

---

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN DI FAVEHOTEL OLO PADANG**

**Amanda Ratna Dilla<sup>1</sup>, Yuliana<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi D4 Manajemen Perhotelan  
FPP Universitas Negeri Padang

**Email:** [yuliana@fpp.unp.ac.id](mailto:yuliana@fpp.unp.ac.id)

Submitted: 2019-07-19

Published: 2019-12-31

DOI: <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/616>

Accepted: 2019-09-06

URL: <http://jpk.ppj.unp.ac.id/index.php/jpk/article/view/616>

**Abstract**

This research aims to determine the effect of work involvement on employee productivity at Favehotel Olo Padang. This type of research is classified as associative quantitative research. The population in this research were all employees at Favehotel Olo Padang. The research sample amounted to 38 employees with the sampling technique is saturated sampling. Data collection techniques were carried out using a questionnaire with a Likert scale that had been tested for validity and reliability. Data were analyzed by simple linear regression testing through the help of the SPSS computer Program version 16.00. The results of the study show: 1) The involvement of employees at Favehotel Olo Padang is in poor category (39,48%). 2) Employees productivity in the good category (42,10%). 3) R square 0.115 and a significance value of 0.037 which means that there is a significant influence between work involvement on productivity is 11,5% while 88,5% is influenced by other factors

**Keywords:** *culinary, tourism, hospitality.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan di Favehotel Olo Padang. Jenis penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Favehotel Olo Padang. Sampel penelitian berjumlah 38 karyawan dengan teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner (angket) dengan skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan pengujian regresi linier sederhana melalui bantuan Program Komputer SPSS versi 16.00. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Keterlibatan kerja karyawan di Favehotel Olo Padang berada pada kategori kurang baik (39,48%). 2) produktivitas karyawan berada pada kategori baik (42,10%). 3) R Square 0,115 dan nilai signifikansi 0,037 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap produktivitas adalah 11,5% sedangkan 88,5% di pengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** *Keterlibatan Kerja, Produktivitas 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. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

## Pendahuluan

Saat ini industri perhotelan di Indonesia terus berkembang seiring dengan perkembangan dunia usaha yang ditandai dengan terus bertambahnya jumlah hotel yang ada. Dengan perkembangan tersebut persaingan antar hotel akan semakin meningkat. Oleh sebab itu hotel harus didukung oleh berbagai aspek agar dapat bersaing dengan hotel lain, bukan hanya pelayanan yang baik tetapi perlu adanya desain hotel yang tanggap terhadap kebutuhan dan kenyamanan yang erat hubungannya dengan perilaku penghuni hotel.

Hotel merupakan salah satu jenis akomodasi yang sangat dikenal oleh masyarakat sebagai akomodasi penginapan, makanan serta minuman dan hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan tamu untuk menginap. Menurut Sulastiyono (2011: 5) "Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus". Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan atau industri perhotelan tergantung pada sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Tenaga, daya, kemampuan atau kekuatan terdapat pula pada unsur alam yang lain (Sedarmayanti 2009: 1). Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. setiap perusahaan pada umumnya selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Rivanto dalam Via Gusti. Yuliana, Hijriyantomi Suyuthie (2015) Produktifitas kerja adalah sebagai suatu konsep yang mewujudkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya bahwa produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang di peroleh terhadap waktu yang di perlukan untuk menghasilkannya.

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunnyoto 2015: 203). Keinginan setiap perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien membuat para karyawannya dapat melakukan keterlibatan kerja. Dengan adanya keinginan membuat karyawan harus mempunyai keterlibatan kerja yang matang serta memiliki keinginan untuk melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. Indikator yang ditempuh untuk memenangkan persaingan tersebut karyawan dituntut untuk mempunyai kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efiseiensi yang tinggi agar dapat mampu bersaing mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan bersaing diluar organisasi tempat bekerja secara nasional maupun internasioanal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Anoraga (2009: 56-57) pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan



organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada pekerjaan, disiplin kerja yang keras.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 246) menjelaskan, “keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Semua karyawan yang ada dalam suatu perusahaan harus terlihat dalam pekerjaannya masing-masing dan memiliki rasa kepedulian terhadap pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan dalam aktifitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan kerja karyawan akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan atau dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Indikator keterlibatan kerja meliputi partisipasi kerja, keikutsertaan dan kerja sama.

Berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan di Favehotel Olo Padang pada tanggal 20 Februari 2019, peneliti mendapatkan informasi keluhan mengenai produktivitas kerja tentang sistem kekeluargaan dalam penerimaan karyawan hotel sehingga karyawan yang bekerja diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan terakhir seperti pendidikan terakhir S1 Hukum diposisikan pada bagian *front office*. Masalah selanjutnya banyaknya karyawan yang tidak hadir dalam pelatihan umum standar hotel yang dilakukan oleh *human resources department* seperti pelatihan standar hotel dalam *greeting* yang telah ditetapkan oleh perusahaan tetapi tidak diterapkan oleh karyawan. Menurunnya semangat kerja dikarenakan tidak adanya pemberian sertifikat penghargaan dari pihak manajemen untuk karyawan berprestasi seperti *best employee of the month* yang berguna bagi karyawan sebagai nilai tambah untuk bekerja diperusahaan lain dan meningkatkan jenjang karir. Peneliti melihat adanya masalah yang terkait keterlibatan kerja karyawan seperti adanya karyawan *back office* yang bermain *game online* pada saat jam operasional sehingga kurangnya partisipasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selanjutnya adanya karyawan yang makan di ruangan kerja dimana Favehotel Olo Padang menyediakan kantin khusus karyawan yang ingin makan dan minum sehingga memperlambat aktivitas pekerjaan. Masalah selanjutnya kurangnya pengawasan dari atasan terhadap karyawan *housekeeping* yang merokok di kamar tamu yang telah selesai mereka bersihkan sehingga menyebabkan tamu *Complaint* dikarenakan bau asap rokok dan melanggar peraturan dari perusahaan. Masalah lainnya tidak adanya partisipasi karyawan *security* dalam mengatur posisi parkir kendaraan tamu sehingga tamu lain kesulitan dalam mengeluarkan kendaraan.

Pentingnya penelitian ini penulis angkat adalah untuk mengetahui tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan di Favehotel Olo Padang, sedangkan berdasarkan pengamatan penulis di Favehotel Olo Padang menemukan masalah pada keterlibatan kerja karyawan. Jika masalah ini tetap dibiarkan maka terjadinya penurunan produktivitas karyawan yang tidak hanya merugikan karyawan itu sendiri tetapi juga menimbulkan kerugian bagi hotel. Dampak lainnya akan terjadinya komplain tamu yang berkelanjutan yang membuat citra hotel menjadi rusak dan menurunnya pengunjung dalam jangka waktu yang panjang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan di Favehotel Olo Padang ditinjau dari indikator partisipasi kerja, keikutsertaan, kerja sama, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

## Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Favehotel Olo Padang kecuali *Head Of Department* dengan jumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dalam penelitian Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas

Karyawan di Favehotel Olo Padang menggunakan data primer untuk variabel X dan Y dengan cara menyebar angket kepada 38 orang karyawan dan peneliti melakukan uji coba instrumen di Hotel Amaris Padang.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner (angket) yang disusun menurut *skala likert*. Penelitian ini menggunakan rumus penelitian rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standardeviasi ( $S_{di}$ ). Klarifikasi menurut Arikunto (2017) dapat dibagi menjadi 5 kategori yaitu:

- Kategori sangat baik  
 $(\geq (M_i + 1,5 S_{di}))$
- Kategori baik  
 $(M_i + 0,5 S_{di}) - < (M_i + 1,5 S_{di})$
- Kategori kurang baik  
 $(M_i - 0,5 S_{di}) - < (M_i + 0,5 S_{di})$
- Kategori tidak baik  
 $(M_i - 1,5 S_{di}) - < (M_i - 0,5 S_{di})$
- Kategori sangat tidak baik  
 $< (M_i - 1,5 S_{di})$  – kebawah

### Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya instrumen tersebut diuji realibilitas (kehandalan) nya. Analisis reliabilitas pada penelitian ini dilkakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16. Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk mengetahui kehandalan dari suatu instrumen. Uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dikemukakan Arikunto (2010: 22) bahwa “Reliabilitas adalah suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup untuk dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data karena data tersebut sudah baik”. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika suatu variabel nilai reliabilitasnya (*Alpha Cronbach*)  $\geq 0,06$  maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

Jika suatu variabel nilai reliabilitasnya (*Alpha Cronbach*)  $< 0,06$  maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Table 1 Tabel 1 Interpretasi Nilai r (*Alpa Cronbach*)

Alpha Coronbach	Interprestasi
0,90-1,00	Sangat tinggi
0,70-0,90	Tinggi
0,40-0,70	Sedang
0,20-0,40	Rendah
0,00-0,20	Sangat Rendah

Table 2 Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	15

Sumber: Hasil Olah Data (2019)



Terdapat nilai reliabilitas variabel X keterlibatan kerja sebesar 0,852. Nilai reliabilitas keterlibatan kerja X tergolong tinggi. Jika nilai reliabilitas > 0,6 maka dikatakan reliabel.

Table 3 Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	30

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Terdapat nilai reliabilitas variabel Y Produktivitas sebesar 0,918. Nilai reliabilitas Produktivitas karyawan Y tergolong tinggi. Jika nilai reliabilitas > 0,6 maka dikatakan reliabel.

### ***Uji Persyaratan Analisis***

#### ***Uji Normalitas***

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian noarmalitas dianalisa dengan menggunakan uji *one sample kolmogrov smirnov* dengan alat bantu SPSS versi 16 diantaranya (1) Nilai Sig./signifikan atau probabilitas  $\leq 0,05$ , distribusi adalah tidak normal (*asimetris*). (2) Nilai Sig./signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , distribusi adalah normal (*simetris*).

#### ***Uji Homogenitas***

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah sampel yang berasal dari populasi memiliki karakteristik yang sama atau tidak. Untuk pengujian ini digunakan uji *Test of Homogeneity of Variances*. Kriteria pengujiannya adalah:

Jika nilai signifikan (Sig) atau nilai probabilitas (p)  $\geq 0,05$  maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang sama atau data bersifat homogen. Jika nilai signifikan (Sig) atau nilai probabilitas (p)  $< 0,05$  maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang tidak sama atau data bersifat tidak homogen.

#### ***Uji Linearitas***

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dan variabel Y bersifat linier atau tidak. Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 16. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai *Deviation from Linearity*  $> 0,05$ .

### ***Pengujian Hipotesis***

#### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Pengujian ini berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel ke variabel yang lain dilakukan dengan menggunakan Program SPSS dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Subjek dalam variabel yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (Harga Konstan)

b = Koefisien yang menunjukkan arah peningkatan atau penurunan variable dependen pada variabel independen.

#### ***Koefisiensi Determinasi***

Pengujian ini berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel ke variabel yang lain dilakukan dengan menggunakan dengan rumus sebagai berikut: Nilai a dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$a = \frac{\sum y (\sum x^2) - \sum x (\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

sedangkan untuk harga b dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

sedangkan untuk menyatakan besar atau kecilnya pengaruh X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien sebagai berikut:

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kp = Besaran koefisien penentu

R = Koefisien Korelasi

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

Besarnya pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas karyawan di tentukan oleh nilai R.

Jika nilai signifikan  $R^2 \leq 0,05$ , maka pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan signifikan.

Jika nilai  $R^2 > 0,05$ , maka pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan tidak signifikan.

## Hasil Dan Pembahasan

### *Variabel Keterlibatan Kerja (X)*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijabarkan bahwa dari 38 responden maka variabel keterlibatan kerja dapat dikategorikan kurang baik 39,48%. Partisipasi kerja adalah dengan kategori baik serta memiliki persentase sebesar 34,21%, keikutsertaan dengan kategori kurang baik serta memiliki persentase 42,12% dan kerja sama dengan kategori kurang baik dan memiliki persentase 44,73%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja di Favehotel Olo Padang adalah dengan kategori Kurang Baik.

Data variabel keterlibatan kerja (X) dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 15 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya kuesioner disebarkan kepada 38 responden untuk di jawab. Bersumber dari pengisian kuesioner maka dapat diperoleh deskripsi data sebagai berikut:

Table 4 Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Kerja

Kategori	Skor	f	Persentase(%)
Sangat Baik	$\geq 60$	8	21,05
Baik	$\geq 50 - < 60$	12	31,57
Kurang Baik	$\geq 40 - < 50$	15	39,48
Tidak Baik	$\geq 30 - < 40$	3	7,90
Sangat Tidak Baik	$< 30$	0	0
Total		38	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2019)



Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik hasil penelitian, terlihat bahwa penilaian karyawan tentang keterlibatan kerja sebesar 39,48% berada pada rentang  $\geq 40 - < 50$  dengan kategori kurang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian tentang keterlibatan kerja di Favehotel Olo Padang adalah kurang baik.

**Variabel Produktivitas (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa dari 38 responden maka variabel produktivitas dikategorikan setuju 42,10%. Kemudian pada indikator Kemampuan dengan kategori tidak baik dan memiliki persentase sebesar 39,47%, meningkatkan hasil yang dicapai dengan kategori baik dan memiliki persentase sebesar 39,47%, semangat kerja dengan kategori kurang baik dan memiliki persentase 47,37%, pengembangan diri dengan kategori kurang baik dan memiliki persentase 47,38%, mutu dengan kategori kurang baik dan memiliki persentase 39,47% dan efisiensi dengan kategori kurang baik dan memiliki persentase 36,84%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan di Favehotel Olo Padang adalah dengan kategori Kurang baik.

Dalam penelitian ini data tentang produktivitas di peroleh dari menyebar kuesioner yang terdiri dari 30 pernyataan yang di sebar ke 38 karyawan di Favehotel Olo Padang yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Bersumber dari pengisian kuesioner maka dapat di peroleh deskripsi data sebgai berikut:

Table 5 Distribusi Frekuensi Produktivitas Karyawan di Favehotel Olo Padang

Kategori	Skor	F	Persentase(%)
Sangat Baik	$\geq 120$	6	15,78
Baik	$\geq 100 - < 120$	16	42,10
Kurang Baik	$\geq 80 - < 100$	15	39,48
Tidak Baik	$\geq 60 - < 80$	1	2,64
Sangat Tidak Baik	$< 60$	0	0
Total		38	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2019

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik hasil penelitian, terlihat bahwa penilaian karyawan tentang produktivitas karyawan sebesar 39,48% berada pada rentang  $\geq 100 - < 120$  dengan kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan tentang produktivitas di Favehotel Olo Padang.

**Uji Persyaratan Analisis**

**Uji Normalitas**

Table 6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keterlibatan Kerja	Produktivitas
N		38	38
Normal Parameters	Mean	51.76	105.29
	Std. Deviation	8.912	13.961
Most Differences	Ex	Absolute	.151
		Positive	.151
		Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.930	.979
Asymp. Sig. (2-tailed)		.353	.294

Diperoleh nilai Asym, Sig. Untuk variabel Keterlibatan Kerja adalah 0,353 dan untuk produktivitas adalah 0,294 dengan nilai >0,05 maka dapat dikatakan bahwa kedua data terdistribusi normal.

### Uji Homogenitas

Table 7 Test of Homogeneity of Variances

Produktivitas			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.337	8	15	.074

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2019

Dalam penelitian ini di peroleh nilai Sig adalah 0,075 dengan taraf signifikan > 0,05. Ini artinya nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikan.

### Uji Linearitas

Table 8 ANOVA

			Sum Squares	Df	Mean S	F	Sig.
* Keterli Kerja	Between Groups	(Combined)	4598.811	21	218.991	1.32	.285
		Linearity	833.419	1	833.419	5.04	.039
		Deviation Linearity	3765.393	20	188.270	1.14	.400
	Within Groups	2642.583	16	165.161			
Total			7241.395	37			

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas diperoleh nilai sig 0,400 dengan taraf signifikan > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang linear pada kedua variabel tersebut.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji regresi linear diperoleh nilai F 4,682 dengan nilai sig. 0,037 < 0,05, artinya variabel X dapat menjelaskan variabel Y secara signifikan. Jadi variabel keterlibatan kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan, maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

### Koefisien Determinasi

Table 9 Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 <sup>a</sup>	.115	.091	13.342

a. Predictors: (Constant), keterlibatan kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2019

R square = 0,115 artinya kontribusi atau pengaruh variabel keterlibatan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan adalah 11,5%, sedangkan 88,5% di pengaruhi oleh faktor lain.



**Uji Regresi Linear Sederhana**

Table 10 ANOVA

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squa	Df	Mean Squ	F	Sig.
1	Regression	833.419	1	833.419	4.68	.037 <sup>a</sup>
	Residual	6407.976	36	177.999		
	Total	7241.395	37			
a. Predictors: (Constant), keterlibatan kerja						
b. Dependent Variable: produktivitas						

Nilai F hit 4,682 dengan sig.  $0,037 \leq 0,05$ , artinya variabel Keterlibatan Kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas secara signifikan.

Table 11 Koefisien Regresi Variabel X terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Err	Beta		
(Constant)	74.882	12.922		5.795	.000
keterlibatan kerja	.533	.246	.339	2.164	.037
a. Dependent Variable: produktivitas					

$$Y = a + bX$$

$$Y = 74,882 + 0,246 X$$

Nilai konstanta sebesar 74,882 menunjukkan bahwa adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan di Favehotel Olo Padang. Koefisien regresi sebesar 0,246 pada sig.  $0,037 \leq 0,05$ . Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan keterlibatan kerja karyawan akan meningkatkan 0,246 satuan produktivitas karyawan.

**Pembahasan**

**Keterlibatan Kerja (X)**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 246) keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam banyak kehidupan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa dari 38 orang sampel untuk variabel Keterlibatan Kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut sebanyak 8 responden (21,05%) menunjukkan kategori sangat baik, 12 responden (31,57%) menunjukkan kategori baik, 15 responden (39,48%) menunjukkan kategori kurang baik, 3 responden (7,90%) menunjukkan kategori tidak baik dan 0 responden (0%) menunjukkan kategori sangat tidak baik. Berdasarkan hasil pengkategorian di atas, persentase tertinggi berada pada kategori kurang baik, dengan persentase 39,48%. Keterlibatan Kerja di Favehotel Olo Padang dilihat dari tiga indikator yaitu: partisipasi kerja adalah dengan kategori baik serta memiliki persentase sebesar 34,21%, keikutsertaan dengan kategori kurang baik serta memiliki persentase 42,12% dan kerja sama dengan kategori kurang baik dan memiliki persentase 44,73%. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja di Favehotel Olo Padang adalah dengan kategori kurang baik.

### **Produktivitas (Y)**

Menurut Sunyoto (2015: 203), “Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”. Menurut Sutrisno (2011: 104) Produktivitas adalah hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa dari 38 orang sampel untuk variable Produktivitas Karyawan dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak 6 responden (15,78%) menunjukkan kategori sangat baik, 16 responden (42,10%) menunjukkan kategori baik, 15 responden (39,48%) menunjukkan kategori kurang baik, 1 responden (2,64%) menunjukkan hasil tidak baik dan 0 responden (0%) menunjukkan hasil sangat tidak baik. Berdasarkan hasil pengkategorian di atas, persentase tertinggi berada pada kategori baik dengan persentase 42,10%. Produktivitas karyawan di Favehotel Olo Padang dilihat dari enam indikator yaitu: Kemampuan dengan kategori baik dan memiliki persentase sebesar 39,47%, meningkatkan hasil yang dicapai dengan kategori baik dan memiliki persentase sebesar 39,47%, semangat kerja dengan kategori kurang baik dan memiliki persentase 47,37%, pengembangan diri dengan kategori kurang baik dan memiliki persentase 47,38%, mutu dengan kategori kurang baik dan memiliki persentase 39,47% dan efisiensi dengan kategori kurang baik dan memiliki persentase 36,84%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan di Favehotel Olo Padang adalah dengan kategori kurang baik.

Hasil penelitian uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh ( $r_{xy}$ ) antara Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Favehotel Olo Padang dengan menggunakan analisis SPSS 16.00 diperoleh nilai uji regresi linier sederhana antara keterlibatan kerja dengan produktivitas karyawan yang memiliki nilai konstanta sebesar 74,882 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,246 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037, artinya setiap peningkatan sebesar satu satuan Keterlibatan Kerja akan meningkatkan 0,246 satuan produktivitas, sedangkan hasil uji koefisien determinasi atau uji yang dilakukan untuk menyatakan besar atau kecilnya pengaruh variabel X terhadap Y yang ditentukan oleh nilai  $R$  Square yaitu sebesar 0,115 artinya pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan di Favehotel Olo Padang sebesar 11,5% dan 88,5% di pengaruhi oleh faktor lain, dengan interpretasi bahwa kedua variabel berpengaruh secara positif dan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,037, sehingga  $H_a$  diterima, artinya “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keterlibatan kerja (X) terhadap produktivitas karyawan (Y) di Favehotel Olo Padang”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja di Favehotel Olo Padang dan produktivitas karyawan di kategorikan kurang baik

### **Simpulan**

Secara keseluruhan keterlibatan kerja di Favehotel Olo padang tergolong kategori kurang baik yang berada pada skor  $\geq 40$ -  $<50$  dengan persentase sebanyak 39,48% dan produktivitas karyawan di Favehotel Olo Padang tergolong kategori kurang baik yang berada pada skor  $\geq 80$ - $<100$  dengan persentase sebanyak 42,10%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisiensi regresi 0,246 signifikansi 0,037 dan koefisiensi determinasi yang di tunjukkan sebesar 11.5% produktivitas di pengaruhi keterlibatan kerja dan sisanya sebesar 88,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.



## Saran

Berdasarkan pembahasan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diberi saran sebagai berikut:

### ***Manajemen Favehotel Olo Padang***

Disarankan agar pihak manajemen hotel diharapkan mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan terutama dalam keterlibatan kerja antara sesama karyawan dalam satu perusahaan untuk mendukung kelancaran operasional kerja. Manajemen hotel lebih memperhatikan lagi karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang masih tergolong cukup pada indikator keikutsertaan dan kerja sama, dalam hal ini diharapkan mampu lebih mengayomi bawahannya agar merasa lebih diperhatikan maupun merasa lebih terbantu dan agar keterlibatan kerja mencapai kategori baik.

### ***Jurusan Pariwisata dan Perhotelan***

Kepada Jurusan Pariwisata dan Perhotelan agar dapat memberikan materi dan menyediakan bahan acuan mengenai produktivitas. Hal ini dikarenakan terbatasnya materi mengenai produktivitas tersebut. produktivitas merupakan salah satu ilmu yang penting untuk diketahui. Materi ini nantinya akan sangat berguna di dunia kerja, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

### ***Peneliti Berikutnya***

Bagi peneliti berikutnya disarankan agar dapat meneliti tentang faktor lain yang mempengaruhi produktivitas. Hal ini dikarenakan terdapat banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas seperti pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, disiplin kerja yang keras dan sebagainya.

### ***Bagi Penulis***

Bagi mahasiswa khususnya jurusan pariwisata dan perhotelan agar dapat meningkatkan wawasan tentang faktor- faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan

## Daftar Pustaka

- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai dan Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiyono. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel: Manajemen Hotel*, bandung: Alfabeta
- Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Via Gusti, Yuliana dan Hijriyantomi Suyuthie. 2015. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan di grand rocky hotel bukittingi: <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jhet/article/view/4507> di akses tanggal 17 Juli 2019