

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI YUAN GARDEN HOTEL PASAR BARU JAKARTA

Abstract

Hinal Muazin

hinalmuazin428@gmail.com

YOUMIL ABRIAN

Departemen Pariwisata Universitas Negeri Padang

E-mail: Abrian.yomil@gmail.com

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pertumbuhan produktivitas yang belum maksimal yang dipengaruhi oleh pelatihan di Yuan Garden Pasar Baru Jakarta. Alasan dari penelitian ini yakni untuk memberikan gambaran mengenai pelatihan dan taraf produktivitas dan memutuskan dampak dari kedua faktor tersebut. Jenis dari penelitian yang dipakai termasuk dalam penelitian asosiatif kausal melalui metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Pengkajian ini dilaksanakan pada Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta. Pengujian dalam tinjauan ini melalui penggunaan metode survey dengan teknik untuk meraih data memakai kuisioner. Jenis data pada penelitian ini ialah data yang signifikan. Instrumen eksplorasi ini menggunakan studi (sruvei) yang telah selesai dengan skala *likert* yang sudah dilakukan pengujian pada keabsahan dan kualitasnya sebelumnya. Informasi ini dibedah melalui bantuan dari program SPSS form 22.00. konsekuensi dari tinjauan tersebut adalah pelatihan yang benar-benar baik dengan tingkat pencapaian responden rata-rata 60.72, produktivitas dengan tingkat pencapaian responden rata-rata 60.53 masuk ke dalam kelas baik. Komitmen Pelatihan (X) pada Produktivitas (Y) yakni pada angka 56.6% namun selebihnya 43.3% mendapat pengaruh dari elemen yang berbeda.

Keywords: Pelatihan, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Hotel adalah satu diantara akomodasi penyedia fasilitas jasa untuk menginap, makan, dan minum dan jasa yang lain, dimana memakai sebagian atau seluruh bangunan dan dikelola secara komersil (Andrew, 2011). Hotel ialah sarana krusial yang bisa membantu bidang wisata. “Hotel turut bisa dimaknai sebagai pihak penyedia akomodasi dalam bentuk tempat tidur pada sebuah bangunan yang bisa disertai akan jasa pemberian layanan makanan dan minuman, kegiatan yang menghibur, dan perlengkapan yang lain perharinya melalui tujuan untuk meraih untung (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2014). Oleh sebab itu, hotel turut mempunyai peran besar pada upaya penjagaan dan peningkatan keproduktivannya. Hotel turut bisa dimaknai sebagai “sebuah usaha jasa atau pemberian layanan yang dibuat dengan mengadakan penyediaan lokasi pengiapan dan kunjungan sesaat dan diolah dengan komersial yang memberikan layanan mencakup atas kamar penginapan dan juga makan dan minuman sebagai contoh dari akomodasi yang diolah dengan komersial, yang membuat keputusan menginap untuk meraih pemberian layanan, penginapan, makan dan minum (Chair, 2017). Industry perhotelan makin berkembang pesat, sehingga banyaknya pesaing-pesaing baru. Persaingan yang ketat membuat pihak manajemen hotel melakukan segala cara dalam mempertahankan konsumen agar tetap membeli produk mereka, sehingga perlu meningkatkan pelatihan agar produktivitas meningkat.

Pelatihan ialah upaya dengan tersistematis membuaat perubahan pada perilaku dan keterampilan dari pekerja Dallah meraih keahlian atau keterampilan khusus supaya sukses pada pelaksanaan sebuah pekerjaan. Pelatihan ialah sebuah upaya menunjang pengetahuan dan keahlian para pekerja dalam menjalankan sebuah pekerjaan khusus (Hasibuan, 2008). Pelatihan turut bisa dimaknai sebagai cara mendidik dalam waktu singkat dengan memakai alur yang tersistematis dan tertata, yang mana peserta belajar mengenai kemampuan dan pengetahuan teknis pada tujuan yang umum (Andrew, 2011).

Tujuan dari pelatihan ialah “tujuan yang sudah diatur, terkhusus menyangkut terhadap pembuatan rancangan kegiatan dan mengatur target dengan rinci dan tepat, serta hasil yang diinginkan melalui pelatihan yang akan dilaksanakan (Budi, 2003). Metode pemberian latihan yang dipakai pada pelaksanaan program Latihan ini mencakup atas: 1) *Metode on the job training*, 2) *Metode off the job training* (Bangun, 2012). Indikator dari pelatihan mencakup atas : 1) Tujuan pelatihan, 2) Materi, 3) Peserta pelatihan, 4) Pelatihan (*Trainer*), 5) Jadwal pelatihan” (Budi, 2003).

Materi adalah suatu hal yang menjadi penentu dalam meraih kesuksesan pada sebuah tahapan latihan. Materi yang disajikan pada Latihan mesti sejalan terhadap syarat dalam pekerjaan. Perusahaan menyusun materi pada Latihan yang bisa disajikan oleh pendidik dan mudah peserta pahami. Materi dalam Latihan bisa dirancang mengacu terhadap apa yang diperlukan, contohnya dari materi yang telah tersedia, dan pengalaman dari pendidik pelatihan (Suwatno dan Priansa, 2011).

Peserta pelatihan adalah satu diantara bagian penting disebabkan program ini sebagai sebuah acara yang dibuat bagi pekerja, dalam bentuk penyajian bekal pengetahuan dan keterampilan pada bidang teknik atau non teknik terhadap para pekerja, sejalan terhadap tugas dan amanah setiap mereka sebelum ikut serta pada program ini, sebelumnya mesti dibuat persyaratan dan banyak peserta yang bisa ikutserta pada program ini, yang mencakup atas umur, jenis kelamin, pengalaman dalam pekerjaan dan latar belakang pendidikan” (Suwatno dan Priansa, 2011).

Pelatih (*Trainer*) merupakan “pelatih atau *trainer* wajib mempunyai kualifikasi yang memadai sejalan terhadap bidangnya, profesional dan berkompeten (Budi, 2003). Mencari atau menetapkan pelatih tidaklah sebuah hal yang rumit tidak pula mudah. Pada perusahaan yang besar, ada sektor khusus yang dikenal dengan bagi pelatihan atau departemen training yang dipimpin *training manager* sebelum latihan diadakan *training manager* menetapkan *trainers* yang akan memberikan Latihan terhadap pekerja. Untuk perusahaan yang tidak memiliki pelatih khusus, hal tersebut bisa diamanahkan terhadap kelembagaan pendidikan dan pelatihan yang khusus ada jasanya untuk hal itu, contohnya lembaga dan pelatihan manajemen, lembaga pendidikan dan latihan komputer dan lain-lain” (Suwatno dan Priansa, 2011).

Jadwal pelatihan merupakan “realisasi program Latihan pada umumnya melalui urutan melaksanakan latihan tersebut sebelum melaksanakan persiapan, selanjutnya memaparkan materi latihan dan membuka ruang terhadap para pekerja supaya melakukan uji coba akan pekerjaannya. Berikturnya program pelatihan mesti dilaksanakan dengan disiplin yang tinggi dari para peserta, dan pelatih. Rasa patuh terhadap waktu yang sudah dibuat ialah satu diantara indikator keberhasilan dari pelaksanaan latihan” (Suwatno dan Priansa, 2011).

Produktivitas pada bidang ekonomi produktivitas mempunyai makna yakni cara melakukan pengukuran akan hasil yang diraih melalui usaha yang dilaksanakan. “Produktivitas ialah upaya memberikan hasil atau menunjang hasil barang dan jasa dengan optimal melalui pemakaian SDM dengan efisien” (Sedarmayanti, 2017). Produktivitas ialah indikator keproduktifan dalam pekerjaan yang mencakup atas: 1) Kemampuan, 2) Menunjang hasil yang diraih, 3) Semangat bekerja 4) Pengembangan diri, 5) Mutu, 6) Efisiensi (Sutrisno, 2016). Produktivitas banyak dimaknani sebagai perbandingan dari hal yang dikeluarkan dengan pemasukan pada satuan khusus. “Faktor-faktor yang Memberikan pengaruh pada Produktivitas pekerjaan mencakup atas: 1) Sikap dalam pekerjaan, 2) Level ketrampilan, 3) Relasi dari pekerjaan terhadap pimpinan organisasi, 4) Manajemen produktivitas, 5) Efisiensi tenaga dalam pekerjaan 6) Kewiraswastaan. Indikator produktivitas mencakup atas 1) Kuantitas pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketetapan waktu, 4) Penyelesaian pekerjaan , 5) Sikap yang kooperatif” (Sedarmayanti, 2017).

Sikap dalam pekerjaan merupakan ialah rasa sedia untuk melaksanakan pekerjaan dengan bergantian, bisa menerima tugas tambahan, bekerja pada sebuah kelompok (Sedarmayanti, 2001).

Tingkat keterampilan diraih melalui pendidikan yang formal dan informal, terdapatnya pemberian latihan pada manajemen dan supervise dan ketrampilan pada teknik industri. Karyawan yang memiliki pendidikan dan memiliki pelatihan khusus akan mempunyai potensi dalam menunjang keproduktifannya dalam pekerjaan (Sedarmayanti, 2001).

Hubungan dari pekerjaan dengan pimpinan organisasi ialah “relasi pekerjaan dengan pemimpin organisasi yang dicerminkan terhadap usaha bersama dari pemimpin organisasi dan pekerja dalam menunjang keproduktifan lewat ruang pengawasan mutu dan evaluasi tentang pekerjaan yang berkualitas” (Sedarmayanti, 2001).

Manajemen produktivitas ialah rencana yang dibuat pekerja dan tugas tambahan (Sedarmayanti, 2001). Hakekatnya keefisienan tenaga dalam pekerjaan ialah bentuk dari bagaimana pekerja melaksanakan pekerjaan. Tapi pada umumnya ialah hasil sebuah pekerjaan turut dipengaruhi akan subjeknya yang menjadi pelaksana pekerjaan dan lingkungan yang mana manusia tersebut melaksanakan pekerjaan dan tenaga ketika bekerja begitu krusial untuk perusahaan untuk melakukan pengelolaan, pengaturan, dan menggunkan pegawai yang membuat mereka menjalankan fungsi dengan produktif dalam meraih tujuan perusahaan yakni keproduktifan dalam pekerjaan [11].

Efisiensi tenaga kerja menyangkut terhadap sebuah sistem yang memfasilitasi orang atau perusahaan memberikan hasil dalam bentuk output yang optimal melalui pemasukan yang sangat minim. Efisiensi dalam pekerjaan begitu menyangkut erat terhadap keproduktifan (Sedarmayanti, 2001).

Kewiraswastaan merupakan resiko yang diambil berupa kreatifitas pada wirausaha dan ada pada jalan yang benar saat berwirausaha (Bangun, 2012). Bisa dimaknai juga sebagai Penggunaan kreativitas dan inovasi dalam menuntaskan permasalahan dan cara memakai peluang-peluang yang dijalani orang lain di setiap hari (Sarwoto, 2003).

Kota Jakarta ialah kawasan khusus ibu kota, kota metropolitan yang mempunyai kemajuan dan perkembangan yang drastis pada bermacam sektor dan bidang contohnya pada sektor perhotelan. Meninjau proses tumbuhnya kota Jakarta yang sangat drastis, yang disebabkan oleh faktor yang mencakup atas pusat perkantoran, perdagangan, pemerintahan, perdagangan, dan bisnis membuat besarnya jumlah masyarakat yang banyak melakukan pencarian pekerjaan di Jakarta. Level peningkatan hotel yang melampaui level pertumbuhan wisatawan yang berkunjung menuju Jakarta, pastinya akan membuat daya saing bertambah tinggi untuk pihak usaha hotel. Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta ialah satu diantara Hotel berbintang empat (****) yang terdapat pada kota Jakarta. Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta sudah dilengkapi dengan Ballroom dan beberapa ruang pertemuan modern, yang dapat memfasilitasi pertemuan atau acara sosial. Karena lokasi strategis tersebutlah, banyak konsumen dari kalangan pebisnis dan instansi pemerintahan memilih Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta sebagai tempat tempat kegiatan *meeting* mereka. Lokasi ini termasuk Kawasan yang strategis disebabkan jaraknya dekat dengan Medan Merdeka Square, kantor pemerintahan, kawasan rekreasi, dekat lokasi perkumpulan dan wisata malam.

METODE PENELITIAN

Penelitian assosiatif kausal melalui metode survey lewat pendekatan kuantitatif (Sugiono, 2018). Penelitian kuantitatif ialah cara penelitian yang didasarkan terhadap filsafat positivism, dipakai dalam melaksanakan penelitian terhadap populasi atau sampel khusus, teknik untuk mengambil sampel secara umum dilaksanakan dengan acak, pengoleksian data memakai instrument penelitian, analisis data mempunyai sifat kuantitatif /statistic yang tujuannya melakukan pengujian hipotesis yang sudah dibuat (Sugiono, 2018). Penelitian survei ialah cara pada penelitian kuantitatif yang mana penelitian mengadministrasikan survey terhadap sebuah sampel atau keseluruhan populasi orang guna memberikan gambaran mengenai sikap, argumen, perilaku atau karakteristik dari populasi (Creswell, 2015). Sampel dari 47 karyawan tetap yang bekerja di Yuan Garden Hotel Pasar Baru merupakan populasi yang digunakan. Strategi pengumpulan informasi menggunakan skala Likert yang telah diuji keabsahan dan kualitasnya. Skala *likert* ialah satu diantara skala untuk mengukur yang dipakai pada pengukuran sikap, argumen dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai kejadian social (Sugiono, 2018). Metode pemeriksaan informasi terdiri dari penggambaran informasi, uji kebutuhan investigasi melalui pengujian normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas dan uji spekulasi melalui pengujian beda rata-rata langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil dan pembahasan memuat hasil dari penemuan penelitian dan pembahasannya.

A. Hasil

a. Deskripsi Data Variabel Pelatihan

Berdasarkan data yang diperoleh dari 47 responden dengan 15 pernyataan pada variabel Pelatihan di Yuan Garden Pasar Baru Jakarta, dapat dilihat deskripsi data sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Statistik indikator Pelatihan (X)

Descriptive Statistik Indikator Pelatihan

Indikator	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Tujuan atau Sasaran Pelatihan	47	6	9	15	577	12.28	1.556	2.422
Materi	47	6	9	15	564	12.00	1.602	2.565
Peserta	47	6	9	15	569	12.11	1.550	2.401
Instruktur atau Trainer	47	6	9	15	568	12.09	1.530	2.340
Jadwal Pelatihan	47	6	9	15	576	12.26	1.725	2.977

Tabel 1 memperlihatkan dimana dari 47 responden untuk 5 indikator Pelatihan (X) diperoleh nilai mean sebesar 12.00 sampai 12.28 .

b. Deskripsi Data Variabel Produktivitas

Berdasarkan data yang diperoleh dari 47 responden dengan 15 pernyataan pada variabel Produktivitas di Yuan Garden Pasar Baru Jakarta, dapat dilihat deskripsi data sebagai berikut:

Tabel 2 . Tabel Statistik indikator Produktivitas

Indikator	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kuantitas	47	6	9	15	564	12.00	1.681	2.826
Kualitas	47	6	9	15	568	12.09	1.501	2.253
Ketepatan Waktu	47	6	9	15	558	11.87	1.527	2.331
Penyelesaian Pekerjaan	47	6	9	15	576	12.26	1.750	3.064
Sikap Kooperatif	47	6	9	15	579	12.32	1.520	2.309

Tabel 2 memperlihatkan dimana dari 47 responden pada 5 indikator Produktivitas (Y) diperoleh nilai mean sebesar 11.87 sampai 12.32 .

c. Uji Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas memiliki tujuan yakni meraih informasi mengenai kenormalan distribusi dari data penelitian. Uji normalitas pemberian latihan dan produktivitas dilaksanakan melalui penggunaan pengujian kolmogorov-smirnov. Taraf signifikansi yang dipakai untuk menjadi acuan dalam penerimaan dan penilakan keputusan kenormalan dari distribusi data yakni pada angka 0.05. Hasil dari pengujian normalitas bisa diperhatikan pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40190923
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.069
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c

Berdasarkan hasil dari pengujian normalitas diraih angka signifikansi $0.86 > 0.05$, maka bisa diraih kesimpulann dimana nilai residual mempunyai distribusi yang normal.

2) Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilaksanakan guna meraih informasi kehomogenan sebuah data penelitian. Peneliti memakai data yang telah dikeluarkan outliernya (data ekstrim) memperlihatkan data hasil analisis pengujian homogenitas bisa diperhatikan pada Tabel 4:

Tabel 4. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Pelatihan & Produktivitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.066	1	92	.799

Berdasarkan dari pengujian homogenitas diraih angka signifikansi $0.799 > 0.05$ maka distribusi data homogen.

3) Uji Linearitas

Pengujian linearitas mempunyai tujuan yakni meraih informasi kelinearan secara signifikan dari dua variabel. Uji ini umumnya dipakai untuk menjadi syarat sebelum melaksanakan analisis korelasi atau regresi linear. Dua variabel dinyatakan memiliki pengaruh yang linear ketika signifikansi melebihi 0,05. Peneliti memakai data yang telah dikeluarkan outliernya (data ekstrim) memperlihatkan hasil dari analisis atau regresi linear bisa diperhatikan pada Tabel 5:

Tabel 5. Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel Y * Variabel X	Between Groups	(Combined)	1578.707	18	87.706	5.192	.000
		Linearity	1160.369	1	1160.369	68.691	.000
		Deviation from Linearity	418.338	17	24.608	1.457	.184
	Within Groups		472.995	28	16.893		
Total			2051.702	46			

e. Uji hipotesis

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini dilaksanakan guna meraih informasi sebesar apa pengaruh sebuah variabel terhadap variabel lain. Hasil dari pengujian ini bisa diperhatikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.586	6.168		2.203	.033
Pelatihan Variabel X	.773	.101	.752	7.654	.000

Tabel 6 memperlihatkan nilai (a) atau konstanta pada angka 13,586 nilai tersebut mengindikasikan Dimana ketika Pelatihan (X) nilainya 0 atau tidak ada kenaikan, maka produktivitas (Y) akan konstan dengan angka 13,586 koefisien regresi nilai (b) pada angka 0,773 (positif) yakni memperlihatkan pengaruh yang searah yang maknanya ketika Pelatihan dinaikkan pada satu satuan maka akan menunjang peningkatan dari produktivitas pada angka 0,773 satuan.

2. Koefisien korelasi

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Produktivitas	Pelatihan
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.752
	Pelatihan	.752	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.000
	Pelatihan	.000	.
N	Produktivitas	47	47
	Pelatihan	47	47

Dari hasil proses hitung pada Tabel 7 maka diraih nilai koefisien korelasi pada angka 0.752 . Jika diperhatikan melalui tabel interpretasi koefisien korelasi diatas masuk dalam interval 0,60 – 0,799 melalui level hubungan yang kuat. Sehingga bisa dinyatakan dimana tingkat kekuatan hubungan pelatihan pada produktivitas mempunyai hubungan yang kuat.

3. Koefisien Determinasi

Analisis ini dipakai untuk meraih informasi mengenai sebesar apa kontribusi dari variabel independen memberikan pengaruh pada variabel dependen dan hasilnya berupa prosentase.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.556	4.451

Berdasarkan perhitungan tersebut diraih koefisien determinasi pada angka 56,6% terhadap variabel produktivitas. Namun selebihnya 43,4% disebabkan oleh factor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4. Uji T Hitung

Pengujian hipotesis dilaksanakan guna meraih informasi besarnya pengaruh dari setiap variabel independen pada variabel dependen. Untuk perbandingan dalam meninjau pengaruh yang signifikan, maka dipakai kriteria taraf signifikan pada angka 5% (0,05) dan melakukan perbandingan t hitung melalui t tabel.

Tabel 9. Nilai Signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1160.369	1	1160.369	58.583	.000 ^b
	Residual	891.333	45	19.807		
	Total	2051.702	46			

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.586	6.168		.033
	Pelatihan	.773	.101	.752	.000

Berikutnya ditinjau melalui hasil pengujian regresi linier diatas diraih angka dari F 58,583 melalui sig. $0,000 \leq 0,05$ dan diraih nilai dari t 2,203 yang taraf sig. $0,000 < 0,05$, maknanya variabel X bisa

memberikan penjelasan mengenai variable Y dengan signifikan. Jadi variable *pelatihan* memberikan pengaruh pada variable *produktivitas*, maka H_a diterima dan H_o ditolak

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilaksanakan dan analisis data yang sudah diadakan mengenai Pengaruh dari Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta maka bisa dijabarkan sebagai berikut :

1. Pelatihan

Berdasarkan dari hasil olahan dengan 47 responden, melalui penggunaan SPSS 22.00. diraih hasil dimana Pelatihan dengan menyeluruh memperlihatkan skor rerata indikator Tujuan atau Sasaran Pelatihan 4,08, indikator Materi 4,003, indikator Peserta 4,03, indikator Instruktur atau Trainer 3,91, dan indikator Jadwal Pelatihan 4,10 dalam kategori baik. Maka Pelatihan pada Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta masih masuk dalam golongan baik. Sehingga bisa diraih kesimpulan dimana Pelatihan pada Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta belum optimal. Supaya perusahaan bisa menunjang kualitas dari pekerja yang bisa diandalkan. Maka perusahaan mesti membuat persiapan bagi karyawan yang terampil pada pelaksanaan pekerjaannya baik dengan tangkas maupun dan akurat, supaya perusahaan bisa menunjang pembangunan perusahaan atau kemajuan perusahaan maka mesti butuh persiapan tenaga yang profesional dalam menjalaninya. Para pekerja ini perlu dipersiapkan dengan menggunakan kombinasi faktor kuantitas dan kualitas. Keterampilan dan bakat karyawan dapat ditingkatkan ke tingkat yang lebih tinggi lagi melalui pelatihan yang terorganisir, terarah, bertahap, dan berkesinambungan. Ini adalah metode yang sangat sukses dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan. Konsistensi dalam pelatihan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan di tempat kerja, memungkinkan karyawan memberikan layanan yang lebih baik dan lebih memperhatikan permintaan tamu. Melalui pelaksanaan pelatihan akan menunjang keproduktifan dalam pekerjaan, yang juga disebabkan para karyawan sudah mempunyai modal atau kemampuan yang baik dalam meraih tujuan perusahaan.

2. Produktivitas

Berdasarkan dari hasil olahan dari 47 responden, melalui penggunaan SPSS 22.00. diraih hasil dimana Produktivitas dengan menyeluruh memperlihatkan rata-rata indikator kuantitas 4,07, indikator Kualitas 4,02, indikator Ketetapan Waktu 4,05, indikator Penyelesaian Pekerjaan 4,08, dan indikator Sikap Kooperatif 4,1 dalam kategori baik. Dengan begitu, bisa diraih kesimpulan dimana Produktivitas Pelatihan pada Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta masih masuk golongan baik. Hal ini memperlihatkan seluruh metrik produktivitas kerja staf Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta masih berada di bawah standar. Kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, kualitas, dan efisiensi semuanya menunjukkan hal ini. Mengingat kehadiran pekerja pada saat operasional kerja, maka jelas bahwa rendahnya kualitas hasil kerja pekerja merupakan akar penyebab permasalahan produktivitas kerja pekerja. Peralihan shift merupakan kejadian umum, seperti ketika pekerja meninggalkan kantor antara jam 16 dan 23. Masalah ketiga menyangkut terhadap pekerjaan di bawah standar yang dilaksanakan oleh anggota staf, khususnya endometrium tamu pada saat check-in, karena ketidakmampuan Front Office untuk menangani tamu dalam jumlah besar secara bersamaan menyebabkan prosedur check-in. Melakukan penilaian pekerjaan dan pelatihan untuk memastikan bahwa setiap karyawan yang bekerja di kantor depan telah menerima pelatihan yang diperlukan adalah beberapa saran untuk mengatasi masalah ini. Prosedur check-in pengunjung sebaiknya dianggap sebagai sesuatu yang selalu berubah. Lakukan penilaian secara rutin dan jangan pernah berhenti mencari metode untuk meningkatkan produktivitas, baik melalui modifikasi proses, teknologi, atau pelatihan. Selain itu dikatakan produktivitas dihitung dengan membandingkan masukan (input) dengan keluaran (hasil). Pertumbuhan produktivitas akan meningkatkan efisiensi (waktu, material, tenaga kerja), serta sistem kerja, metode produksi, dan keterampilan tenaga kerja. Pada penelitian ini penelitian, produktivitas dapat diartikan sebagai selisih antara total sumber daya yang dibutuhkan (input) dan hasil yang diperoleh (output). Perbandingan hasil yang dicapai dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan per unit waktu dinyatakan dalam produktivitas. Di sini tenaga kerja berperan efektif dan efisien dalam pemanfaatan sumber daya. Berdasarkan definisi yang diberikan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah gagasan yang mengukur input dan output dalam lingkungan hotel yang bertujuan untuk mencapai pemanfaatan fasilitas yang optimal untuk keuntungan yang signifikan.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Yuan Garden Hotel Pasar Baru

Hasil dari penelitian ini yakni diraih penilaian karyawan terhadap pelatihan, dengan menyeluruh diraih hasil mean 4.02 artinya mayoritas karyawan merasa baik. Hasil penelitian memperlihatkan pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang dipakai dalam meraih informasi mengenai derajat pengaruh dari Pelatihan pada Produktivitas Karyawan Kerja di Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta yang dilaksanakan melalui bantuan SPSS 22.00 diraih nilai F hitung 58.583 dengan $\text{sig } 0,000 < 0,005$ maka model regresi bisa dipakai. Artinya Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan pada Produktivitas. Berarti Hipotesis (H_a) diterima, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y.

“Pada penelitian Wandy Zulkarnaen, dkk. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat (2018). Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan maknanya ketika jika pelatihan naik maka variabel produktivitas kerja juga akan baik pula yakni pada angka 74%. Stress Kerja memberikan pengaruh yang signifikan maknanya ketika stress kerja turun maka variabel produktivitas kerja akan naik yakni pada angka 14 %. Pelatihan dan stress kerja memberikan pengaruh pada angka 87,5%

pada produktivitas kerja, angka 87,5% disini artinya setiap kenaikan produktivitas kerja sebesar 87,5% dipengaruhi oleh perubahan variabel Pelatihan dan Stress Kerja. Adapun selebihnya pada angka 12,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan pada penelitian ini, antara lain motivasi, imbalan (Zulkarnaen, 2018).

Hal ini tidak sejalan terhadap penelitian yang penulis laksanakan, diraih hasil dimana nilai t hitung yakni 2.203 dengan nilai sig 0,033 < 0,05 hal ini bermakna Hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga bisa diraih kesimpulan Dimana memberikan pengaruh pada Produktivitas di Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta. Kemudian pada penelitian ini variabel Pelatihan (X) memberikan pengaruh pada variabel Produktivitas (Y) pada angka 56,6% namun selebihnya 43,4% mendapat pengaruh dari faktor lain, serta memiliki koefisien regresi 0.566. jadi bisa diraih kesimpulan dimana Pelatihan memberikan pengaruh pada Produktivitas di Yuan garden Hotel Pasar Baru Jakarta. Maka bisa dibuat kesimpulan pengaruh pelatihan dan stress kerja terhadap produktivitas lebih besar disbanding akan pengaruh pelatihan pada produktivitas kerja karyawan di Yuan Garden Hotel Pasar Baru

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan respon dari responden pada pelatihan kerja (X) diraih data rata-rata total skor 60.72 pada rentang 51 – 63 dalam kategori baik. Bisa diraih kesimpulan dimana pelatihan kerja pada Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta dengan menyeluruh masuk dalam kategori baik. Tanggapan responden pada produktivitas kerja (Y) diraih data rata-rata total skor 60.53 pada rentang 51 – 63 dalam kategori baik. Maka bisa diraih kesimpulann dimana produktivitas kerja (Y) di Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta dengan menyeluruh masuk dalam kategori baik. Hasil dari penelitian ini yakni diraih penilaian karyawan terhadap pelatihan (X), dengan menyeluruh diraih hasil mean 4.02 artinya mayoritas karyawan merasa baik. Hasil dari penelitian ini yakni penilaian karyawan pada peroduktivitas (Y), dengan menyeluruh diraih hasil mean 4.06 artinya mayoritas karyawan merasa baik.

Daftar Pustaka

- Andrew E, Sikula. (2011). *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budi, Agung Perdana. (2003). *Manajemen Marketing Perhotelan*. Yogyakarta: CV Andi Offiset.
- Chair, Ira Meirina dan Heru Pramudia. (2017). *Hotel Room Management*. Jakarta: Kencana.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kuantitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Melayu. (2008). *Imanajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (2014). Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Patent No. 2). In 2014 (No. 2).
- Sarwoto. (2003). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, M. P. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Suwatno., dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thommas W. Zimmerer. (2008). *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: Salemba.
- Zulkarnaen, Wandy, D. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet*. Bandung: PT.Namasindo.