

BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Dalam kutipan buku Sutrisno (2019:99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran seperti barang-barang atau jasa dengan masukan seperti tenaga kerja, bahan, uang. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif atau suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Produktivitas menurut Tohardi dikutip dalam buku (Sutrisno, 2019:100), mengemukakan produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang terus mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada. Merupakan suatu keyakinan seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok yang lebih baik dari pada hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto dalam buku (Sutrisno, 2019:100), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Kusriyanto mengemukakan pendapat produktivitas yang dikutip dalam buku (Sutrisno, 2019:102), produktivitas adalah perbandingan antara

hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja dalam penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya, guna membandingkan antara masukan dan keluaran dalam penggunaan sumber daya. Perbandingan dalam pencapaian hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini yang diharapkan harus semakin lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja menurut Simanjuntak dikutip dalam buku (Sutrisno, 2019:103) yaitu :

a. Pelatihan

Latihan kerja bertujuan untuk memberikan karyawan keterampilan dan suatu cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja serta untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan adanya pelatihan para karyawan dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang sebelumnya pernah dilakukan.

b. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi, karena keadaan fisik

dan mental karyawan memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan, pandangan atasan terhadap bawahan, diikutsertakan dalam penentuan tujuan perusahaan, memiliki sikap yang saling menjalin dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja menurut Sulistiyani dan Rosidah dikutip dalam buku (Sunyoto, 2012:203) antara lain yaitu :

- a. Pengetahuan (*knowledge*), pengetahuan dan keterampilan merupakan dasar pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan berorientasi pada kemampuan, pola pikir dan penugasan ilmu serta sempit luasnya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan adalah hasil proses pendidikan yang diperoleh baik secara formal ataupun non-formal yang dapat memberikan kontribusi didalam pemecahan suatu masalah, termasuk dalam melaksanakan menyelesaikan tugas pekerjaan.
- b. Keterampilan (*skills*) ialah kemampuan penguasaan teknis operasional mengenai suatu bidang yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui suatu proses belajar dan berlatih, ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk

melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan operasi komputer.

- c. Kemampuan (*abilities*) atau kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Konsep ini lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi, pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
- d. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*) sangat erat hubungannya antara kebiasaan, sikap dan perilaku, sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, hal tersebut bisa menjamin perilaku kerja juga baik.

3. Indikator Produktivitas

Dalam kutipan buku (Sutrisno, 2019:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

- a. Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Kemampuan seorang karyawan bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Meningkatkan Hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang telah dicapai. Hasil ialah salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang menikmati hasil maupun yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. Semangat Kerja

Semangat kerja salah satu usaha untuk lebih baik hari ini dari hari kemarin. Indikatornya dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari yang dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan Diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri bisa dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi. karena semakin tinggi tantangannya, pengembangan diri harus dilakukan, harapan untuk menjadi lebih baik pada masanya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari sebelumnya. Mutu ialah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik memiliki pengaruh besar bagi perusahaan dan karyawan yang menjalankan tugas tersebut.

f. Efisiensi

Efisiensi perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran salah satu aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup besar bagi karyawan.

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Berdasarkan instruksi presiden No.15 tahun 1974 pada buku (Widodo, 2015:80) pelatihan ialah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh serta untuk meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan pada umumnya, dalam waktu yang cukup singkat, dan metode yang digunakan dari pada teori lebih mengutamakan praktik. Simamora mengemukakan dalam buku (Widodo, 2015:80) pelatihan adalah sebagai aktivitas yang dirancang guna meningkatkan pengetahuan, pengalaman, keahlian-keahlian maupun perubahan sikap seorang individu.

Pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini bisa berupa latihan keterampilan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, pengorganisasian dalam lingkungan belajar, pada dasarnya peserta memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri

sehingga mampu membantu dirinya sendiri, Hamalik dalam buku (Widodo, 2015:80).

Pelatihan didefinisikan sebagai usaha meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan yang sekarang atau pekerjaan lain yang akan segera dijabatnya, Menurut Ivancevich dalam Ruky dikutip dalam buku (Sutrisno 2019:67). Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang terorganisir dan menggunakan prosedur sistematis, yang mana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu, Menurut Sikula dalam As'ad dikutip dalam buku (Sutrisno 2019:103).

Jadi, dari beberapa pendapat pelatihan dapat disimpulkan bahwa pelatihan ialah suatu kegiatan yang diadakan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan seperti identifikasi, pengkajian proses belajar yang terencana serta perubahan pengetahuan, sikap atau keahlian. Dan upaya pembelajaran yang dilaksanakan oleh suatu organisasi baik pemerintah, ataupun perusahaan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Pelatihan

Dikutip dalam buku Suparyadi (2015:184) pelatihan memiliki beberapa tujuan antara lain :

a. Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang menguasai memiliki keterampilan dan menguasai pengetahuan di bidang pekerjaannya dapat bekerja dengan lebih baik dari pada karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan kurang menguasai pengetahuan di bidang pekerjaannya.

b. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi

Dengan meningkatnya keterampilan dan penguasaan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari program pelatihan, akan membuat karyawan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

c. Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berkesempatan mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga mampu bekerja bertambah efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

3. Manfaat Pelatihan

Dikutip dalam buku Suparyadi (2015:184) Pelatihan memiliki beberapa manfaat antara lain :

a. Meningkatkan Kemandirian

karyawan yang memiliki keterampilan dan menguasai pengetahuan di bidang pekerjaan tersebut akan lebih mandiri dan sedikit membutuhkan bantuan atasan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.

b. Meningkatkan Motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan semakin meningkat. Hal itu disebabkan oleh dua hal yaitu : bahwa yang pertama dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan menjadi percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan lebih yakin ; kedua, mereka merasa dihargai oleh organisasi karena pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diharapkan kontribusinya oleh organisasi.

c. Menumbuhkan Rasa Memiliki

Rasa diakui keberadaan dan kontribusinya sangat diperlukan oleh perusahaan dan pemahaman tentang tujuan organisasi yang didapatkan selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada setiap karyawan terhadap eksistensi organisasi.

d. Mengurangi Keluarnya Karyawan

Karyawan yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan di bidang pekerjaan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan.

e. Meningkatkan Laba Perusahaan

Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang dan jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini

dapat mendorong pelanggan untuk kembali lagi dan menjadi pelanggan setia serta loyal.

4. Jenis Pelatihan

Simamora (2015:278) jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi antara lain :

a. Pelatihan Keahlian (*Skill Training*)

Program pelatihannya relatif sederhana kebutuhan atau kelemahan diidentifikasi melalui penilaian yang lebih jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Pelatihan Ulang (*Retraining*)

Pelatihan ulang berusaha memberikan kepada karyawan keahlian-keahlian tertentu yang dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang cenderung berubah-ubah.

c. Pelatihan Lintas Fungsional (*Cross functional training*)

Pada dasarnya organisasi sudah mengembangkan fungsi kerja yang khusus dan memberikan gambaran pekerjaan yang detail. Pelatihan lintas fungsional melibatkan pelatihan karyawan untuk dapat melakukan aktivitas kerja dibidang lainnya selain dari pekerjaan yang telah ditugaskan.

d. Pelatihan Tim (*Team Training*)

Seluruh kinerja sebuah tim sangat tergantung pada keahlian seorang anggotanya, manajer kelompok kerja yang efektif

cenderung memantau kinerja setiap anggota timnya secara teratur dan sering memberikan umpan balik dan perhatian dalam pelatihan.

e. Pelatihan Kreativitas (*Creativity Training*)

Berasumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari, dimana para karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin.

5. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Simamora dalam buku (Widodo, 2015:82) mengemukakan bahwa indikator pelatihan adalah :

a. Kognitif atau Perubahan Pengetahuan

Meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisa. Sasaran pelatihan tersebut ialah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir antara lain :

- 1) Menambah wawasan pengetahuan tentang perkembangan perusahaan baik internal maupun eksternal.
- 2) Menambah pengawasan terkait perkembangan lingkungan yang sangat berpengaruh dalam kehidupan organisasi.
- 3) Menambah pengetahuan dibidang tugasnya.
- 4) Menambah pengetahuan dalam meningkatkan pelaksanaan tugasnya.
- 5) Menambah keterampilan berkomunikasi antar rekan kerja.
- 6) Meningkatkan kemampuan menangani emosi.
- 7) Meningkatkan pengalaman pemimpin.

b. Afektif atau Perubahan Sikap

Meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini yaitu untuk membuat orang memiliki sikap tertentu antara lain :

- 1) Pengurangan dalam keterlambatan kerja, kemangkiran kerja, perpecahan tenaga kerja.
- 2) Pengurangan timbulnya kecelakaan kerja, kerusakan peningkatan serta pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.

c. Psikomotor atau Keahlian

Meliputi pengontrolan otot-otot sehingga seseorang bisa melakukan gerakan-gerakan yang tepat sarannya agar seseorang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu, yaitu :

- 1) Peningkatan keahlian kerja.
- 2) Peningkatan kerja.
- 3) Peningkatan kecakapan kerja.
- 4) Peningkatan rasa tanggung jawab.

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Singodimedjo dalam kutipan buku (Sutrisno, 2019:61), mengemukakan pengembangan sumber daya manusia ialah proses persiapan-persiapan individu untuk menanggung tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan sumber

daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang lebih baik.

Husnan dalam kutipan buku (Sutrisno, 2019:63), mengemukakan pengembangan sumber daya manusia merupakan proses jangka panjang yang terorganisir dan menggunakan prosedur sistematis, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Pengembangan sumber daya manusia ialah suatu aktivitas organisasi dalam rangka menyiapkan manajer atau pemimpin dimasa yang akan datang. Sehingga ketika pada suatu saat organisasi memerlukan manajer atau seorang pemimpin untuk mengisi posisi jabatan yang lowong atau posisi jabatan yang baru, maka sudah tersedia karyawan yang andal, yaitu yang memiliki kapabilitas sesuai dengan bidang tugas atau pekerjaan dimana mereka akan diposisikan (Suparyadi 2015:234).

Rivai dan Sagala dalam buku (Sinambela dan Sinambela 2019:393) pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu yang telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan pegawai yang sudah ada, pengembangan sumber daya

manusia berupaya mengurangi ketergantungan organisasi terhadap pengangkatan pegawai baru.

Dari beberapa pengertian di atas, disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia ialah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan pekerja atau semua aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaan dalam memfasilitasi karyawan agar mempunyai pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Sehingga ketika pada suatu saat organisasi memerlukan manajer atau pemimpin untuk mengisi suatu posisi jabatan yang lowong atau posisi jabatan baru, maka sudah tersedia karyawan yang andal, yaitu yang memiliki kapabilitas sesuai dengan bidang tugas atau pekerjaan di mana mereka akan diposisikan.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Di kutip dalam buku Suparyadi (2015:235) berikut beberapa tujuan pengembangan sumber daya manusia antara lain :

a. Kaderisasi Pemimpin

Peran seorang pemimpin dalam setiap level atau tataran struktur suatu organisasi sangat vital, karena seorang pemimpin memiliki fungsi memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya agar para bawahan ini secara sadar dan penuh keikhlasan menerima dan melaksanakan tugas-tugas organisasi.

b. Promosi Jabatan

Promosi jabatan harus menjadi suatu program dari sebuah organisasi karena dengan adanya program promosi ini maka karyawan staff yang cakap memiliki peluang untuk pada suatu ketika menduduki posisi jabatan sebagai pemimpin setelah melalui proses pengembangan.

c. Keunggulan Kompetitif

Keunggulan kompetitif merujuk pada pemilikan sumber daya manusia dengan kualitas yang lebih baik dari pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh para pesaing.

3. Faktor-Faktor Pengembang Sumber Daya Manusia

Beberapa faktor pengembangan sumber daya manusia menurut Suparyadi (2015:235) antara lain :

a. Program Pensiun Karyawan

Mereka yang memiliki peluang untuk menduduki posisi jabatan yang akan lowong itulah yang sebelumnya harus dipersiapkan oleh organisasi melalui program pengembangan sumber daya manusia.

b. Karyawan Meninggal Dunia

Peristiwa kematian seseorang dapat terjadi sewaktu-waktu dalam waktu yang tidak dapat diprediksi, oleh karena itu organisasi harus memiliki kader yang sudah memiliki kompetensi yang sesuai sehingga sewaktu-waktu dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang lowong tersebut.

c. Karyawan diberhentikan dari pekerjaan

Tindakan karyawan yang merugikan organisasi dan kapan organisasi memberhentikan karyawan tersebut tidak dapat diperkirakan waktunya, oleh karena itu organisasi harus memiliki kompetensi yang sesuai guna ditempatkan pada posisi jabatan karyawan yang diberhentikan oleh organisasi tersebut.

d. Karyawan Keluar dari Organisasi

Walaupun mungkin perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan, tetapi program pengembangan karyawan tetap perlu dilakukan sebagai tindakan antisipasi kemungkinan terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan.

e. Rencana Pengembangan Bisnis dan Organisasi

Untuk mewujudkan rencana pengembangan bisnis dan organisasi ini, perusahaan akan melakukan berbagai persiapan terlebih dahulu, antara lain dengan mempersiapkan sumber daya manusianya, yaitu melalui program pengembangan.

f. Mempertahankan Karyawan

Karyawan yang disertakan dalam pengembangan merasa bahwa dirinya memiliki peluang untuk meniti karir yang lebih tinggi diperusahaan tersebut sehingga mereka tidak berpikir keluar dari perusahaan.

g. Memantapkan Budaya Perusahaan

Karyawan yang mengikuti program pengembangan akan semakin memahami budaya yang dimiliki oleh perusahaan.

h. Kepuasan Kerja

Karyawan akan merasa puas karena pekerjaannya sesuai dengan karakteristik kepribadiannya.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel penelitian terdahulu tentang “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

Tabel 2
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Variabel	Metode	Hasil
1	Kusumaningrum, I.D (2012) Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Kota Yogyakarta.	Pelatihan Sumber Daya Manusia (X) Produktivitas (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil menunjukkan pelatihan SDM mempunyai pengaruh positif dengan produktivitas kerja dan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan SDM terhadap produktivitas kerja perawat.
2	Kandou (2013) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado	Pelatihan (X_1) Pengembangan SDM (X_2) Produktivitas (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan PT Air Manado.

No	Peneliti & Tahun	Variabel	Metode	Hasil
3	Putri, Destriatania & Muntahar (2014) Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Perawat RS Bhayangkara Palembang	Motivasi, Etos Kerja, Pelatihan, Iklim Kerja, Gaji & Manajemen (X) Produktivitas (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja perawat di RS Bhayangkara Palembang dipengaruhi oleh faktor motivasi, pelatihan, iklim kerja dan gaji. Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja perawat RS Bhayangkara Palembang yaitu gaji.
4	Lolowang dkk (2016) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado	Pelatihan (X_1) Pengembangan SDM (X_2) Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado.
5	Juniarti (2016) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Universitas PGRI Palembang	Pelatihan (X_1) Pengembangan SDM (X_2) Produktivitas (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan baik secara parsial ataupun secara simultan terdapat pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

No	Peneliti & Tahun	Variabel	Metode	Hasil
6	Aspiyah & Martono (2016) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja CV Lut Putra Solder	Disiplin (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Pelatihan (X_3) Produktivitas (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.
7	Dimas & Simanjuntak (2017) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kec.Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara	Pendidikan (X_1) Pelatihan (X_2) Produktivitas (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
8	Fadili dkk (2018) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT.Bridgestone Tire Indonesia	Pelatihan (X_1) Pengembangan SDM (X_2) Produktivitas (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antar variabel pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT.Bridgestone Tire Indonesia Karawang.

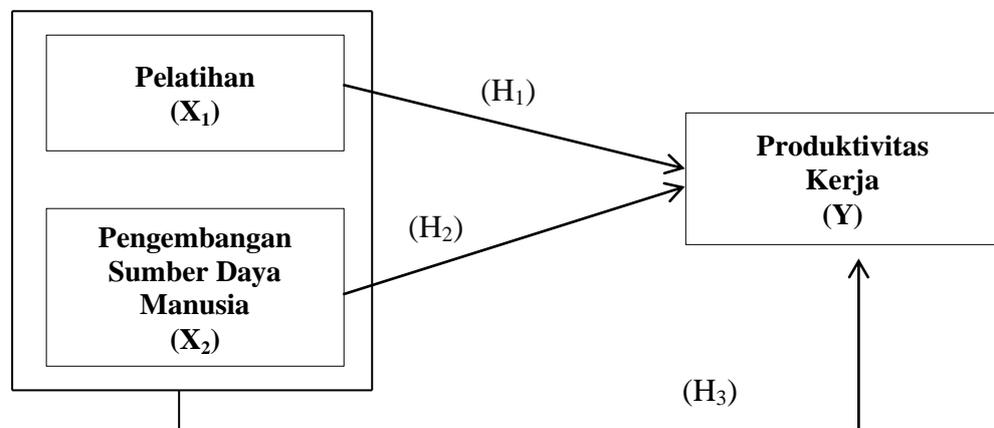
No	Peneliti & Tahun	Variabel	Metode	Hasil
9	Martini, Metera & Jiwa (2019) Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Produktivitas Pegawai RSUD Kabupaten Buleleng Unit Kerja SDM	Pendidikan (X ₁) Pelatihan (X ₂) Produktivitas (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan tingkat pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja, serta variabel tingkat pendidikan berpengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai RSUD .
10	Dalimunthe et al (2020) Analisis Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada Perawat RSUD Delia Kab.Langkat	Kedisiplinan (X ₁) Pelatihan (X ₂) Produktivitas (Y)	Analisis Linear Berganda	Hasil uji statistik korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dari variabel disiplin dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja perawat.

E. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan yang baik akan ada pengaruh positif dan signifikan menyebabkan karyawan akan terus meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan sumber daya manusia yang jelas juga akan berdampak

terhadap karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik serta memiliki potensi dan kesempatan yang sama dengan sesama karyawan dalam peningkatan kualitas produktivitas dalam suatu perusahaan.

Hubungan antara variabel-variabel pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan variabel produktivitas kerja yang diteliti tersebut dapat ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:105). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris yang didapat melalui teknik pengumpulan data. Berdasarkan pengertian dan kerangka penelitian, maka untuk mengetahui operasionalisasinya penulis

menetapkan hipotesis yang dapat dijadikan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh secara parsial pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan.