

## PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL CORDELA MEDAN

Jelita Indah Togatorop <sup>1\*</sup>, Adam Firmansyah <sup>2</sup>, Rita Novita Hutapea <sup>3</sup>,  
Angelina Chandra <sup>4</sup>, Theodore Hia <sup>5</sup>, Fitri Ayu Tambunan <sup>6</sup>,  
Dwi Fany Fransiska Dewi Butar-butur <sup>7</sup>

STIE IBMI Medan, Indonesia

Email : [adamfirmansyah136@gmail.com](mailto:adamfirmansyah136@gmail.com), [jelitaindah090202@gmail.com](mailto:jelitaindah090202@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pemikiran bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang selanjutnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Cordela Hotel Medan. Penelitian ini dilakukan di Cordela Hotel Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Cordela Hotel Medan. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 14,185, artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $14,185 > 1,992$ ). Dari pengolahan data koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,726 hal ini berarti variabel pelatihan kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 72,6% sedangkan sisanya sebesar 27,4% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Program Pelatihan, Produktivitas kerja

### 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 Cordela Hotel Medan.

This research was conducted at Cordela 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 Cordela Hotel Medan. From the t test calculation results obtained tcount 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..

**Keywords:** *Job Training, Work Productivity*

## 1. LATAR BELAKANG

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 adalah

perusahaan yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa.

Hotel Cordela merupakan hotel bintang dua di Medan. Hotel Cordela adalah perusahaan yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya, di mana semua pelayanan itu diperuntukkan bagi masyarakat umum, baik mereka yang bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan sebuah rumusan masalah, yaitu Pada Hotel Cordela 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 terealisasikan hanya 12 sampai 14 kamar saja. Kualitas pelayanan yang kurang

## TUJUAN PENELITIAN

Penelitian tentang "Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Cordela Medan"

umumnya memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis apakah program pelatihan yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.
2. Mengukur sejauh mana pelatihan yang dilaksanakan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan efisiensi kerja karyawan.
3. Mendeskripsikan hubungan antara pelaksanaan program pelatihan dengan hasil kerja karyawan di lingkungan Hotel Cordela Medan.
4. Memberikan rekomendasi kepada manajemen hotel terkait efektivitas program pelatihan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## 2. LANDASAN TEORI

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. Balbed & Sintaasih (2019) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Sihotang (2020) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak terhadap hasil 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. 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.

### **3. Metode 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).

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Metode 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 Bintang 2 Cordela di JL. Prof. H. Yamin No.90, Sidodadi, Kec. Medan Timur., Kota Medan Sumatera Utara 20324

### **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 Cordela 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

#### **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).

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Hotel Bintang 2 Cordela di JL. Prof. H. Yamin No.90, Sidodadi, Kec. Medan Timur., Kota Medan Sumatera Utara 20324

#### **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 Cordela 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

#### **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.

### 4. 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 <sub>tabel</sub>	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	0,859	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<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>.

#### Uji 5 Validitas Produktivitas Kerja

No	Variabel	Corrected Item-Total Correlation	R <sub>tabel</sub>	Validitas
1.	Produktivitas Kerja 1	0,468	0,361	Valid
2.	Produktivitas Kerja 2	0,617	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	0,603	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<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>.

**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	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,906	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,839	Reliabel

Sumber: Data diolah.

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

**Persamaan Regresi Linier Sederhana****Tabel 7. Regresi**

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.

pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Cordela 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 Cordela untuk meningkatkan pelatihan dan tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas agar produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan pula. 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****5. 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 Cordela Medan, sebagai berikut :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Cordela Medan. Pengaruh yang ditimbulkan oleh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cordela Medan adalah apabila pelatihan kerja pada karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas pada karyawan akan meningkat pula. Pelatihan kerja memiliki

- 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*