

PENGARUH PROMOSI JABATAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL DANAU TOBA INTERNATIONAL MEDAN

Oleh:

Richard Elyas ¹⁾

Erwin Pardede ²⁾

Jonner Lumban Gaol ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

richardelyas@gmail.com ¹⁾

pardede.erwin61@gmail.com ²⁾

jonnerlumbangaol120@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

Productivity can be influenced by many factors, including work discipline, training, work motivation, job promotion; human resource development and work ability but the most important factors are promotion, development of human resources and work ability. This study aims at finding the effect of job promotion, human resource development and work ability partially and simultaneously on the work productivity of employees at Hotel Danau Toba International Medan. The population of this research is 600 workers. To determine the number of samples, the Slovin formula was used so that the sample is 86 workers. Data collection techniques in this study are questionnaires, interviews and documentation studies while the data analysis technique used is the classical assumption test, multiple regressions, t test, F test and the coefficient of determination. The results show that the job promotion variable has a significant effect on work productivity at the Danau Toba International Medan Hotel, where the better the promotion, the higher the employee's work productivity. HR development variables have a significant effect on work productivity at the Danau Toba International Hotel Medan, where the better the HR development, the higher the employee's work productivity. The work ability variable has a significant effect on work productivity at the Danau Toba International Medan Hotel, where the better the work ability, the higher the employee's work productivity. Simultaneously there is a significant influence on job promotion variables, HR development and work ability. It is suggested that hotels need to carry out job promotions based on work competence and work performance, so that employees who have high work abilities and performance are prioritized for promotion. Hotels need to adapt the development program to the long-term development plan, and determine development program participants based on the potential of individual employees' abilities. Hotels need to place employees according to their educational background and work experience.

Keywords: Job Promotion, HR Development, Job Ability, Work Productivity

ABSTRAK

Produktivitas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, meliputi faktor disiplin kerja, pelatihan, juga motivasi kerja, promosi jabatan, pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja. Tetapi faktor yang paling utama adalah promosi jabatan, pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat pengaruh promosi jabatan, pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan. Populasi penelitian ini berjumlah 600 orang tenaga kerja. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin sehingga sampel sebanyak 86 tenaga kerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Danau Toba International Medan, dimana semakin baik promosi jabatan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Variabel pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Danau Toba International Medan, dimana semakin baik pengembangan SDM maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Danau Toba International Medan, dimana semakin baik kemampuan kerja maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel promosi jabatan, pengembangan SDM dan kemampuan kerja. Disarankan hotel perlu melaksanakan promosi jabatan berdasarkan kompetensi kerja dan prestasi kerja, sehingga karyawan yang memiliki kemampuan kerja dan prestasi kerja tinggi diprioritaskan untuk mendapat promosi jabatan. Hotel perlu menyesuaikan program pengembangan dengan rencana pengembangan dalam jangka panjang, serta menentukan peserta program pengembangan berdasarkan pada potensi atas kemampuan yang dimiliki individu karyawan. Hotel perlu menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimilikinya.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Pengembangan SDM, Kemampuan Kerja, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Tujuan perusahaan untuk memperoleh laba maksimum hanya dapat dicapai dengan mengelola semua sumber daya yang dimiliki perusahaan, khususnya sumber daya manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja mempunyai peranan yang dominan karena merupakan faktor penggerak bagi semua sumber daya lainnya dalam perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan sering juga diidentikkan dengan tingkat

keberhasilan tenaga kerja secara keseluruhan.

Salah satu ukuran keberhasilan tenaga kerja adalah produktivitas. Secara kualitatif, produktivitas adalah segala potensi kerja yang dimiliki pegawai serta upaya yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai pada setiap waktu. Jika karyawan mempunyai kemampuan kerja yang baik dan selalu berupaya untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu maka secara kualitatif pegawai

tersebut mempunyai produktivitas yang tinggi.

Hotel Danau Toba International Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan perhotelan. Sebagai perusahaan jasa, hotel telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pelayanannya dengan tujuan agar pelanggan yang menggunakan jasa hotel merasa terpuaskan, sehingga diharapkan jumlah pelanggan yang menggunakan jasa hotel meningkat pada setiap tahunnya yang pada gilirannya diharapkan meningkatkan produktivitas karyawan. Tetapi harapan untuk tercapainya peningkatan produktivitas belum dapat terpenuhi, karena ternyata produktivitas karyawan pada hotel justru mengalami penurunan sebagaimana diperlihatkan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hotel Danau Toba International Medan
Produktivitas Karyawan
Tahun 2014 - 2018

Tahun	Pendapatan (Rp)	Karyawan (orang)	Produktivitas (Rp/orang)
2014	165.753.940.000	604	274.427.053
2015	178.526.119.000	601	297.048.451
2016	147.521.007.000	592	249.190.890
2017	138.669.746.000	598	231.889.207
2018	131.342.134.000	603	217.814.484
Rata-rata	152.362.589.200	600	254.107.053

Sumber: Hotel Danau Toba International Medan

Dari Tabel 1 terlihat bahwa produktivitas karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan selama lima tahun terakhir cenderung mengalami penurunan. Produktivitas tertinggi diperoleh pada tahun 2015 sebesar Rp. 297.048.451 per orang, sedangkan produktivitas terendah diperoleh pada tahun 2018, yaitu sebesar Rp. 217.814.484 per orang. Jika penurunan tersebut terus terjadi tentu akan sangat merugikan hotel, sehingga perlu dicari faktor apa yang menjadi penyebab penurunan produktivitas ditinjau dari segi sumber daya manusia.

Promosi jabatan adalah perpindahan karyawan dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan lebih tinggi disertai dengan gaji lebih tinggi. Pengembangan SDM diartikan secara

lebih luas sebagai proses pendidikan dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kemampuan kerja adalah faktor individu seseorang berkaitan dengan pengalaman dan keterampilan/keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dikatakan berkemampuan dalam menangani suatu pekerjaan jika dia telah mempunyai pemahaman yang memadai mengenai pekerjaan itu sendiri serta mampu melakukannya.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan memilih judul: **“Pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan”**.

Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan?
4. Apakah promosi jabatan, pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas termasuk satu kriteria untuk mengukur kemajuan suatu kegiatan perusahaan dengan memakai sumber-sumber produksi, seperti tanah, bahan baku, mesin, tenaga kerja dan lain-lain. Perhitungan produktivitas tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan ukuran hasil pekerjaan, yang merupakan alat mengukur untuk pekerjaan yang sedang dilakukan dan yang telah selesai.

Produktivitas yang lebih tinggi berarti hasil yang diperoleh lebih besar dengan menggunakan sumber daya yang sama, yakni bahan baku, waktu mesin dan tenaga kerja. Dengan kata lain jumlah yang sama dihasilkan dengan biaya yang lebih rendah.

Promosi Jabatan

Promosi terdapat di perusahaan adalah telah terjadi suatu kegiatan perpindahan karyawan dari satu jabatan pada jabatan lain mempunyai status dan tanggung jawab yang tinggi. Promosi yang diberikan tersebut diikuti dengan peningkatan dari kompensasi (gaji dan lain-lain) meskipun tidak selalu demikian. Untuk promosi perlu ditetapkan suatu syarat-syarat antara lain yaitu prestasi kerja, pengalaman, pendidikan, kemampuan dan kompetensi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program pengembangan karyawan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan ini harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan semakin penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan/jabatan akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan yang ada pada perusahaan sejenis.

Kemampuan Kerja

Kemampuan mempunyai ukuran yang lebar dan dalam. Suatu pekerjaan bisa dikatakan memerlukan banyak pengetahuan tetapi sedikit, atau sedikit memiliki pengetahuan tetapi mendalam. Total dari kemampuan adalah jumlah dari lebar serta dalam. Konsep ini praktis dalam memberikan perbandingan serta penilaian terhadap bobot dari total kecakapan dalam berbagai pekerjaan, dalam hal tersebut berapa banyak pengetahuannya dan sampai seberapa dalam setiap pengetahuannya.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan.
2. Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan.
3. Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan.
4. Terdapat pengaruh promosi jabatan, pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Danau Toba International Medan.

3. METODO PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Danau Toba International Medan, yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol No. 17 Kecamatan Medan Maimun Kota Medan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Desember 2019 s/d Juli 2020.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 600 orang tenaga kerja di Hotel Danau Toba International Medan. Untuk sampel digunakan rumus slovin sehingga diperoleh 86 orang.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel bebas (independent variable), yaitu promosi jabatan (X1), pengembangan SDM (X2), dan kemampuan kerja (X3) dan satu variabel terikat (dependent variable), yaitu produktivitas kerja (Y) dalam penelitian ini. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut serta indikatornya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
1	2	3	4
Produktivitas Kerja (Y)	Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert
Promosi Jabatan (X ₁)	Perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi	1. Kinerja dan prestasi kerja 2. Senioritas 3. Pengalaman kerja 4. Kompetensi	Likert
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₂)	Proses yang harus terus-menerus berlangsung dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang relevan dengan usaha-usaha memperbaiki produktivitas kerja karyawan serta produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan	1. Kesinambungan pengembangan 2. Tujuan dan sasaran Pengembangan 3. Kesesuaian program pengembangan 4. Fasilitas program 5. Penentuan peserta program 6. Instruktur program 7. Keberhasilan program	Likert
Kemampuan Kerja (X ₃)	Total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan	1. Pendidikan 2. Pengalaman kerja 3. Umur 4. Jenis kelamin	

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas yang digunakan pengujian *construct validity*, dilakukan dengan teknik korelasi skor butir pernyataan pada suatu variabel yang diamati menggunakan skor totalnya, digunakan rumus *korelasi product moment* pada level signifikansi 5% dari nilai kritisnya. Sedangkan uji reliabilitas adalah berguna untuk mengetahui apakah hasil dari kuisioner tersebut dapat dipercaya atau tidak.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah bertujuan untuk memenuhi salah satu uji persyaratan di dalam penggunaan analisis parametrik sehingga diketahui penyebaran data yang diperoleh apakah berdistribusi normal atau tidak.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan. Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) lainnya.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini karena variabel dependen dipengaruhi tiga variabel independen.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dilakukan untuk melihat sampai berapa jauh pengaruh dari variabel bebas secara individu dalam kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat.

Uji-F (Serempak)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan pada model regresi mempunyai dampak yang secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi R²

Dalam pengujian R² digunakan nilai *R Square* untuk mengukur persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Sebagian besar responden adalah perempuan, yaitu 56,98 %, sedangkan laki-laki hanya 43,02 % dari semua responden.

Sebagian besar responden berusia 21 – 30 tahun, yaitu 50,00 %, kemudian disusul dengan usia 31 – 40 tahun sebesar 25,58 %. Responden berusia 41 – 50 tahun adalah 17,44 % dan berusia dia tas 51 tahun adalah 6,98 %.

Sebagian besar responden berpendidikan diploma, yaitu 51,16 %, kemudian disusul dengan sarjana sebesar 34,88 %. Responden dengan pendidikan SMA/Sederajat dan magister hanya sebagian kecil, yaitu 9,30 % dan 4,65 % dari semua responden.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik

Dari grafik *Normal P-P Plot* terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya juga mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi layak untuk dipakai untuk memprediksi variabel produktivitas kerja berdasarkan input variabel bebasnya.

Nilai *asympt. sig (2-tailed)* adalah $0,052 > sig-\alpha (0,05)$ dan nilai normal $0,000 < 0,05$. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika $sig-p > sig-\alpha (0,05)$ atau nilai normal $< 0,05$ maka dapat dipahami bahwa data pada

penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Hasil SPSS pada Lampiran menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$), dimana variabel promosi jabatan memiliki VIF 6,885 dan pengembangan SDM memiliki VIF 5,724 dan kemampuan kerja memiliki VIF 8,035.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan (X1), pengembangan SDM (X2) dan kemampuan kerja (X3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji regresi berganda dari hasil pengolahan data SPSS. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,779	1,725		1,611	,111
	Promosi Jabatan (X1)	,366	,120	,289	3,049	,003
	Pengembangan SDM (X2)	,360	,070	,443	5,122	,000
	Kemampuan Kerja (X3)	,388	,161	,246	2,401	,019

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 3 dapat dibuat pengaruh promosi jabatan, pengembangan SDM, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 2,779 + 0,366 X1 + 0,360 X2 + 0,388 X3$$

1. Nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan adalah 0,366, artinya setiap peningkatan bobot promosi jabatan sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot produktivitas kerja karyawan sebesar 0,366 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan SDM adalah 0,360, artinya setiap peningkatan bobot pengembangan SDM sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot produktivitas kerja karyawan sebesar 0,360 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja adalah 0,388,

artinya setiap peningkatan bobot kemampuan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot produktivitas kerja karyawan sebesar 0,388 satuan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 4. Coefficients Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.779	1.725		1.611	.111
Promosi Jabatan (X1)	.366	.120	.289	3.049	.003
Pengembangan SDM (X2)	.360	.070	.443	5.122	.000
Kemampuan Kerja (X3)	.388	.161	.246	2.401	.019

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel promosi jabatan adalah sebesar $3,049 > 1,989$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Nilai t-hitung untuk variabel pengembangan SDM adalah sebesar $5,122 > 1,989$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel pengembangan SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Nilai t-hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar $2,401 > 1,989$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh promosi jabatan, pengembangan SDM, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4910.540	3	1636.847	227.361	.000 ^a
	Residual	590.344	82	7.199		
	Total	5500.884	85			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X3), Pengembangan SDM (X2), Promosi Jabatan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh promosi jabatan, pengembangan SDM, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar $227,361 > F$ tabel sebesar $2,716$. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel promosi jabatan, pengembangan SDM, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95 %.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 6. R Square

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.893	.889	2.68315

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X3), Pengembangan SDM (X2), Promosi Jabatan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja pada Hotel Danau Toba International Medan

Dari hasil penelitian bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Danau Toba International Medan. Nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan adalah 0,366, artinya setiap peningkatan bobot promosi jabatan sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot produktivitas kerja karyawan sebesar 0,366 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik promosi jabatan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi, yang berarti bahwa produktivitas kerja pada hotel dapat ditingkatkan dengan memperbaiki pelaksanaan promosi jabatan.

Menurut jawaban responden terhadap pernyataan tentang promosi jabatan, maka terdapat beberapa unsur promosi jabatan yang masih kurang diterapkan, yaitu: karyawan dengan kinerja tinggi tidak mendapat prioritas untuk dipromosikan, faktor kompetensi karyawan kurang dipertimbangkan dalam promosi jabatan sehingga karyawan dengan kemampuan kerja yang baik tidak diprioritaskan untuk dipromosikan.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja pada Hotel Danau Toba International Medan

Dari hasil penelitian bahwa variabel pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Danau Toba International Medan. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan SDM adalah 0,360, artinya setiap peningkatan bobot pengembangan SDM sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot produktivitas kerja karyawan sebesar 0,360 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengembangan SDM maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi, yang berarti bahwa produktivitas kerja pada hotel dapat ditingkatkan dengan

memperbaiki pelaksanaan pengembangan SDM.

Menurut jawaban responden terhadap pernyataan tentang pengembangan SDM, maka terdapat beberapa unsur pengembangan SDM yang masih kurang diterapkan, yaitu: program pengembangan belum disesuaikan dengan rencana pengembangan dalam jangka panjang, dan penentuan atau pemilihan peserta program pengembangan tidak didasarkan pada potensi atas kemampuan yang dimiliki individu karyawan..

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Hotel Danau Toba International Medan

Dari hasil penelitian bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Danau Toba International Medan. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja adalah 0,388, artinya setiap peningkatan bobot kemampuan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot produktivitas kerja karyawan sebesar 0,388 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kemampuan kerja maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi, yang berarti bahwa produktivitas kerja pada hotel dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kemampuan kerja karyawan.

Menurut jawaban responden terhadap pernyataan tentang kemampuan kerja, maka terdapat beberapa unsur kemampuan kerja yang masih kurang diterapkan, yaitu: pekerjaan yang ditangani setiap karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan karyawan hotel kurang mempunyai pengalaman yang cukup di bidang kerjanya.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel

- Danau Toba International Medan, dimana semakin baik promosi jabatan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel promosi jabatan adalah sebesar $3,049 > 1,989$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Variabel pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Danau Toba International Medan, dimana semakin baik pengembangan SDM maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel pengembangan SDM adalah sebesar $5,122 > 1,989$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
 3. Variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Danau Toba International Medan, dimana semakin baik kemampuan kerja maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar $2,401 > 1,989$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
 4. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel promosi jabatan, pengembangan SDM dan kemampuan kerja, dimana nilai F-hitung sebesar $227,361 > F$ -tabel sebesar $2,716$, sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebesar $89,30\%$ variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh promosi jabatan, pengembangan SDM dan kemampuan kerja secara serempak, sedangkan sisanya $10,70\%$ lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel motivasi dan imbalan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang disebutkan di atas maka disarankan agar:

1. Hotel perlu melaksanakan promosi jabatan berdasarkan kompetensi kerja dan prestasi kerja, sehingga karyawan yang memiliki kemampuan kerja dan prestasi kerja tinggi diprioritaskan untuk mendapat promosi jabatan.
2. Hotel perlu menyesuaikan program pengembangan dengan rencana pengembangan dalam jangka panjang, serta menentukan peserta program pengembangan berdasarkan pada potensi atas kemampuan yang dimiliki individu karyawan.
3. Hotel perlu menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimilikinya.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Amir, Taufik. 2010. Metode Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Personalia, Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2012. Manajemen Personalia, Jakarta: Erlangga.
- Gerungan, W.A., 2012. Psychology Sosial, Bandung: Eresco.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Unipersitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prendana Media Group.

Umar, Husein. 2012. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.