas dari pelatihan maka tingkat keberhasilan pencapaian perusahaan juga akan semakin tinggi.

Menurut Rivai dan Sagala (2014: 224) tujuan dari pelatihan yaitu: Sedapat mungkin bisa memenuhi yang diinginkan perusahaan dan bisa membentuk tingkah laku yang diinginkan serta kondisi – kondisi bagaimana bisa mencapai hal tersebut.

Setelah mengikuti pelatihan seharusnya pelatihan tersebut dapat memberikan manfaat, dengan adanya manfaat dari pelatihan baik untuk perusahaan maupun karyawan akan membuat semua pihak merasa pelatihan benar-benar harus diterapkan dan diikuti lebih lanjut lagi.

Menurut Mangkuprawira (2011: 136) manfaat pelatihan untuk karyawan meliputi:

1. Membantu individu dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah
2. Terjadinya perubahan motivasi, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan
3. Mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
4. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
5. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis
6. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

Sedangkan manfaat pelatihan bagi perusahaan menurut Rivai dan Sagala (2011: 217) yaitu:

1. Memperbaiki moral sdm.
2. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
3. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
4. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
5. Membantu pengembangan perusahaan.

Zainal, *et al* (2009: 166): mengkategorikan sasaran pelatihan kedalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, antara lain:

1. Kategori psikomotorik, adalah pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
2. Kategori afektif, meliputi perasaan, nilai, dan sikap, sarana pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
3. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis, sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Tujuan dari pelatihan yaitu supaya karyawan yang sudah mengikuti pelatihan mampu berfikir secara kreatif dan inovatif serta bisa efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya. Agar tujuan dari pelatihan bisa tercapai maka kita perlu memperhatikan faktor-faktor yang berperan dalam pelatihan, menurut Zainal, *et al* (2009: 173) faktor-faktor yang berperan dalam pelatihan yaitu: “Efektivitas biaya, materi program yang dibutuhkan, prinsip-prinsip pembelajaran, kesesuaian fasilitas dan preferensi peserta serta instruktur pelatihan”.

Melihat manfaat dari pelatihan yang sudah ada, maka yang harus dilakukan agar pelatihan benar-benar bisa memberikan manfaat adalah dengan menyelenggarakan program pelatihan yang baik. Program pelatihan yang baik adalah program pelatihan yang memperhatikan metode-metode pelatihan.

Menurut Simamora (2006: 317) metode pelatihan meliputi:

1. *On the Job Training* yaitu meliputi semua upaya pelatihan karyawan di tempat kerja sesungguhnya. Pelatihan di tempat kerja dapat berfacdah dalam melatih karyawan yang baru diangkat, memutakhirkan kemahiran karyawan yang sudah berpengalaman ketika diperkenalkannya teknologi baru, pelatihan silang karyawan didalam sebuah departemen atau unit kerja, dan pengorientasian karyawan yang ditransfer atau dipromosikan ke pekerjaan baru mereka.
2. *Off the Job training* yaitu berbeda dengan *on the job training*, *off the job training* diselenggarakan di lokasi yang terpisah. Program ini memberikan kepada individu-individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk menunaikan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja regular mereka. Kursus, *workshop*, seminar, dan simulasi komputer adalah contoh khas program *off the job training*.

Dari kedua metode di atas dapat simpulkan bahwa metode *on the job training* adalah metode yang praktis karena dilatih langsung di tempat kerja, sedangkan metode

off the job training dilakukan di luar tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2006: 54) alasan lain dari kebutuhan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Adanya pegawai baru, pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu memahami tujuan, aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Mereka perlu memahami kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.
2. Adanya penemuan-penemuan baru, dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Pegawai-pegawai yang akan menggunakan peralatan baru tersebut perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya, misalnya penggunaan komputer.

Untuk mengetahui efektivitas pelatihan meliputi penilaian, menurut Simamora (2006: 328) mencakup tentang:

1. Hasil, hasil yang paling sulit untuk dihubungkan dengan pelatihan dan pengembangan adalah peningkatan efektivitas organisasional.
2. Perilaku, evaluasi perilaku dari program pelatihan memeriksa apakah para partisipan mengindikasikan adanya perubahan perilaku dalam pekerjaan mereka.
3. Pembelajaran, ukuran pembelajaran menilai sejauh mana partisipan menguasai konsep, informasi, dari keahlian yang coba ditanamkan selama proses pelatihan.
4. Reaksi, mengukur reaksi biasanya terfokus pada perasaan para partisipan terhadap subyek pelatihan dan pelatihan, saran perbaikan dalam program, dan tingkat bantuan pelatihan terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka secara lebih baik.

Menurut Hasibuan (2011: 94) prestasi kerja adalah Hasil kerja yang didapat seseorang ketika melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi prestasi kerja adalah suatu hasil yang bisa didapat oleh karyawan ketika karyawan tersebut melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, bagaimanakah prestasi seseorang, bisa diketahui dengan penilaian prestasi.

Menurut Martoyo (2007: 86) yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja adalah “Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Jadi prestasi kerja adalah suatu hasil yang bisa didapat oleh karyawan ketika karyawan tersebut melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, bagaimanakah prestasi seseorang, bisa diketahui dengan penilaian prestasi.

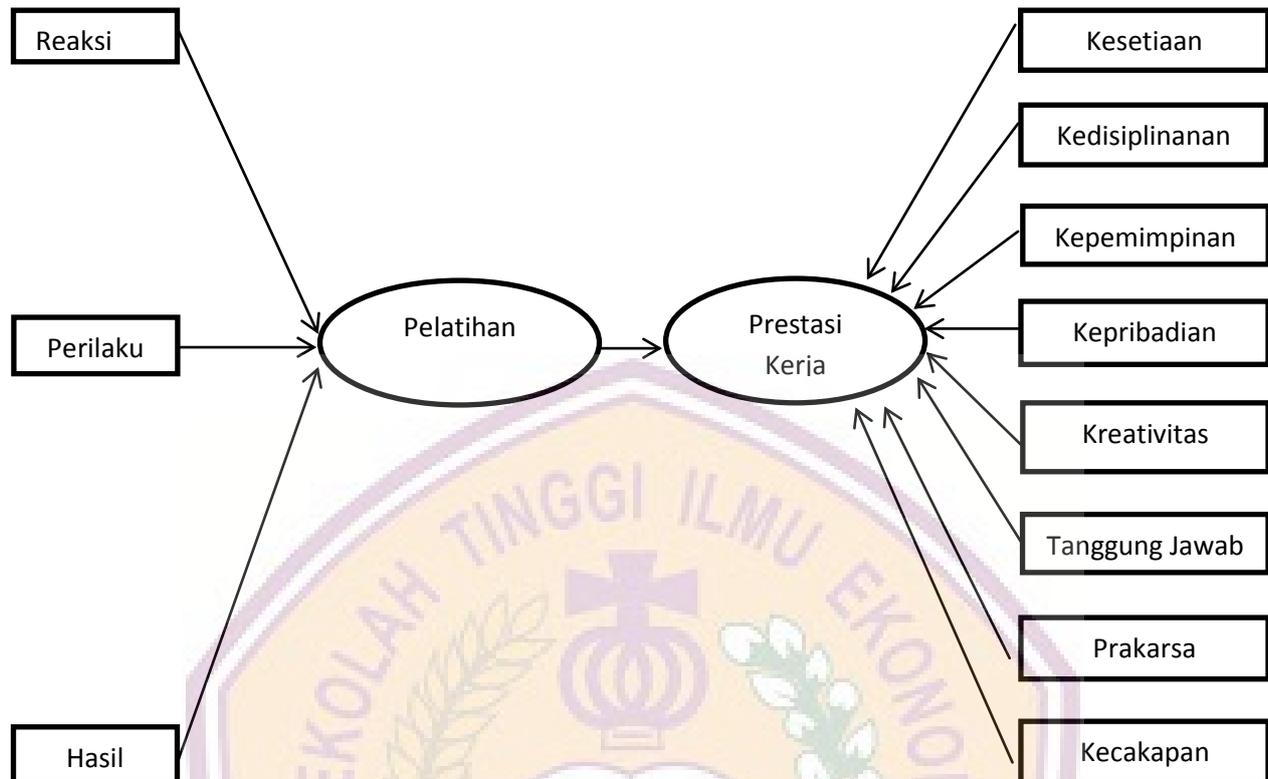
Selanjutnya Hasibuan (2011: 87) mengungkapkan:

“Dengan penilaian prestasi berarti bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan atau balas jasanya dinaikkan”.

Masih menurut Hasibuan (2011: 95) unsur-unsur yang dinilai yaitu:

1. Kesetiaan, penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.
2. Kedisiplinan, penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kepemimpinan, menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati dan berwibawa.
4. Kepribadian, menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, dan memperlihatkan sikap yang baik.
5. Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Tanggung Jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya
7. Prakarsa, menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
8. Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

GAMBAR 1.1
KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar di atas menunjukkan bahwa prestasi kerja seseorang dalam sebuah perusahaan yang dapat diukur dari kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kepemimpinan, kepribadian, kreativitas, tanggung jawab, prakarsa, dan kecakapan sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang dilihat dari reaksi, perilaku dan hasil. Dengan adanya pelatihan maka sangat diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat, sehingga dengan peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut maka tujuan perusahaan juga akan tercapai.

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara mengenai suatu permasalahan yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui data-data atau fakta-fakta hasil penelitian. Menurut Supranto (2009: 124):

Hipotesis pada dasarnya merupakan anggapan yang mungkin benar, dan digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Santika Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Santika Pontianak yang berjumlah 83 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Skala pengukuran yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian ini adalah Skala Likert.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat statistik berupa *statistical package for social science (SPSS)*. Yaitu dengan melakukan uji Analisis Regresi Linear Sederhana dan uji *Goodness of Fit*: Koefisien Determinasi (R^2), Uji F dan Uji t.

PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

TABEL 1
HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.215	4.281		3.087	.003
X_TOTAL	.533	.048	.781	11.186	.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 1 di atas nilai yang diperoleh adalah $Y = 0,781X$ artinya terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Uji *Goodness Of Fit*

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dalam penelitian digunakan untuk mencari seberapa besar variabel independen yaitu pelatihan dapat menjelaskan secara keseluruhan variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan. Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh

variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Besarnya kemampuan pelatihan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Santika Pontianak bisa dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

TABEL 2
HOTEL SANTIKA PONTIANAK
HASIL UJI DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.781 _a	.610	.605	4.459	.610	125.120	1	80	.000

a. Predictors: (Constant), X_TOTAL

b. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: Data olahan, 2017

Setelah dilakukan pengujian koefisien variabel pelatihan dalam memberikan penjelasan terhadap variabel determinasi (R^2), hasilnya adalah sebesar 0,610 atau 61 persen prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan. Sedangkan sisanya yaitu 39 persen dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain diluar penelitian ini. Maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengukur sejauh mana keterikatan variabel independen secara bersama-sama terhadap dependen. Kriteria uji F ini adalah jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka H_0 diterima. Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak. Nilai F_{hitung} bisa didapat dari tabel hasil uji F, sementara nilai F_{tabel} dapat diperoleh pada tabel F pada signifikansi 0,05. Berdasarkan signifikansi uji F, apabila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Pada Tabel 3 akan ditampilkan hasil uji F seperti yang terlihat di bawah ini:

TABEL 3
HOTEL SANTIKA PONTIANAK
HASIL UJIF

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2487.543	1	2487.543	125.120	.000 ^b
Residual	1590.505	80	19.881		
Total	4078.049	81			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X_TOTAL

Sumber: Data olahan, 2017

Setelah dilakukan uji F, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 125,120. F_{tabel} diperoleh dari tabel statistik yaitu 3,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu 125,120 lebih besar dari pada 3,96 dan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Dari hasil uji F seperti itu maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk menunjukkan kemampuan masing-masing variabel dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji t ini adalah apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menurut signifikansi, apabila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak. Nilai t_{hitung} bisa diperoleh dari tabel hasil uji t, sedangkan nilai t_{tabel} bisa didapat dari tabel t signifikan $0,05/2 = 0,025$ (uji dua sisi) yaitu 1,990. Pengujian dengan uji t antara variabel independen yaitu pelatihan dan prestasi kerja karyawan bisa dilihat pada tabel uji regresi sederhana, maka bisa diambil kesimpulan dari uji t menghasilkan kriteria hipotesis seperti berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja.

H_a : Ada pengaruh antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja.

Dari tabel hasil uji regresi linear sederhana, hasil t_{hitung} pada variabel pelatihan adalah 11,186 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,990. Hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 11,186 lebih besar dari 1,990. Dari hal tersebut bisa kita simpulkan bahwa hipotesis asumsi (H_0) ditolak, pada signifikansi t_{hitung} sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 yang berarti H_0 ditolak. Dengan hasil seperti itu maka H_a yang diterima dan artinya ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,610 yang artinya kemampuan variabel pelatihan dalam memberikan penjelasan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 61 persen sedangkan sisanya yaitu sebesar 39 persen yang dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain di luar penelitian ini. Dan berdasarkan hasil pengujian t, menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu 11,186 lebih besar dari 1,990 dan pada signifikansi t_{hitung} sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Santika Pontianak.

2. Saran

Kepada Hotel Santika Pontianak, agar lebih sering lagi memberikan pelatihan kepada karyawan hal ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang dan untuk penelitian selanjutnya bisa menambah atau mengganti variabel lain selain pelatihan dengan tujuan untuk mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2006.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2007.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2015.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno H, Priansa Juni Donni. *Manajemen Sdm dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA, 2013.
- Supranto. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Zainal Rivai Veithzal, Ramly Mansyur, Mutis Thoby dan Arafah Willy. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.