

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Setiap kegiatan organisasi perusahaan dituntut adanya suatu manajemen yang baik agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terus terjamin. Manajemen yang baik merupakan hasil cipta, rasa, karsa, pikiran, dan perbuatan manusia yang dapat menolong manusia dalam mencapai tujuannya.

Manajemen yang baik adalah hasil pikiran dan karya manusia, sekalipun manusia didukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, tetapi yang menentukan baik buruknya manajemen adalah cara berfikir dan bertindak. Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengordinasian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang ditentukan terlebih dahulu.

Definisi manajemen menurut (Daft, 2010), "*Manajemen is attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources*". Pendapat tersebut kurang lebih memiliki arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumberdaya organisasi.

Definisi manajemen menurut (Stoner dan Freeman, 2012), adalah : "*Manajemen is the process of planning, organizing, leading, and controlling the work of organization members and using all available organizational resources to reach stated organizational goals*". Sedangkan menurut Nitisemito (2010), definisi manajemen adalah sebagai berikut : Manajemen adalah suatu seni dan ilmu untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, manajemen mengandung tujuan yang hendak dicapai, manajemen meliputi usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, didalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan.

Berdasarkan sumber daya-sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi ke dalam manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen produksi/operasi, manajemen pemasaran. Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia, maka dari itu kita perlu membahas lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada hakekatnya manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan karyawan sebagai sumber utama dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan cara yang paling efektif untuk mencapai suatu sasaran organisasi tersebut baik sasaran jangka pendek atau jangka panjang. Untuk mencapai itu, organisasi atau perusahaan harus terus menerus melaksanakan kegiatan mencari, menerima, menetapkan, mengembangkan, dan mendayagunakan pegawai secara efektif terencana dan terpadu. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya adalah manajemen yang mengkhususkan dalam bidang sumber daya manusia atau bidang kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia menyangkut masalah pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, layak, dan terjaminnya kerja yang efektif.

Menurut **Bangun (2012)**, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisaian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Noe (2010)**, manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakankebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Menurut **Handoko (2011)**, Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Sedangkan menurut **Nitisemito (2010)**, Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi suatu kerja yang efektif, untuk mencapai tujuan ini manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan. Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai manajemen yang menitik beratkan pada perhatiannya pada persoalan-persoalan karyawan atau personalia dalam suatu wadah tertentu. Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan tenaga kerja, sebagai faktor produksi yang mempunyai daya pikir, perasaan, keterampilan, kebutuhan, dan sebagainya, dengan kata lain manusia dengan bermacam-macam sifat dan perilakunya biasa dimanfaatkan, digerakkan dan diarahkan untuk menciptakan suatu kondisi dan lingkungan sedemikian rupa sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia yang ada, maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan sehingga dengan demikian efektifitas dan efisiensi sumber daya

manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan, kegiatan pendayagunaan manusia sangat menentukan sekali didalam keberhasilan suatu pengelolaan organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, menurut **(Panggabean, 2012)**, fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya dikelompokkan sebagai berikut :

1. Pengadaan Tenaga Kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri dari :

a. Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan suatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memahami tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi.

b. Perencanaan tenaga kerja

Perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang diperlukan oleh sebuah organisasi pada waktu yang tepat agar tujuannya dapat dicapai.

c. Penarikan tenaga kerja

Penarikan tenaga kerja merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memperoleh sejumlah calon pegawai yang memenuhi persyaratan (berkualitas). Proses ini diawali dengan pemahaman akan adanya lowongan, tugas-tugas yang dikerjakan, kualifikasi dan sistem kompensasi, seperti evaluasi pekerjaan dan survey upah dan gaji.

d. Seleksi

Proses penarikan dan seleksi penerimaan pegawai bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan atau usaha untuk memperoleh jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sasaran dari pengadaan adalah untuk memperoleh sumber daya manusia dalam jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang tepat bagi organisasi.

2. Pengembangan pegawai

Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui proses orientasi, pelatihan, dan pendidikan. Pada hakikatnya yang ditujukan untuk menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan kualifikasi yang dimiliki pegawai sekarang.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hal ini terdiri dari pengertian karir, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Karir bukan hanya dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, tetapi juga berhubungan dan memberikankan kesinambungan, keteraturan, dan arti kehidupan bagi seseorang. Perencanaan karir adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang memilih tujuan karir dan mengenali cara atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak tersedia ketika dibutuhkan.

4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja pegawai. Informasi ini dapat

digunakan sebagai input dalam melaksanakan hampir semua aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya, yaitu promosi, kenaikan gaji, pengembangan, dan pemutusan kerja.

5. Kompensasi

Merupakan segala bentuk penghargaan (*outcomes*) yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas kontribusi (*inputs*) yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri atas gaji pokok, insentif, dan kesejahteraan pegawai.

6. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan di tempat kerja, sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan pegawai dari penyakit secara fisik dan mental.

7. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan antara pekerja dan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai alasan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pendapat (Cushway, 2012), “**Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari proses dalam mencapai tujuan**”. Setelah arah dan strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkan dalam bentuk rencana kerja. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. MSDM merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya dan bagaimana mengatur mereka. MSDM harus diintegrasikan secara penuh dengan proses-proses manajemen yang lainnya.

Tujuan dari MSDM bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi lain, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi yang mencakup hal berikut:

1. Memberikan sasaran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana menghadapi perubahan dan dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.
2. Melaksanakan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur SDM yang diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.
3. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, terutama dengan memperhatikan segi-segi SDM.
4. Menyediakan bantuan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan mereka.
5. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai untuk memastikan tidak adanya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi.
6. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dengan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai penjamin standar dan nilai organisasi dalam pengelolaan SDM.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya. Secara umum, pengertian produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan. Istilah produktivitas sering kacau dengan istilah produksi. Banyak yang berpendapat bahwa semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Menurut **Sinungan (2014)**, mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Menurut **Mathis and Jackson (2011)**, mendefinisikan produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Menurut **Sutrisno (2009)**, produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Beberapa pengertian lain mengenai produktivitas menurut beberapa ahli:

1. Tohardi yang dikutip oleh (**Sutrisno, 2011**), mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Pendapat Tohardi didukung juga oleh Ravianto yang dikutip oleh (**Sutrisno, 2011**), yang menyatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini. Sikap ini mendorong agar seseorang tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan

2.1.3.2 Indikator Produktivitas Kerja

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas pegawai.

Menurut **Umar, dalam Salinding (2011)**, produktivitas memiliki dua indikator :

1) Efektivitas

Mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

2) Efisiensi

Berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut **Tjutju Yuniarsi dalam Alimuddin (2012)**, mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu:

1) Faktor Internal

- a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
- b) Struktur dan desain pekerjaan
- c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
- d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
- e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
- f) Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan atau rekan kerja
- g) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
- h) Lingkungan kerja yang ergonomis
- i) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
- j) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

2) Faktor Eksternal

- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
- b) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan

- c) Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi
- d) Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan
- e) Tingkat persaingan
- f) Dampak globalisasi

2.1.3.4 Manfaat dari Produktivitas Kerja

Menurut **Sinungan (2013)**, manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

2.1.3.5 Perbedaan antara Kinerja dan Produktivitas

Menurut **Mangkunegara (2015)**, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output, keluaran*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input, masukan*) (**Kussriyanto, 1984**).

Berdasarkan pengertian kinerja dan produktivitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja (*output*) dengan periode (waktu), sedangkan produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Jadi, perbedaan kinerja dengan produktivitas terletak pada denominator perbandingannya. Denominator dari kinerja adalah waktu yang dibutuhkan, sedangkan denominator dari produktivitas adalah sumber daya yang digunakan (*input*).

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Jika denominator dalam perbandingan produktivitas adalah sumber daya yang digunakan (*input*), maka produktivitas berkenaan langsung dengan sumber daya dalam suatu organisasi. Dengan begitu, produktivitas lebih menitikberatkan pada efisiensi penggunaan sumber daya tersedia. Seperti yang kita ketahui, sumber daya yang dimiliki organisasi sangat beragam tetapi jumlahnya terbatas. Untuk itulah hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi untuk menggunakan sumber daya secara efisien demi terciptanya produktivitas yang optimal.

Jika produktivitas lebih menitikberatkan pada efisiensi penggunaan sumber daya, maka dapat dikatakan bahwa kinerja lebih menitikberatkan pada efektivitas penggunaan waktu. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa denominator dari kinerja adalah waktu yang dibutuhkan. Sehingga suatu organisasi dianggap dapat menghasilkan kinerja terbaik jika organisasi tersebut dapat mengoptimalkan efektivitas penggunaan waktu. Penggunaan waktu yang efektif menjadi begitu penting karena dapat mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan kinerja terbaiknya.

Secara ringkas, perbedaan antara kinerja dan produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Perbedaan Kinerja dan Produktivitas

No	Kinerja	Produktivitas
1	Merupakan perbandingan antara hasil kerja (<i>output</i>) dengan periode (waktu)	Merupakan perbandingan antara hasil kerja (<i>output</i>) dengan sumber daya yang digunakan (<i>input</i>)
2	Perbandingan pada kinerja adalah waktu yang dibutuhkan	Perbandingan pada produktivitas adalah sumber daya yang digunakan (<i>input</i>)
3	Untuk hasil yang optimal, kinerja lebih menitikberatkan pada efektivitas penggunaan waktu	Untuk hasil yang optimal, produktivitas lebih menitikberatkan pada efisiensi penggunaan sumber daya

Sumber : Sumber Daya Manusia perusahaan. *Remaja Rosdakarya*

2.1.4 Pelatihan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut **Hasibuan (2016)**, pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Pelatihan

bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut **Hasibuan (2016)**, mengatakan bahwa **“Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial”**. Pendidikan berorientasi pada teori dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. latihan berorientasi pada praktek dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.

Menurut **Sudarmanto (2009)**, **“Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan”**. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja. Menurut **Jill Brookes dalam Sudarmanto (2009)** dalam bukunya *“Training and Development Competence”* mendefinisikan pelatihan dengan mengutip *“Manpower Services Commission”* (1981), yaitu: proses terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan, perilaku keahlian melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja efektif dalam suatu aktivitas.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat serta Sasaran Pelatihan Kerja

Menurut **Sekaran (2009)**, pelatihan berdampak pada bidang utama seperti sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral karyawan.

Pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan tersebut dan semakin besar moral-nya, semakin dia akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan lebih rendah akan absensi dan perpindahan karyawan.

2) Pengawasan kurang.

Seorang karyawan terlatih akan kenal baik dengan pekerjaan dan akan perlu waktu kurang pengawasan. Dengan demikian, akan ada lebih sedikit pemborosan waktu dan upaya.

3) Kecelakaan yang lebih sedikit.

Kesalahan yang mungkin terjadi jika karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin dilatih karyawan, semakin sedikit yang kemungkinan melakukan kecelakaan dalam pekerjaan dan karyawan menjadi lebih mahir.

4) Kemungkinan promosi.

Karyawan memperoleh keterampilan dan efisiensi selama pelatihan. Mereka menjadi lebih memenuhi syarat untuk promosi. Mereka menjadi aset bagi organisasi.

5) Peningkatan produktivitas.

Pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih menunjukkan kuantitas dan kualitas kinerja. Ada kurang pemborosan waktu, uang dan sumber daya jika karyawan terlatih.

2.1.4.3 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut **Siagian (2014)**, berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (*subjek*) memiliki yang diketahui (*objek*) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2) Kemampuan Berfikir

Kemampuan berfikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*sintesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan.

3) Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

4) Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills*, *interpersonal skills*, *attitudes*, *habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah **“Suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2014).**

Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan **“Suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi” (Helmi, 2016).**

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2016)**, **“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”**. Menurut **Handoko (2011)**, disiplin adalah **“kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”**.

Disiplin kerja menurut (**Sinungan, 2015**) adalah “Sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.5.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2016)** indikator disiplin kerja yaitu:

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi- fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut **(Hasibuan, 2013)**, antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

2.1.5.4 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (**Sastrohadiwiryo, 2013**).

Motif utama karyawan pada saat ini mungkin dapat berubah untuk hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini dapat terjadi kapan saja setelah satu motif terpenuhi dengan baik sehingga motif yang lain akan menggantikannya. Motif lama yang telah terpuaskan akan menjadi reda sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk bertindak dan berperilaku bila dibandingkan dengan motif yang baru yang masih belum terpuaskan. Motif karyawan yang selalu berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para karyawan. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Menurut **Sastrohadiwiryo (2013)**, tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

2.1.6 Hubungan Antara Variabel

2.1.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Menurut **Siagian (2014)**, keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan. Karyawan PT. Haleyora Powerindo Bandung belum memiliki pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan yang dapat membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, adanya pelatihan di PT. Haleyora Powerindo Bandung berupaya

menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan pekerjaan yang pada saat itu dihadapi.

Pelatihan di PT. Haleyora Powerindo Bandung cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan PT. Haleyora Powerindo Bandung menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebesar-besarnya bagi PT. Haleyora Powerindo Bandung.

Hal ini didukung menurut **Rony Salinding (2011)**, dari hasil penelitiannya yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.ERAJAYA SWASEMBADA CABANG MAKASSAR”**, bahwa pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dan produktivitas karyawan.

2.1.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan oleh PT. Haleyora Powerindo Bandung, karena dalam suasana disiplinlah karyawan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya disiplin kerja PT. Haleyora Powerindo Bandung masih rendah, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, sering absen, meletakkan alat tidak pada tempatnya, tidak memakai alat lengkap saat bekerja dan pulang lebih awal. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Haleyora Powerindo Bandung salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan PT. Haleyora Powerindo Bandung dapat terwujud apabila karyawan PT. Haleyora Powerindo Bandung bersikap sadar atau memiliki

kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan (**Hasibuan, 2013**). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan PT. Halyora Powerindo Bandung tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan PT. Halyora Powerindo Bandung bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Hal ini didukung menurut **Fitri Afriyani Christian (2016)**, dari hasil penelitiannya yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI ROKAN KEC. PAGARAN TAPAH DARUSSALAM KAB. ROKAN HULU”**, bahwa pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan terdapat hubungan yang kuat antara disiplin dan produktivitas karyawan.

2.1.6.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (**Sulaeman, 2014**). Menurut **Umar (2015)**, produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal apabila mampu menciptakan efektivitas dan kreativitas. Efektivitas menyangkut hasil kerja yang memuaskan dan tercapainya tujuan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT. Halyora Powerindo Bandung. Sedangkan efisien menyangkut ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, PT. Halyora Powerindo Bandung harus memperhatikan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Seorang karyawan

yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan PT. Haleyora Powerindo Bandung dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan di PT. Haleyora Powerindo Bandung agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan PT. Haleyora Powerindo Bandung tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Hal ini didukung menurut **Putri Widasari (2012)**, dari hasil penelitiannya yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PT. GULANG MEDICA INDAH PEKANBARU”**, bahwa secara simultan disiplin dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2.2. Kajian Penelitian Sebelumnya

Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang pelatihan, disiplin kerja, dan produktivitas kerja:

Tabel 2.2

Penelitian Sebelumnya

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
Ilham Ramadhann, 2009	Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap	Hasil penelitian pada karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka. Dari perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 23,736 maka Pendidikan, Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.	Skripsi Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung.

	Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil dari seluruh uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan begitupun sebaliknya produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap program pendidikan dan pelatihan	
Widasari (2012)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Hasilnya penelitian pada UD.Sinar Abadi Blitar. Berdasarkan hasil pengamatan, didapatkan bahwa variabel pendidikan yang berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas dengan bukti pendidikan 0,405, pelatihan 0,078, disiplin kerja 0,310. Sedangkan hasil regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 4,749 + 0,405x_1 + 0,078x_2 + 0,310x_3 + e$. Untuk hasil uji f dan uji t dapat diketahui bahwa pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 23,736, maka Pendidikan, Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.	Skripsi Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Riau

<p>Rony Salinding (2011)</p>	<p>Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Hubungan antara pelatihan dengan roduktivitas karyawan diperoleh nilai $R = 0.819$ nilai ini termasuk dalam korelasi cukup tinggi karena mendekati 1. Dari hasil perhitungan uji t untuk <i>kemampuan instruktur pelatihan</i> yang menghasilkan t hitung = 2,608. Untuk <i>isi pelatihan</i> menghasilkan t hitung = 2,188. Untuk <i>metode pelatihan</i> menghasilkan t hitung = 4,372. Sedangkan nilai t table = 1,628. Nilai thitung > ttabel maka terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Erajaya Swasembada, dimana variabel yang paling berpengaruh adalah <i>instruktur pelatihan</i>. Dari metode analisis berganda secara simultan (uji-f) dimana diperoleh F hitung = 31,180 > F tabel = 2,772.</p>	<p>Skripsi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.</p>
<p>Bestari (2011)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap</p>	<p>Sampel yang digunakan sebanyak 68 data, dengan 70 responden yang merupakan karyawan bagian produksi kayu di PT. Berkat Sejahtera Abadi. Analisis</p>	<p>Jurnal Universitas Bakrie Indonesia.</p>

	Produktivitas Kerja Karyawan	<p>pengolahan data menggunakan program multiple regresi guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan melalui pengujian kompensasi menghasilkan nilai signifikansi (Sig= 0,000) dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Sig=0,000).Sedangkan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi (Sig = 0,000).</p>	
Silvia Retno Turyati (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan karyawan toko di Pasar Kliwon Kudus, sesuai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($1.899 > 1.6636$), sehingga motivasi seorang karyawan dalam hal ini untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.Terdapat</p>	Skripsi Fakultas Ekonomi Syariah.ST AINK.

		<p>pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan karyawan toko di Pasar Kliwon Kudus, sesuai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($1.899 > 1.6636$), sehingga disiplin kerja karyawan misalnya datang bekerja tepat waktu terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja. Terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan karyawan toko di Pasar Kliwon Kudus, sesuai dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ($25.827 > 3.15$), sehingga motivasi seorang karyawan dalam bekerja serta disiplin kerja karyawan misalnya datang bekerja tepat waktu terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja.</p>	
--	--	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran

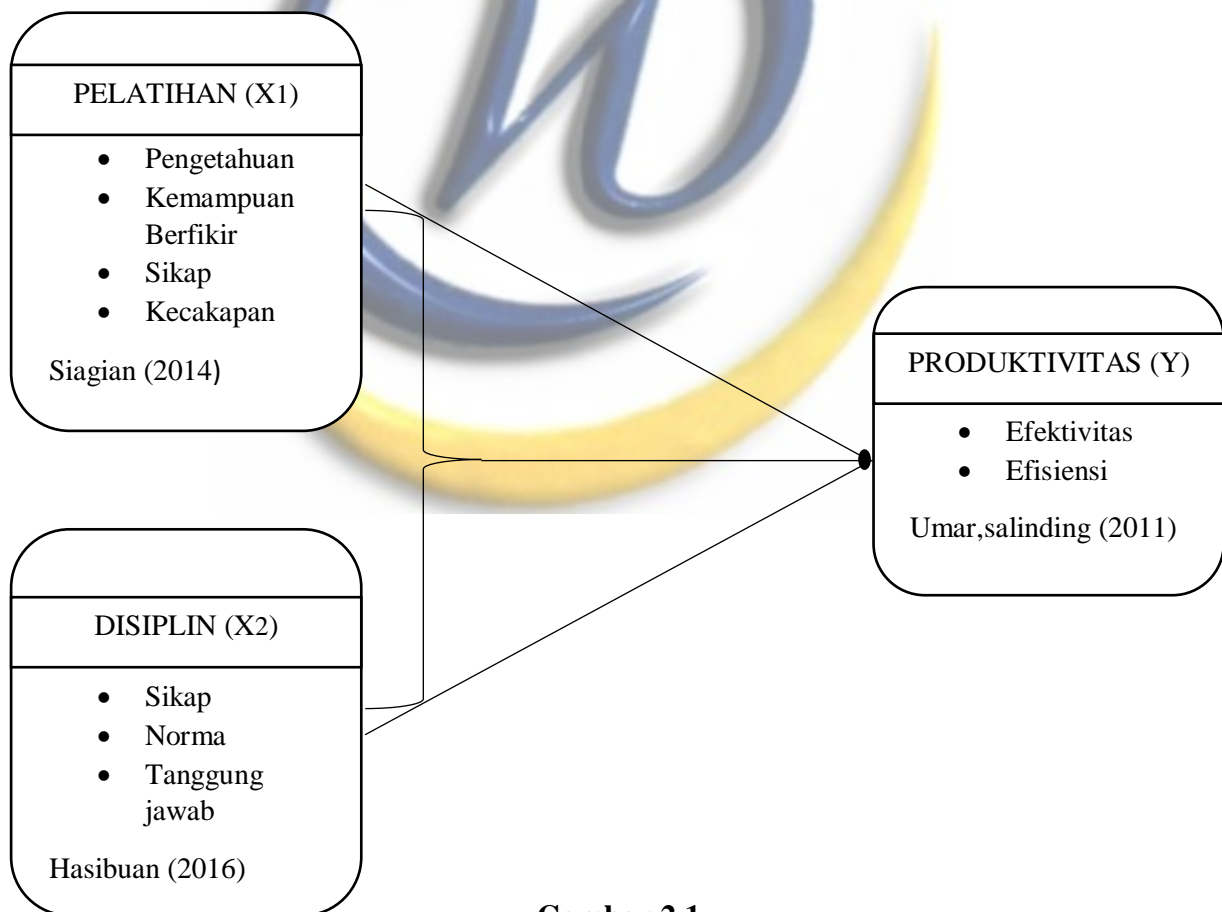
Menurut **Siagian (2014)**, berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.

Menurut **Hasibuan (2016)**, “**Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial**

yang berlaku”. Menurut **Handoko (2011)**, disiplin adalah “**kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional**”.

Menurut **Umar dalam Salinding (2011)**, produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka kerangka pemikiran ini ditunjukkan oleh gambar berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Bandung
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Bandung
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Bandung.

