

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Produktifitas kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktifitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktifitas kerja yang maksimal. Produktifitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktifitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat.

Menurut Sutrisno (2009) yang mengutip pendapat Ravianto (2011), di bidang industri, produktifitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, dikatakan sebagai ukuran adalah seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Sedangkan menurut Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009), mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat tersebut di dukung pula oleh Ravianto (2011), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi akan mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Perlu di ingat, produksi dengan produktifitas adalah dua hal yang berbeda, dimana produksi tidak selalu di karenakan peningkatan

produktifitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktifitas tetap atau menurun.

Menurut Sedarmayanti (2009) Produktifitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

*International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktifitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung

Jadi, dari beberapa definisi-definisi di atas maka penulis berpendapat bahwa produktifitas adalah suatu hasil atau nilai yang di hasilkan oleh karyawan atau kelompok untuk menghasilkan sesuatu yang telah di tentukan oleh perusahaan yang sesuai dengan kualitas dan waktu penyelesaiannya.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sutrisno (2009) yang mengutip pendapatnya Ravianto bahwa Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerja karyawan, yaitu:

- a. Pelatihan
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan
- c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Karyawan adalah unsur penting dalam upaya peningkatan produktivitas, dengan diadakan program pelatihan kepada karyawan maka karyawan akan terampil dan berkompeten dalam bekerja sehingga mampu dengan cepat menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan demikian maka produktifitas akan mudah untuk dicapai.

Dalam keseharian kerja, sikap mental dari para pekerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena jika keadaan fisik atau mental karyawan lemas dan tidak bersemangat, dimungkinkan pekerjaan yang diberikan akan lama untuk terselesaikan bahkan cenderung salah.

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang di lakukan sehari-hari. Adanya hubungan yang harmonis akan memperlancar komunikasi. Hal ini bisa memotivasi karyawan sehingga karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sedangkan menurut Jhon H. Dan Joyce E.A. Russel dalam Herdiansyah Dahlan mengemukakan bahwa ada berapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktifitas :

1. Knowledge : Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari produktivitas. Konsep pengetahuan lebih berorientasi kepada intelegensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta lebih pada wawasan yang dimiliki seseorang.
2. Keterampilan : kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya. Keterampilan diperoleh dari proses belajar dan berlatih.
3. Kemampuan : Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang pegawai. Yang termasuk faktor pembentuk kemampuan yaitu pengetahuan dan keterampilan.
4. Behaviors : Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. Attitude merupakan satu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan.

### 2.1.1.3 Indikator Produktivitas

Dengan adanya produktivitas kerja di harapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mengukur produktivitas kerja di perlukan indikator.

Menurut sutrisno (2009) indikator produktivitas yaitu:

1. Kemampuan,
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

**Kemampuan.** Indikasi seorang karyawan yang produktif adalah memiliki kemampuan ini diwujudkan melalui keterampilan yang dimiliki. Serta profesionalisme inilah yang akan memberikan daya bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diembanya . Jadi karyawan yang produktif indikasinya, mampu, terampil dan profesional

dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan dengan hasil yang baik, memenuhi standar yang ditetapkan.

**Meningkatkan hasil yang dicapai.** Dengan peningkatan produktivitas kerja secara terus menerus maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk melakukan pengembangan terhadap diri karyawan. Karena karyawan berusaha menampilkan hasil kerja yang semakin baik sesuai dengan target perusahaan.

**Semangat kerja.** Merupakan karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas. Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan baik sehingga tujuan perusahaan akan terwujud dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

**Pengembangan diri.** Merupakan karyawan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi dalam bekerja mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang dituntut untuk memiliki ide cemerlang untuk memecahkan problem dalam penyelesaian pekerjaan.

**Mutu.** Dengan mutu kerja yang baik, maka perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Mutu harus selalu ditingkatkan karena mutu merupakan hasil pekerjaan yang memenuhi standart perusahaan yang menunjukkan kualitas seseorang karyawan. Bila mutu yang dihasilkan selalu baik, maka secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan efisiensi bagi perusahaan.

**Efisiensi.** Tindakan efisiensi dalam bekerja merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memanfaatkan waktu untuk bekerja sehingga mampu menyelesaikan sesuai dengan target perusahaan.

## **2.1.2 Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan pengembangan karyawan, semakin baik sering karyawan melakukan pelatihan semakin baik keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan sehingga mendukung tercapainya produktifitas kerja karyawan.

### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik keterampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Menurut Mathis dan Jackson (2010), yang memberikan definisi mengenai pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau pun luas.

Pelatihan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Dessler (2009) Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah

satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya

#### **2.1.2.2 Tujuan Pelatihan**

Tujuan umum dari pelatihan adalah untuk meningkatkan produktifitas bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokkan menjadi Sembilan bidang yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Meningkatkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan *skill* pegawai.

#### **2.1.2.3 Indikator-indikator Pelatihan**

Adapun indikator-indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2009) sebagai berikut:

- a. Materi pelatihan
- b. Metode pelatihan

- c. Pelatih (instruktur)
- d. Peserta pelatihan
- e. Sarana pelatihan

**Materi Pelatihan.** Dapat dilihat dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan (*training need sessement – TNA*), sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan. Peserta pelatihan harus dapat melihat bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan perusahaan.

**Metode Pelatihan.** Dengan berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kebutuhan peserta pelatihan. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

**Pelatih.** Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar – benar memiliki keahlian dan kemampuan sesuai dengan materi bidangnya.

**Peserta pelatihan.** Karyawan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.



**Sarana pelatihan.** Hendaknya semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan dipersiapkan secara lengkap dan teliti. Hal ini sangat mendukung kelancaran jalannya pelatihan.

### **2.1.3 Kompetensi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Kerja**

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1975). Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Menurut Spencer dalam Sutrisno (2009), mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

Kompetensi seseorang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kompetensi adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012).

Menurut Robbins (2008), kompetensi kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Gondokusumo (2003) kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Sedangkan menurut Wibowo (2007:110) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan

atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari berbagai pendapat diatas bahwa Kompetensi kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

### **2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja**

Menurut Dessler (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengetahuan akan bisnis**

Sumber daya manusia menambah nilai bagi organisasi jika mereka memahami bagaimana bisnis berjalan. Karena dengan pemahaman tersebut memungkinkan mereka untuk mengadaptasi aktivitas sumber daya manusia dan organisasi untuk mengubah kondisi bisnis. Dengan mengetahui kemampuan finansial, strategis, teknologi dan organisasi maka anda dapat menjalankan peran dalam diskusi strategis. Sumber daya manusia yang menguasai hubungan industrial dan karyawan akan sangat kompeten.

#### **2. Manajemen perubahan**

Kompetensi ini meningkatkan peran sumber daya manusia sebagai partner bisnis. Tantangan yang sering dihadapi adalah mereka harus fokus kepada respons orang mengenai strategis baru. Sumber daya manusia merupakan posisi yang paling tepat untuk menggerakkan perubahan tersebut. Kemampuan yang harus dimiliki sumber daya untuk melaksanakan perubahan tersebut adalah kemampuan mendiagnosis masalah,

membangun hubungan klien, mengartikulasi visi, kepemimpinan, pemecahan masalah dan menetapkan sasaran. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan (akan proses perubahan), skill (sebagai agen perubahan) dan ability (melaksanakan perubahan)

### 3. Manajemen budaya

Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Kita telah menjelaskan peran strategis sumber daya manusia dan menetapkan peran sistem. Yang pada akhirnya perilaku karyawan dihasilkan dari sistem-sistem tersebut menjadi budaya perusahaan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa strategis sumber daya manusia berkinerja tinggi merupakan indikator utama budaya kerja. Atasan perlu memahami bahwa mereka adalah “orang-orang yang harus mempertahankan budaya perusahaan.”

### 4. Menguasai praktik sumber daya manusia

Seperti karyawan lainnya, sumber daya manusia haruslah mahir dalam bidangnya. Mereka harus memahami teori sumber daya manusia dan harus dapat menggunakan teori tersebut dalam praktiknya

### 5. Menunjukkan kredibilitas personnel

Jika keempat hal diatas dapat dijelaskan pilar kompetensi sumber daya manusia, maka kredibilitas personnel dapat dijadikan sebagai dasar pilar kompetensi tersebut. Kredibilitas sumber daya manusia terdiri dari tiga dimensi. Pertama, sumber daya manusia harus menghidupkan nilai perusahaan. Nilai organisasi yang harus diperhatikan oleh sumber daya

manusia adalah terbuka, jujur, kemampuan untuk menjadi team player, mampu menghormati karyawan lain, menanamkan kinerja tinggi pada karyawan. Kedua, sumber daya manusia membangun kredibilitas mereka saat adanya hubungan saling percaya dengan koleganya. Hubungan saling percaya muncul saat sumber daya manusia berperan sebagai partner dalam tim manajemen dan dapat bekerja sama dan mempengaruhi manajemen tanpa perlu otoritas. Ketiga, sumber daya manusia akan mendapat respek dari kolega saat mereka bertindak “dengan sikap yang seharusnya” (with an attitude) yang dimaksud dengan with an attitude disini adalah sumber daya manusia harus memahami bagaimana bisnis dapat berjalan, memberikan pendapat dengan bukti-bukti, memberikan solusi yang inovatif.

### **2.1.3.3 Indikator Kompetensi Kerja**

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Indikator kompetensi kerja adalah sebagai berikut menurut Wibowo (2007), meliputi :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Keterampilan (*Skill*)
- c. Sikap (*Attitude*)

**Pengetahuan.** Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (knowledge) merupakan kompetensi yang kompleks. Karyawan harus mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing begitu juga dengan mengetahui pengetahuan yang

berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintah.

**Keterampilan.** Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Bisa dikatakan keterampilan individu meliputi : kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

**Sikap.** Karyawan dalam menyelesaikan tugasnya haruslah mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreatifitas dalam bekerja.

#### 2.1.3.4 Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer Gordon dalam Sutrisno (2009), terdapat lima aspek, yaitu :

- a. *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga dia melakukan tindakan.
- b. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu.
- c. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
- e. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

#### 2.1.3.5 Aspek – Aspek Dalam Kompetensi

Kompetensi yang harus dikuasai oleh Sumber Daya Manusia perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Gordon dalam

Sutrisno (2009), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep

kompetensi sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Pemahaman (*understanding*)
- c. Kemampuan (*skill*)
- d. Nilai (*value*)
- e. Sikap (*attitude*)
- f. Minat (*interest*)

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan variabel Pelatihan kerja, Kompetensi kerja karyawan dan Produktifitas kerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti peneliti sebelumnya. Berikut ini hasil rekapitulasi penelitian terdahulu :

Tabel 2.1  
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Djadjun Djuhara (2012)	Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap produktivitas pada karyawan bagian manajemen, sirkulasi dan iklan PT. Tribun Jabar Bandung)	motivasi kerja (X1), kompetensi (X2) dan produktivitas kerja Karyawan (Y).	Analisis regresi berganda dan uji t dan uji f	Secara parsial dan simultan motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tribun Jabar Bandung	Sama-sama menggunakan analisis regresi, variabel yang diteliti yaitu Motivasi kerja (X1), Kompetensi (X2) dan produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel
2	Wahyu Maulana (2014)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	Pelatihan (X) dan Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi dan uji t	Terdapat pengaruh antara Jumlah Pelatihan terhadap	Sama-sama menggunakan analisis regresi, variabel yang diteliti

		Karyawan Bagian Distribusi Pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau			Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau	Pelatihan (X) dan Produktifitas kerja (Y) Sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Pelatihan kerja dan Kompetensi kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
3	Slamet Raharjo (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati)	Kemampuan Kerja (X1), Pengalaman (X2), Pelatihan (X3) Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan Kompetensi Kerja (M)	Analisis regresi dan uji t dan f	secara serempak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan, pengalaman, pelatihan terhadap kompetensi	Sama-sama menggunakan analisis regresi, variabel yang diteliti Kemampuan Kerja (X1), Pengalaman (X2), Pelatihan (X3) Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan Kompetensi Kerja (M) Sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Pelatihan kerja dan Kompetensi kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
4	Raja Irfan	Dampak Pelatihan	Pelatihan (X) dan	Regresi	Terdapat pengaruh	Sama-sama menggunakan

	Sabir (2014)	terhadap Produktifitas Karyawan: Studi Kasus Perusahaan Pasokan Listrik di Pakistan	Produktifitas (Y)		yang paling signifikan dan kuat pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan	analisis regresi, variabel yang diteliti adalah Pelatihan (X), dan produktivitas (Y), sedangkan dalam penelitian ini penulis menambahkan variabel Kompetensi
--	--------------	---	-------------------	--	---	--

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki pekerjaan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan Wahyu Maulana (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Jumlah Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau. Penelitian Raja Irfan Sabir (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan.



Jadi semakin sering pelatihan kerja dan kualitas pelatihan yang baik di perusahaan maka produktifitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya semakin jarang pelatihan kerja itu dilakukan maka semakin menurun produktifitasnya.

### **2.3.2 Hubungan Kompetensi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja**

Kompetensi kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki memiliki kompetensi sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja yang optimal.

Penelitian Djadjun Djuhara (2012) membuktikan bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tribun Jabar Bandung.

Selain itu Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Raharjo (2016) membuktikan secara serempak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan, pengalaman, pelatihan terhadap kompetensi.

Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi kerja karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya.

### **2.3.3 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kompetensi**

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi. Dengan pelatihan diharapkan akan merubah perilaku dan sikap kerja yang positif. Dengan terbentuknya sikap kerja yang positif dari karyawan, maka diharapkan akan

meningkatkan kompetensi karyawan sehingga tujuan dari organisasi secara keseluruhan dapat dicapai.

Penelitian Slamet Raharjo (2016) membuktikan secara individual ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi.

#### **2.3.4 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas melalui Kompetensi**

Kompetensi karyawan dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya haruslah mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kompetensi seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan seorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian Slamet Raharjo (2016) membuktikan secara individual ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi, pelatihan terhadap produktifitas kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

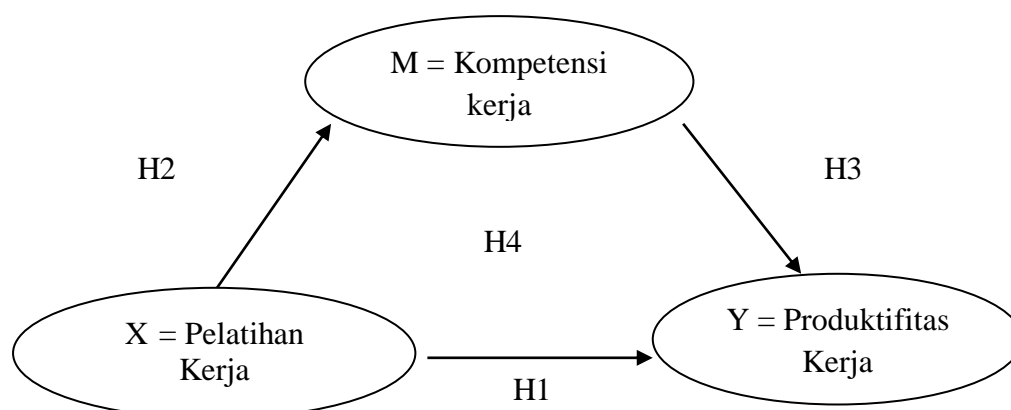
#### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti berpendapat bahwa :

Produktifitas tentunya tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan karyawan saja tetapi juga dukungan sumber daya organisasi lainnya oleh karena itu

pengembangan potensi karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan.

Karyawan memiliki arti strategis bagi perusahaan maka kompetensi seorang karyawan tentu sangat berpengaruh terhadap produk yang dicapai. Kompetensi karyawan bisa dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pelatihan atau pengembangan yang dilakukan oleh organisasi. Selain itu, yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah Pelatihan Karyawan. Pelatihan dapat mempengaruhi Produktifitas serta dapat mempengaruhi Kompetensi yang dimiliki karyawan. Semakin kompeten karyawan hampir pasti Produktifitas semakin meningkat. Adapun modul penelitian yang diajukan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah digambarkan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja karyawan
- H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh kompetensi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan
- H<sub>4</sub> : Diduga kompetensi memediasi pengaruh antar pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan