

Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor

Berti Anggun Melati

Akademi Sekertaris Triguna Bogor
bertianggun.s2unpak@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to discuss and analyze the training program and its effect on work productivity. The analytical method used in this research is descriptive quantitative analysis, with multiple linear regression analysis, validity test and reliability test. The results of hypothesis testing have proven that there is a significant effect between the implementation of the training program on employee productivity. Tests prove that the implementation of training has a positive effect on employee productivity by R 0.73% while the remaining 27% is not in this study which includes employee willingness to train, report employee progress and increase knowledge. While the most dominant variables affect employee productivity at hotels in Bogor. are training, awarding and different educational backgrounds.

Keywords: implementation of education, training, work productivity

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membahas dan menganalisis program training dan pengaruhnya terhadap produktifitas kerja. metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, dengan analisis regresi linear berganda, uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan program *training* terhadap produktifitas karyawan. Pengujian membuktikan bahwa pelaksanaan *training* memiliki pengaruh positif terhadap produktifitas karyawan sebesar R 0,73% sedangkan sisanya 27% tidak dalam penelitian ini yang meliputi kemauan karyawan dalam training, laporan kemajuan karyawan dan peningkatan pengetahuan. Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktifitas karyawan pada hotel di Bogor. adalah *training*, pemberian penghargaan dan perbedaan latar belakang pendidikan.

Kata kunci : pelaksanaan Pendidikan, pelatihan, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini era digital 4.0 setiap perusahaan akan selalu dituntut untuk dapat meningkatkan mutu serta produktivitas karyawannya terutama dalam peningkatan teknologi digital sebagai media peningkatan produktivitas, Untuk itu diperlukan suatu pelaksanaan program *training* yang diadakan oleh perusahaan hotel dengan maksud dapat membentuk sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta mampu mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi.

Program *training* ini diperlukan bagi semua karyawannya, baik bagi karyawan sebelum mereka menjalankan tugas baru yang menjadi kewajibannya, maupun karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya baik sekarang maupun akan datang. Dengan dilaksanakannya program *training* ini, diharapkan dapat meningkatkan mutu dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada Hotel diBogor, maka Perusahaan perlu memperhatikan mutu pelayanan yang berkualitas dari para karyawannya agar dapat mempertahankan mutu pelayanannya sebagai perusahaan besar dalam bidangnya. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya maka pimpinan perusahaan merasakan perlunya diadakan program *training* dan mengingat program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan bisa meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan.

Dari pelaksanaan program ini, perusahaan berharap akan dapat tercapai efektifitas dan efisiensi kerja para karyawannya dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Teori Manajemen

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian kepentingan manajemen yang memusatkan perhatiannya pada karyawan yang terlibat pada aktivitas-aktivitas semua bagian manajemen yang ada dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. definisi manajemen atau yang sering pula disebut pengelolaan atau tata laksana adalah merupakan suatu proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, serta pengendalian.

Menurut Handoko (2003: 8) mendefinisikan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pengertian training

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam peroleh suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara

kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya Turere, V. N. (2013). menurut Henry Simamora (2006) Pelatihan (training) adalah proses sistematis, pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi

Produktivitas

Menurut Hadari Nawawi (2015) mengemukakan bahwa : “Produktivitas karyawan adalah perbandingan terbalik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (*input*). Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Timpe (1989) juga mengemukakan ciri-ciri seorang pegawai yang produktif yaitu: Pertama, lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, artinya produktivitas tinggi tidak mungkin tercapai jika kualifikasi pegawai rendah. Pengamatan yang khas adalah: (1) cerdas dan dapat belajar dengan cepat; (2) kompeten secara profesional atau teknis; (3) kreatif dan inovatif, (4) memahami pekerjaan; (5) bekerja dengan “cerdik”, menggunakan logika, mengorganisasi pekerjaan dengan efisien, selalu memperhatikan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, kemananan, pembiayaan, dan penjadwalan; (5) selalu mencari perbaikan tetapi tahu kapan harus berhenti; (6) dianggap bernilai oleh atasannya; (7) mempunyai catatan prestasi yang berhasil; dan (8) selalu meningkatkan diri.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017) Metode penelitian adalah tata cara, langkah, atau prosedur yang ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan penelitian yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel adalah beberapa karyawan yang ada di hotel, jenis data yang digunakan adalah dengan jenis data primer dengan langsung didapat dari karyawan dan data skunder sebagai data tambahan referensi dengan buku-buku dan jurnal. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik random sampling (sampling random atau sampel acak, sampel campuran). Teknik sampling ini diberi nama demikian karena di dalam pengambilan sampelnya, peneliti mencampur subyek-subyek di dalam populasi sehingga semua subyek dianggap

sama. Dengan demikian, maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subyek untuk memperoleh kesempatan (*chance*) dipilih menjadi sampel.

HASIL PENELITIAN

Setelah menganalisis pelaksanaan program training dengan produktivitas kerja Karyawan pada Hotel di Bogor dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan mengevaluasi produktivitas kerja, maka selanjutnya adalah menganalisis hubungan pelaksanaan program training terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan analisis statistik dimana perumusan hipotesis yang akan diuji adalah apabila program training dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip training, pelaksanaan dan evaluasi yang tepat maka produktivitas kerja dapat meningkat

Dari permasalahan tersebut maka di dapat beberapa hasil Analisa

Tabel 1.1
Jawaban Responden Tentang Program Training (Variabel X)

NO RESPONDEN	NILAI INDIKATOR														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	60
2	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	58
3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	51
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58
5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	59
6	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	59
7	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	61
8	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	58
9	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	63
10	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	63
11	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	57
12	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	58
13	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	58
14	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	62
15	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	64
16	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	58
17	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	60
18	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	62
19	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	65
20	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	63
21	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	65
22	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	61
23	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	56
24	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	63
25	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	63
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	59
27	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	64
28	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	63
29	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	63
30	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	62
31	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	65
32	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	67
33	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	63
34	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	61
35	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	59
36	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	63
37	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	63
38	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	65
39	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	56
40	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	62

Sumber data : Hasil Penelitian 2021

Tabel 1.2
Jawaban Responden Tentang Produktivitas (Variabel Y)

NO RESPONDEN	NILAI INDIKATOR														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	60
2	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	58
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	50
4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	60
5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	58
6	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
7	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	59
8	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	59
9	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
10	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	62
11	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	62
12	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	62
13	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	56
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
15	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	59
16	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	65
17	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	63
18	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	63
19	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	65
20	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	65
21	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	60
22	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	62
23	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
24	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	63
25	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	63
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	59
27	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	64
28	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	64
29	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	63
30	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	63
31	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	65
32	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	67
33	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	63
34	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	61
35	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	59
36	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	64
37	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	64
38	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	65
39	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	52
40	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	61

Sumber data : Hasil Penelitian 2021

Tabel 1.3.
Perhitungan Variabel X dan Y

NOMOR RESPONDEN	PERHITUNGAN VARIABEL				
	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	60	60	3,600	3,600	3,60
2	58	58	3,364	3,364	3,36
3	51	50	2,550	2,601	2,50
4	58	60	3,480	3,364	3,60
5	59	58	3,422	3,481	3,36
6	59	58	3,422	3,481	3,36
7	61	59	3,599	3,721	3,48
8	58	59	3,422	3,364	3,48
9	63	57	3,591	3,969	3,24
10	63	62	3,906	3,969	3,84
11	57	62	3,534	3,249	3,84
12	58	62	3,596	3,364	3,84
13	58	56	3,248	3,364	3,13
14	62	58	3,596	3,844	3,36
15	64	59	3,776	4,096	3,48
16	58	65	3,770	3,364	4,22
17	60	63	3,780	3,600	3,96
18	62	63	3,906	3,844	3,96
19	65	65	4,225	4,225	4,22
20	63	65	4,095	3,969	4,22
21	65	60	3,900	4,225	3,60
22	61	62	3,782	3,721	3,84
23	56	57	3,192	3,136	3,24
24	63	63	3,969	3,969	3,96
25	63	63	3,969	3,969	3,96
26	59	59	3,481	3,481	3,48
27	64	64	4,096	4,096	4,09
28	63	64	4,032	3,969	4,09
29	63	63	3,969	3,969	3,96
30	62	63	3,906	3,844	3,96
31	65	65	4,225	4,225	4,22
32	67	67	4,489	4,489	4,48
33	63	63	3,969	3,969	3,96
34	61	61	3,721	3,721	3,72
35	59	59	3,481	3,481	3,48
36	63	64	4,032	3,969	4,09
37	63	64	4,032	3,969	4,09
38	65	65	4,225	4,225	4,22
39	56	52	3,080	3,136	3,02
40	62	61	3,844	3,844	3,84
TOTAL	2,440	2,442	149,276	149,240	149,54

Sumber data : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dari kuesioner yang telah dihitung melalui table diatas yang disebarkan kepada responden untuk melihat seberapa besar hubungan program training (X) terhadap produktivitas kerja Karyawan Hotel Bogor (Y) maka didapat hasil

$$\begin{aligned}
 N &= 40 \\
 \sum X_1 &= 2440 \\
 \sum Y_1 &= 2442 \\
 \sum X_1^2 &= 149240 \\
 \sum Y_1^2 &= 149540
 \end{aligned}$$

Untuk mengukur hubungan variabel X yaitu pelaksanaan program training dengan variabel Y yaitu produktivitas kerja, maka dalam penelitian ini akan digunakan perhitungan korelasi Pearson product moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum X_1 Y_1 - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X_1^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y_1^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{40.149276 - 2440.2442}{\sqrt{5971040 - 5958480}}$$

$$r = \frac{12560}{\sqrt{16000} \sqrt{18316}} \quad r = 0,7336$$

Dari perhitungan diatas diperoleh korelasi (r) = 0,7336 berarti bahwa hubungan pelaksanaan program training terhadap produktivitas kerja Karyawan kuat dan positif.

Untuk mengujinya maka dapat diuji hipotesis dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana :

H₀ : ρ = 0, tidak ada hubungan antara X dan Y

H_a : ρ ≠ 0, ada hubungan antara X dan Y

Untuk menguji hubungan hipotesis nol (H₀) kriterianya adalah :

Jika t_{hitung} < t_{tabel} maka H₀ diterima

Jika t_{hitung} = t_{tabel} maka H₀ ditolak

Sehingga :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad t = \frac{0,7736.6,1644}{0,6795}$$

$$t = \frac{0,7336\sqrt{(40-2)}}{\sqrt{(1-0,336^2)}} \quad t = \frac{4,5222}{0,6795}$$

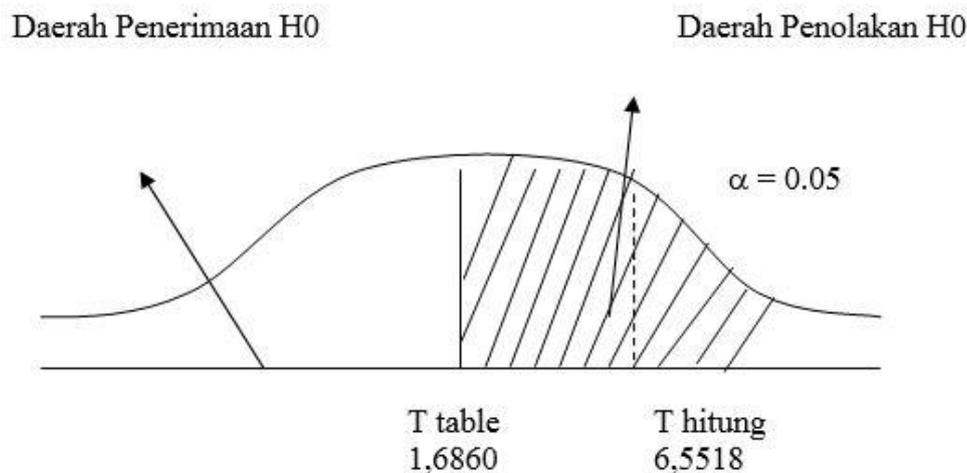
$$t = \frac{0,7336\sqrt{38}}{\sqrt{0,4618}} \quad t = 6,5518$$

Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan $\alpha = 0,05$ dan degree of freedom (df) = 38, maka diperoleh t pada tabel distribusi =

$$t(0,05 ; 40-2) = 1,6860$$

Bagan

Kurva Distribusi Dari Perhitungan



Berdasarkan perhitungan dan yang ditunjukkan pada gambar, maka dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,5518 > 1,6860$, maka H_0 gagal untuk diterima (H_0 ditolak) pada tingkat kesalahan sebesar 0,05 (5%) dan H_a gagal untuk ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti bahwa pelaksanaan program training mempunyai hubungan positif terhadap produktivitas kerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian diatas maka dapat di simpulkan oleh peneliti secara khusus adalah

Hasil analisis program pelatihan bagi Karyawan yang diterapkan oleh Hotel di Bogor menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi (r) = 0,7336 berarti bahwa hubungan pelaksanaan program training terhadap produktivitas kerja karyawan kuat dan positif.

Berdasarkan perhitungan t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} $6,5518 > 1,6860$, maka H_0 gagal untuk diterima (H_0 ditolak) pada tingkat kesalahan sebesar 0,05 (5%) dan H_a gagal untuk ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti bahwa pelaksanaan program training mempunyai hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko T. Tani, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEF.
- Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Simamora Henry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Timpe, A.D. 1989. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas*. Terjemahan oleh Dimas Samudra Rum dan Soesanto Boediono. 1992. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).