



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Savero Kota Depok

Arief Budi Santoso^{1*}, Yudi Ramadhan²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: ariefbudisantoso01@gmail.com * boyyudi1608@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Agustus 2024

Disetujui : September 2024

Diterbitkan : Oktober 2024

Keywords:

Training, Human Resources Development, Work Productivity

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and human resource development on employee work productivity of hotel industry at Savero Hotel Depok partially and simultaneously. This study used quantitative methods, and the sample technique used is probability sampling with saturated sampling using all the population of 93 respondents that is all the employee of Savero Hotel Depok. Data collection technique using questionnaires and observation, and the measurement scale uses a likert scale. The data analysis used are simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination analysis using SPSS version 27. The results of this study indicate that training (X1) that partially have a positive and significant effect on work productivity (Y) of the Savero Hotel Depok employee that indicated by the simple regression line equation is $Y = 12,908 + 0,735X$, for T count of training (X1) is 4,388, it shows that T count > T table (4,388 > 1,98667), then H0 is rejected and H1 is accepted. Then human resource development (X2) that partially have a positive and significant effect on employee work productivity (Y) of the Savero Hotel Depok that indicated by the simple regression line equation is $Y = 23,869 + 1,125X$, for T count of human resource development (X2) is 6,585, it shows that T count > T table (6,585 > 1,98667), then H0 is rejected and H2 is accepted. And the results of this study indicated also as simultaneously, training and human resource development have a positive and significant effect on employee work productivity of Savero Hotel Depok that indicated by the multiple regression line equation is $Y = 11,232 + 0,392X1 + 0,810X2$ with positive value, and F count > F table (73,365 > 3,10), then H0 is rejected and H3 is accepted, with R square of determination coefficient is 0,620 (62%). Based the results of this study indicated that training and human resources development had positive and significant effect on employee work productivity partially and simultaneously.

Kata Kunci:

Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri perhotelan, khususnya di Hotel Savero Kota Depok secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menggunakan probabilitas sampling dengan teknik sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi berjumlah 93 responden yang merupakan keseluruhan karyawan Hotel Savero Kota Depok. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan observasi, skala pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan Hotel Savero Kota Depok yang ditunjukkan dengan persamaan regresi sederhana $Y = 12,908 + 0,735X$, nilai t hitung variabel pelatihan (X1) adalah 4,388, yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t

tabel , yaitu $4,388 > 1,98667$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Begitu juga dengan pengembangan sumber daya manusia (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan Hotel Savero Kota Depok yang ditunjukkan dengan persamaan regresi sederhana $Y = 23,869 + 1,125X$, nilai t hitung variabel pengembangan sumber daya manusia (X_2) adalah 6,585, yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $6,585 > 1,98667$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dan hasil penelitian ini menunjukkan juga bahwa secara simultan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Savero Kota Depok yang ditunjukkan dengan persamaan regresi berganda $Y = 11,232 + 0,392X_1 + 0,810X_2$ dengan nilai positif, dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($73,365 > 3,10$) yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan koefisien determinasi sebesar 0,620 (62%). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Perkembangan global saat ini, persaingan industri tumbuh berkembang semakin beragam serta kompetitif yang terus memberikan tantangan. Seiring pertumbuhan industri, sumber daya manusianya pun dituntut menjadi semakin lebih ketat dan kompetitif. Tidak sedikit sumber daya manusia yang menjadikan suatu pekerjaan hanya sebagai suatu rutinitas dan tuntutan untuk sekedar mereka memiliki penghasilan dan bertahan hidup, bukan menganggap pekerjaannya itu sebagai *passion*. Terkait hal tersebut, perlu adanya perubahan sistem di dalam perusahaan, di mana perusahaan harus sudah menyusun strategi perencanaan sumber daya manusia yang tepat guna berdasarkan aspek kuantitas dan kualitas sehingga perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang dapat mengeluarkan kemampuan dan mau berkembang secara *skill*, *knowledge*, dan *ability* sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk masa kini dan masa yang akan datang. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan saat ini adalah SDM yang unggul, kreatif, adaptif, responsif dan produktif.

Sebagai salah satu industri yang terus berkembang secara pesat, industri perhotelan yang aktif bergerak di bidang pelayanan jasa tentu tidak bisa dipisahkan dari keberadaan sumber daya manusia. Industri perhotelan merupakan perusahaan di bidang jasa akomodasi yang dalam operasionalnya mengutamakan kenyamanan dan pelayanan, yang mana sumber daya manusia di dalam industri perhotelan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu karyawan dan pelanggannya. Setiap manajemen di dalam industri perhotelan perlu menyadari bahwa perlunya memiliki karyawan yang memenuhi kriteria dalam memberikan kontribusi pelayanan dan penanganan terbaik untuk kenyamanan dan kepuasan pelanggan secara kreatif dan inovatif, oleh karena itu pentingnya manajemen memberikan perhatian, pelayanan dan penanganan secara aktif terhadap karyawannya, diantaranya dengan memberikan pelatihan dan pengembangan diri. Menurut Amal dan Rahmayanti (2021) dalam penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dalam dunia kerja industri perhotelan, produktivitas kerja dimulai dari pelayanan pemenuhan kebutuhan pelanggan dan akan berakhir dalam bentuk persepsi pelanggan, sebagaimana diimplementasikan terkait *performance* karyawan, ketepatan waktu, dan juga responsif terhadap *feedback* pelanggan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap karyawan Hotel Savero yang berlokasi di Jl. Margonda, Depok secara random pada setiap divisinya terkait dengan aktivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang

terdapat di Hotel Savero Kota Depok diketahui permasalahan sistem kerja yang kompetitif disertai dengan beban kerja yang tinggi, dan tujuan dan sasaran pelatihan yang belum sepenuhnya menjalankan standar prosedur yang tepat serta tingginya tingkat *turn over* yang menyebabkan integrasi kemampuan untuk produktivitas kerja yang kurang efektif baik dari kuantitas maupun ketepatan waktu. Tidak kalah pentingnya adalah bagaimana kemampuan dari manajemen dalam menggunakan sumber daya secara maksimal serta menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan dan mempengaruhi tinggi atau rendahnya dari produktivitas kerja karyawan (Badriyah 2017;186).

Berdasarkan data dan informasi tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Savero Kota Depok”..

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

Pelatihan yang baik yaitu jika pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan yang hendak dicapai. Oleh karena itu pelaksanaan pelatihan harus dirancang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Yunus & Sukartini dalam Rahmayati,dkk (2021) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap dari seorang individu. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sekarang atau mengubah perilaku (Setiyowati, 2018:82). Secara garis besarnya tujuan dari adanya pelatihan untuk mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional yang memiliki kemampuan dalam loyalitas dan kemampuan dalam dedikasi terhadap pekerjaannya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan adanya kesempatan dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi diri lebih dari sebelumnya. Menurut Hasibuan (2018:69) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia semakin penting manfaatnya karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai dampak kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di perusahaan. Menurut Siagian dalam Asmawati,dkk (2021) pengembangan merupakan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif dalam upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang bertujuan untuk sumber daya manusia meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Program pengembangan sumber daya manusia memberikan motivasi kepada karyawan untuk mempersiapkan dirinya untuk terlibat aktif dan berkontribusi dalam perubahan tugas dan pekerjaannya di perusahaan untuk perencanaan jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

Produktivitas Kerja

Menurut Badriyah (2017;183) Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Produktivitas kerja terletak pada faktor sumber daya manusia

sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (dalam Nursaumi et al, 2022) mendefinisikan “produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan perbaikan”. Produktivitas kerja bukan hanya sekedar untuk memperoleh atau menghasilkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan juga peningkatan kualitas kerja juga layak diperhatikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono dalam Agustin,dkk (2022) metode penelitian kuantitatif merupakan metode survei yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah. Penelitian kuantitatif digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian berdasarkan sebab akibat dari pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Hotel Savero Kota Depok. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 93 responden yang keseluruhan responden merupakan karyawan Hotel Savero kota Depok, dengan *probability sampling* menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuisioner secara online dikarenakan keterbatasan waktu terbentur dengan kendal jam operasional kerja. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner yang berisi pertanyaan dalam bentuk pernyataan terstruktur untuk dijawab oleh responden dengan pengukuran skala *likert*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017;121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Metode yang digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan valid. Pengujian validitas dilakukan dari setiap pernyataan yang terdapat dalam kuisioner pervariabel dengan menggunakan SPSS 27, diketahui hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
X1			
X1.P1	0.490	0.202	Valid
X1.P2	0.531	0.202	Valid
X1.P3	0.536	0.202	Valid
X1.P4	0.583	0.202	Valid
X1.P5	0.591	0.202	Valid
X1.P6	0.629	0.202	Valid
X1.P7	0.531	0.202	Valid
X1.P8	0.638	0.202	Valid
X1.P9	0.340	0.202	Valid
X1.P10	0.768	0.202	Valid
X1.P11	0.472	0.202	Valid
X1.P12	0.512	0.202	Valid
X2			
X2.P1	0.565	0.202	Valid
X2.P2	0.436	0.202	Valid
X3.P3	0.597	0.202	Valid
X4.P4	0.659	0.202	Valid
X5.P5	0.780	0.202	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
X1			
X6.P6	0.665	0.202	Valid
Y			
Y.P1	0.621	0.202	Valid
Y.P2	0.703	0.202	Valid
Y.P3	0.497	0.202	Valid
Y.P4	0.651	0.202	Valid
Y.P5	0.559	0.202	Valid
Y.P6	0.570	0.202	Valid
Y.P7	0.716	0.202	Valid
Y.P8	0.689	0.202	Valid
Y.P9	0.661	0.202	Valid
Y.P10	0.608	0.202	Valid
Y.P11	0.477	0.202	Valid
Y.P12	0.704	0.202	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024.

Dari tabel 1, diketahui setiap instrumen dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian, r hitung > r tabel, maka instrumen yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.79	0.60	Reliable
Pengembangan SDM (X2)	0.68	0.60	Reliable
Produktivitas Kerja (Y)	0.86	0.60	Reliable

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024.

Dari tabel 2, diketahui seluruh variabel yang di uji Cronbach's alpha > 0,60, maka dianggap reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menghindari terjadinya bias pada estimasi karena tidak semua data dapat dilakukan regresi. Seluruh penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS 27, dimana uji normalitas hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,083 dan lebih besar dari 0,05 ($0,083 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal. Lalu ada uji multikolinieritas dan juga uji heteroskedastisitas dimana pada pengujian tersebut data tidak terjadi masalah dan terbebas dari unsur bias.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 Uji Regresi Sederhana Pelatihan(X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.908	4.541		2.842	0.006
	Pelatihan	0.735	0.088	0.661	8.398	0

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27,2024

Pada tabel 3 dapat diketahui hasil uji analisis regresi linier sederhana dari variabel bebas yakni pelatihan (X1) terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja (Y), dimana $Y = 12,908 + 0,735X$ sehingga dapat diuraikan sebagai berikut: Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 12,908, yang berarti jika tidak terjadi perubahan variabel bebas (nilai X adalah 0) maka nilai variabel terikatnya (Y) sebesar 12,908. Nilai koefisien regresi variabel X1 (Pelatihan) adalah 0,735 bernilai positif, sehingga jika pelatihan mengalami kenaikan 1 nilai, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,735.

Tabel 4 Uji Regresi Sederhana Pengembangan SDM(X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.869	2.648		9.013	0
	Pengembangan SDM	1.125	0.109	0.734	10.304	0

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27,2024

Pada tabel 4 dapat diketahui hasil analisis dan pengujian regresi linier sederhana dari variabel bebas yakni pengembangan sumber daya manusia (X2) terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja (Y), dimana $Y = 23,869 + 1,125X$ yang hasilnya dapat diuraikan dalam penjelasan sebagai berikut: Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 23,869, yang berarti jika tidak terjadi perubahan variabel bebas (nilai X adalah 0) maka nilai variabel terikatnya (Y) sebesar 23,869. Nilai koefisien regresi variabel X2 (pengembangan sumber daya manusia) adalah 1,125 bernilai positif, sehingga jika pengembangan sumber daya manusia mengalami kenaikan 1 nilai, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,125.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.232	3.76		2.987	0.004
	Pelatihan	0.392	0.089	0.352	4.388	0
	Pengembangan SDM	0.81	0.123	0.528	6.585	0

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27,2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4, dapat dikembangkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 11,232 + 0,392X1 + 0,810X2$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 11,232 menunjukkan bahwa jika nilai variabel pelatihan (X1), dan variabel pengembangan SDM (X2) bertambah (karena berkontribusi positif) dengan satu satuan, maka produktivitas kerja (variabel Y) karyawan Hotel Savero Kota Depok sebesar 11,232 satuan.

- b) Koefisien regresi X1 (pelatihan) sebesar 0,392 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena berkontribusi positif) dengan satu satuan, maka produktivitas kerja (variabel Y) karyawan Hotel Savero Kota Depok akan meningkat sebesar 0,392 satuan.
- c) Koefisien Regresi X2 (pengembangan SDM) sebesar 0,810 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena berkontribusi positif) dengan satu satuan, maka produktivitas kerja (Y) karyawan Hotel Savero Kota Depok akan meningkat sebesar 0,810 satuan.
- d) Dan dari hasil penelitian koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia (0,810) lebih besar dari koefisien regresi pelatihan (0,392) menunjukkan kontribusi variabel pengembangan sumber daya manusia lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t dengan olah data SPSS 27 dapat diketahui sebagai berikut:

- a) H_1 , Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y), diketahui nilai signifikan variabel pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Savero Kota Depok. Dan diketahui nilai t hitung variabel pelatihan (X1) adalah 4,388, yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $4,388 > 1,98667$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja secara parsial diterima.
- b) H_2 , Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), diketahui nilai signifikan variabel pengembangan sumber daya manusia yaitu $0,000 < 0,05$, dari hasil tersebut dapat dinyatakan variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Savero Kota Depok. Dan diketahui nilai t hitung variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) adalah 6,585, yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $6,585 > 1,98667$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja secara parsial dapat diterima.

Uji Hipotesis simultan (Uji f)

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan SPSS 27, diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($73,365 > 3,10$) yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan Hotel Savero Kota Depok.

Koefisien Determinasi

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.787 ^a	.62	.611	3.235	.62	73.365	2	90	.0

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM(X2), Pelatihan(X1)

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* yaitu sebesar 0,620 atau 62% , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) secara kuat memiliki pengaruh simultan bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) karyawan Hotel Savero Kota Depok sebesar 62% sedangkan sisanya terdapat 38 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui persamaan garis regresi sederhana dari variabel pelatihan (X1) adalah 0,735, sehingga $Y=12,908 + 0,735X$ yang berkontribusi positif, serta hasil pengujian hipotesis dengan uji T nilai signifikan variabel pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$ yang juga tercantum nilai antara thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,388 > 1,98667$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan Hotel Savero Kota Depok.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja.

Dalam penelitian diketahui persamaan linier regresi sederhana dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) yaitu 1,125, sehingga $Y= 23,869 + 1,125X$ berkontribusi positif, sedangkan hasil perhitungan hipotesis Uji T dapat diketahui H_0 ditolak dan H_2 diterima, berdasarkan nilai t hitung (X2) adalah 6,585, yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $6,585 > 1,98667$, serta nilai signifikan dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan Hotel Savero Kota Depok.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi berganda yang diketahui hasilnya $Y = 11,232 + 0,392X_1 + 0,810X_2$ dan bernilai positif, serta berdasarkan dari hasil uji f dalam penelitian ini, menunjukkan variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan diperkuat hasil penelitian dari uji F dimana nilai Fhitung yang lebih besar dari Ftabel yaitu $73,365 > 3,10$ sehingga diartikan berdasarkan penelitian ini variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat, serta dengan melihat hasil koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,620 (62%) yang menunjukkan secara kuat variabel pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan Hotel Savero Kota Depok, hal ini menggambarkan bahwa untuk mewujudkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus dilakukan secara bersama – sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Uji t (parsial) dan hasil analisis persamaan regresi linear sederhana variabel pelatihan sebesar 0,735, sehingga $Y = 12,908 + 0,735X$ dan berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja, maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Savero Kota Depok, dengan menyatakan

apabila pelatihan yang dilakukan secara sangat baik maka akan meningkat pula produktivitas kerja, dan apabila pelatihan berkurang maka produktivitas kerja karyawan akan rendah.

Berdasarkan dari hasil Uji t (parsial) dan juga hasil analisis persamaan regresi linier sederhana, variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 1,125, maka $Y = 23,869 + 1,125X$ dan berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan, maka secara parsial pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Savero Kota Depok, dimana jika pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik dan tepat maka produktivitas kerja karyawan akan tercapai, namun apabila pengembangan sumber daya manusianya tidak berjalan sebagaimana mestinya maka produktivitas kerja karyawan sulit tercapai.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Savero Kota Depok, berdasarkan hasil uji simultan (Uji f) dan juga dari hasil analisis persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 11,232 + 0,392X_1 + 0,810X_2$ dan bernilai positif, hal ini menunjukkan semakin tepat dan semakin baik pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diterapkan maka semakin baik dan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan Hotel Savero Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, W., Arafat, Y., dan Darmawati, T. (2022). "Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk". Jurnal Manivestasi, Vol.4, No.1. 93 - 106
- Amal, H.A & Rahmayanti, H. (2021). "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia Terhadap Produktivitas Kerja Peserta". Jurnal Logistik, *Volume* 14, No. 2.
- Asmawati, Arriyanto, M. N., dan Oktariansyah. (2021). "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang". Jurnal Manivestasi, Vol.3, No. 1.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua Bandung: PUSTAKA SETIA
- Dedipo, A.N. & Monoarfa, V. (2020). "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Di Rumah Karawo". Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Jambura: Vol.3, No.1
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan. 22 Jakarta : Bumi Aksara.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cetakan ketiga Bandung: ALFABETA
- Khasanah, M.M. & Nurbaiti. (2023). "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru". Jurnal Ekonomi Islam, 9(01).
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan. 14 Bandung : PT . Remaja Rosdakarya.

- NurSaumi, I., Mulia, F., Sunarya, E. (2022). “Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. *Journal of Economic, Business and Accounting, Volume 5*, Nomor 2.
- Putra, Y. D. & Sobandi. (2019). “Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja”. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol.4, No.1.127 -133.
- Rahmawati, I., Bagis, F. & Darmawan, A. (2021). “Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia.” *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No. 2. 317 – 328.
- Sabki & Mega, S. A. (2022). “Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19”. *Sibatik Jurnal. Volume 1*, No. 9. 1749 -1762
- Setiyowati, H. (2018.) *Buku Ajar - Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit RAFIKATAMA
- Sudaryo, Y. dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode analisis kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yosepa, H., Samsudin, A. & Ramdan, A. M. (2020). “Pengembangan Sumber Daya Manusia(SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi.” *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 8*, Nomor 3.741 -747