

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL GARUDA PLAZA DI KOTA MEDAN

Ayu Anggraini

Fakultas Ekonomi bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan
Ayuanggraini24.aa@gmail.com

ABSTRACT

This study is based on the idea that job training is one way to improve employee productivity which will further improve the company's productivity. The purpose of this study was to investigate and analyze whether the job training effect on employee productivity at Garuda Plaza Hotel Medan.

This research was conducted at Garuda Plaza Hotel Medan. The approach used in this study is a quantitative approach with descriptive research. The results showed that job training effect positive and significant on labor productivity at Garuda Plaza Hotel Medan. From the t test calculation results obtained t_{count} of 14.185, meaning $t_{count} > t_{table}$ ($14.185 > 1.992$). From the data processing coefficient of determination (R^2) obtained R^2 values of 0,726 this means job training variables are able to explain the variable productivity of employees amounted to 72,6 % while the remaining 27,4 % variable labor productivity can be explained by other variables outside variables used in this study..

Keyword: Job Training, Work Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan. Pengembangan karyawan meliputi pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi. Salah satu pengembangan karyawan yang dapat dilakukan suatu perusahaan adalah pelatihan karyawan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan dilakukannya pelatihan diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan terutama dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (*output*) dikatakan sebagai produktif, sebaliknya semakin tinggi persyaratan yang diperlukan (*input*) untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif. Hotel Garuda Plaza merupakan hotel bintang 3 (tiga) di Medan. Hotel Garuda Plaza adalah perusahaan yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa

lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukkan bagi masyarakat umum, baik mereka yang bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel. Pada Hotel Garuda Plaza masih terdapat beberapa masalah yang timbul akibat kurangnya produktivitas kerja karyawan, misalnya: Belum tercapainya target pekerjaan karyawan sesuai dengan kuantitas kerja yang telah ditetapkan oleh hotel. Contohnya karyawan pada bagian *housekeeping* seharusnya dalam sehari membersihkan 15 kamar, tapi yang terealisasi hanya 12 sampai 14 kamar saja. Kualitas pelayanan yang kurang memuaskan dari karyawan juga merupakan salah satu masalah yang timbul akibat kurangnya produktivitas karyawan pada Hotel Garuda Plaza. Contohnya adanya keluhan dari konsumen tentang kondisi kamar seperti handuk dan *body lotion* yang tidak diganti. Masalah-masalah yang timbul akibat kurangnya produktivitas kerja karyawan disebabkan karena pelatihan kerja yang diberikan oleh Hotel Garuda Plaza kurang efektif, misalnya: Materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan tujuan, pemilihan metode pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan, minat peserta yang masih rendah untuk mengikuti pelatihan karena kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Salah satu contoh yang terjadi akibat tidak efektifnya pelatihan yang diberikan oleh Hotel Garuda Plaza yaitu, masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan *Standart operating Procedure (SOP)*, hal ini terjadi karena karyawan kurang memahami apa saja yang diajarkan pada saat pelatihan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Yunaningsih (2007) yang berjudul “Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Divisi Tempa Dan Cor PT. Pindad Bandung”. Tujuan penelitian untuk mengetahui proses pelatihan, pengaruh pelatihan dan pengaruh masing-masing sub variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Tempa dan Cor pada PT. Pindad Bandung. Populasi penelitian adalah karyawan Bagian Tempa dan Cor yang telah mengikuti pelatihan sebanyak 250 orang. Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian verifikatif, metode penelitian survei dan teknik pengumpulan sampel random sampling dengan sampel 120 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan kuesioner dan pencatatan dokumen, sedangkan metode analisis yang digunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pelatihan

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2006: 50) “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”.

Komponen-komponen pelatihan menurut Mangkunegara (2006: 51), sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Sasaran Pelatihan
Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Pelatih (*trainers*)
Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (*professional*)
- c. Materi Pelatihan

Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

- d. Metode Pelatihan
Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta.
- e. Peserta Pelatihan
Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Produktivitas

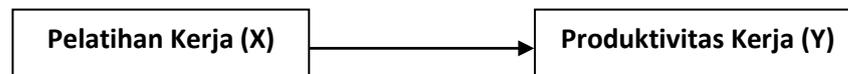
Hasibuan (2003: 126), mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Indikator-indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2009: 58), yaitu :

- a. Kualitas Kerja
Yaitu mutu pekerjaan sebagai *output* yang dihasilkan.
- b. Kuantitas Kerja
Yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.
- c. Ketepatan Waktu
Yaitu menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Untuk menggambarkan hubungan pengaruh variabel pelatihan kerja (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini digolongkan kepada penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2003: 11), Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono ,2003: 14).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Garuda Plaza Medan yang terletak di Jalan Sisingamangaraja No. 18 Medan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004: 80). Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan pada Hotel Garuda Plaza yang berjumlah 350 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004: 81). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampling purposive dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{Nd^2+1}$$
$$n = \frac{350}{350 \cdot (0,1)^2 + 1}$$
$$n = 78$$

Sumber Data Penelitian

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan dan dengan cara penyebaran angket / kuesioner.

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2008: 137).

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

1. Interview / Wawancara

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono, 2004: 137).

2. Kuesioner / Angket

Kuesioner / angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan / pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004: 142).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan, laporan-laporan atau dokumen yang ada ditempat penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu pelatihan kerja (X) variabel independen dan produktivitas kerja (Y) variabel dependen.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X)	Pelatihan adalah suatu kegiatan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan Pelatihan 2. Sasaran Pelatihan 3. Pelatih (Trainers) 4. Materi Pelatihan 5. Metode Pelatihan 6. Peserta Pelatihan 	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 	Ordinal

Sumber: Mangkunegara (2006: 51) Sedarmayanti (2009: 58)

Teknis Analisis Data Penelitian

Teknis analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linier Sederhana, Regresi linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Persamaan Regresi Linier Sederhana yaitu :

$$Y = a +$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki populasi sebesar 350 orang dan dengan jumlah sampel 78 orang. Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis

terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan unit / divisi kerja yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	39	50 %
Perempuan	39	50 %
Jumlah	78	100 %

Sumber: Data diolah

Tabel 2. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	42	54 %
D1-D3	29	37 %
S1	7	9 %
S2	-	-
Jumlah	78	100 %

Sumber: Data diolah

Tabel 3. Unit Divisi Kerja Responden

Unit/Divisi Kerja	Jumlah	Persentase
Front Office	10	13 %
Food and Beverage	10	13 %
Housekeeping	10	13 %
Accounting	9	12 %
HRD	6	7 %
Engineering	8	10 %
Marketing	8	10 %
Purchasing	8	10 %
Security	9	12 %
Jumlah	78	100 %

Sumber: Data diolah.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk menguji apakah instrument penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (variabel kunci yang sedang diteliti).

Uji 4 Validitas Pelatihan Kerja

No.	Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Validitas
1.	Pelatihan Kerja 1	0,504	0,361	Valid
2.	Pelatihan Kerja 2	0,584	0,361	Valid
3.	Pelatihan Kerja 3	0,547	0,361	Valid
4..	Pelatihan Kerja 4	0,714	0,361	Valid
5.	Pelatihan Kerja 5	0,869	0,361	Valid

6.	Pelatihan Kerja 6	0,611	0,361	Valid
7.	Pelatihan Kerja 7	0,561	0,361	Valid
8.	Pelatihan Kerja 8	0,642	0,361	Valid
9.	Pelatihan Kerja 9	0,858	0,361	Valid
10.	Pelatihan Kerja 10	0,618	0,361	Valid
11.	Pelatihan Kerja 11	0,561	0,361	Valid
12.	Pelatihan Kerja 12	0,540	0,361	Valid

Sumber: Data diolah.

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa instrument pertanyaan pada variabel Pelatihan kerja dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji 5 Validitas Produktivitas Kerja

No.	Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Validitas
1.	Produktivitas Kerja 1	0,468	0,361	Valid
2.	Produktivitas Kerja 2	0,637	0,361	Valid
3.	Produktivitas Kerja 3	0,418	0,361	Valid
4.	Produktivitas Kerja 4	0,722	0,361	Valid
5.	Produktivitas Kerja 5	0,803	0,361	Valid
6.	Produktivitas Kerja 6	0,661	0,361	Valid

Sumber: Data diolah.

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa instrument pertanyaan pada variabel Produktivitas kerja dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha \geq 0,60$ maka reliabel (sujarweni, 2015: 172).

Uji 6 Reliabilitas

Variabel	Cronbac'h Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,906	Reliable
Produktivitas Kerja	0,839	Reliable

Sumber: Data diolah.

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha $> 0,60$ dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut reliable.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Regresi
Coefficients Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.649	1.647		1.001	.320
pelatihan_kerja	.469	.033	.852	14.185	.000

a. Dependent Variable : produktivitas_kerja

b. Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, maka di dapat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1.649 + 0.469 X$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat digambarkan bahwa:

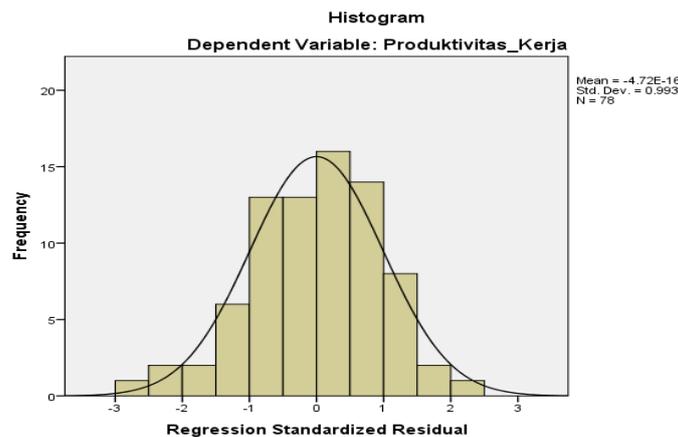
Konstanta (a) sebesar 1.649 berarti jika nilai pelatihan kerja sama dengan 0 (nol) maka produktivitas kerja karyawan sebesar 1.649.

Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.469, artinya apabila terjadi peningkatan pelatihan kerja setiap satu satuan, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0.469, tanda + (positif) pada variabel pelatihan menunjukkan hubungan searah, artinya apabila pelatihan semakin baik diterapkan, maka produktivitas juga akan semakin baik, begitu juga sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

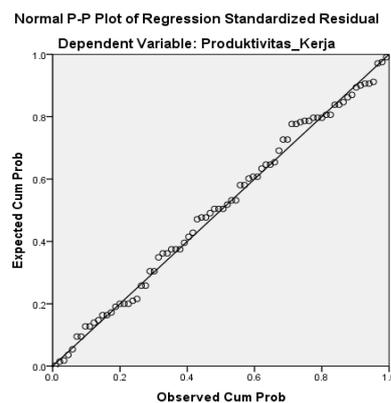
Normalitas data dapat dideteksi dengan melihat bentuk kurva histogram dengan kemiringan seimbang ke kiri dan ke kanan dan berbentuk seperti lonceng atau dengan melihat titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal dari gambar Normal P-Plot (Nugroho, 2005: 23).



Gambar 2 Histogram

Sumber: Data Diolah.

Dari gambar 2 diatas, menunjukkan kurva histogram memiliki kemiringan seimbang sisi kiri dan kanan atau tidak condong ke kiri maupun ke kanan melainkan ketengah dengan bentuk seperti lonceng. Hal ini berarti bahwa data telah terdistribusi secara normal.



Gambar 3 Normal P-Plot

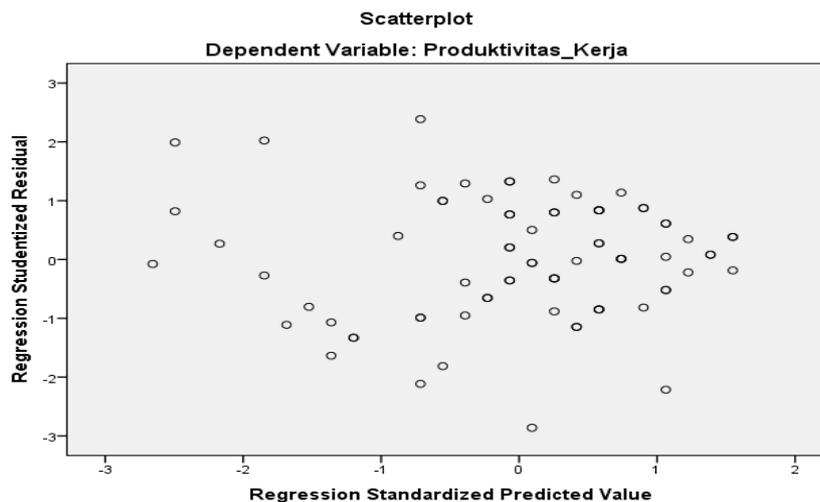
Sumber: Data diolah.

Dari gambar 3 diatas, kurva P-Plot menunjukkan penyebaran titik-titik data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas

Salah satu uji untuk mengetahui heterokedastisitas ini adalah dengan melihat penyebaran dari varians residual pada diagram pencar (*scatterplot*). Menurut Nugroho (2005: 63) analisis pada gambar *scatterplot* yang menyatakan tidak terdapat heterokedastisitas jika:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.



Sumber: Data diolah.

Dari gambar 4 diatas, menunjukkan bahwa penyebaran residual cenderung tidak teratur, terdapat beberapa plot yang berpencar dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikansi 0,05.

Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$

(Ghozali, 2009: 88)

Tabel 8 Uji t (Uji Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.649	1.647		1.001	.320
pelatihan_kerja	.469	.033	.852	14.185	.000

- a. Dependent Variable : produktivitas_kerja
 b. Sumber: Data diolah.

Dari tabel diatas, Dengan t_{tabel} sebesar 1.992 yaitu berdasarkan perolehan dari: jumlah sampel – jumlah variabel yaitu $78-2 = 76$ adalah 1.992.

Diketahui bahwa t_{hitung} variabel Pelatihan kerja (X) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah 14.185, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14.185 > 1.992$) serta nilai signifikansi dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel Pelatihan kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009: 87).

Tabel 9 Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.852 ^a	.726	.722	1.79466

- a. Predictors: (Constant), pelatihan_kerja
 b. Dependent Variabel: produktivitas_kerja
 c. Sumber: Data diolah.

Dari tabel diatas, dapat dilihat pada tabel model summary, diketahui besarnya R square (R^2) adalah 0,726. Nilai R Square digunakan untuk melihat seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,726 \times 100 \%$$

$$KD = 72,6 \%$$

Dengan demikian, maka variabel Pelatihan kerja mampu menjelaskan variasi variabel Produktivitas kerja sebesar 72,6 % dan sisanya sebesar 27,4 % variabel Produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan pada Hotel Garuda Plaza Medan berada dalam kategori baik.

Tujuan dan sasaran pelatihan berada dalam kategori baik. Dimana Hotel Garuda Plaza selalu melakukan sosialisasi tentang tujuan mengikuti pelatihan yaitu agar karyawan memperoleh pengetahuan baru dan pelatihan selalu direncanakan dengan matang dan sesuai tujuan. Pelatihan memiliki sasaran yang jelas dan pelatihan ditujukan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilannya. Dengan demikian maka secara kualitas karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan akan lebih teliti dalam bekerja.

Kemampuan *trainers* / pelatih berada dalam kategori baik. Dimana *trainers* / pelatih diambil dari pihak luar maupun pihak dalam hotel dan *trainers* / pelatih adalah orang yang berkompeten dibidangnya dan *trainers* / pelatih mampu berkomunikasi dengan baik sehingga sangat membantu karyawan dalam memahami isi pelatihan.

Materi dan metode pelatihan berada dalam kategori baik. Dimana Hotel Garuda Plaza memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan tema pelatihan dan kebutuhan pekerjaan karyawan dan materi yang diberikan dapat dengan mudah dipahami. Hotel Garuda Plaza Medan menerapkan beberapa metode pelatihan yaitu seperti metode *on the job*, *vestibule* / balai, demonstrasi / contoh, simulasi, *apprenticeship* dan ruang kelas. Metode pelatihan yang diberikan juga disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan metode yang diterapkan sudah tepat dan sangat membantu. Dengan demikian maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga tidak ada kegagalan.

Demikian pula dengan peserta pelatihan yang berada dalam kategori baik. Dimana Karyawan pada Hotel Garuda Plaza memiliki kesiapan dan motivasi yang baik untuk mengikuti pelatihan. Dengan demikian maka karyawan tidak akan menunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan hasil analisis di atas maka pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dimana dengan diadakannya pelatihan maka produktivitas karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Garuda Plaza Medan, sebagai berikut :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Garuda Plaza Medan. Pengaruh yang ditimbulkan oleh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Garuda Plaza Medan adalah apabila pelatihan kerja pada karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas pada karyawan akan meningkat pula. Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Garuda Plaza Medan, hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian yang dilakukan. Secara parsial Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14.185 > 1.992$) serta nilai signifikansi dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinan (R^2) diperoleh sebesar 0,726 hal ini berarti variabel pelatihan kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 72,6 % sedangkan sisanya 27,4 % variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka terdapat beberapa saran dari peneliti. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :
Disarankan kepada Hotel Garuda Plaza untuk meningkatkan pelatihan dan tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas agar produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan pula. Agar pelatihan memiliki pengaruh yang positif maka hal ini harus didukung dengan metode pelatihan yang tepat yaitu seperti metode *on the job*, *vestibule* / balai, demonstrasi / contoh, simulasi, *apprenticeship* dan ruang kelas. Materi dan isi pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan dan relevan dengan praktek pekerjaan karyawan tersebut, serta didukung kemampuan *trainers* yang profesional dan berkompoten dalam pelaksanaan pelatihan baik *trainers* yang berasal dari luar maupun dalam hotel tersebut. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sejenis diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan mengingat masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 27,4 %, maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang variabel-variabel penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006), *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005), *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiranta. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- JURNAL
- Yunaningsih, Ani. (2007). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Tempa Dan Cor PT. Pindad Bandung*.