

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Manajemen sumber daya manusia meliputi praktik-praktik yang terdiri dari beberapa praktik manajemen sumber daya manusia yang penting. Strategi yang mendasari praktik-praktik manajemen sumber daya manusia ini diarahkan untuk memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

Praktik manajemen sumber daya manusia meliputi menganalisis dan desain pekerjaan, menentukan kebutuhan sumber daya manusia (perencanaan SDM), menarik karyawan potensial (perekrutan), memilih karyawan (seleksi), menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan membekali mereka untuk kepentingan melaksanakan pekerjaan pada masa yang akan datang (pelatihan dan pengembangan), memberi penghargaan kepada karyawan (kompensasi), mengevaluasi kinerja mereka (mengelola kinerja mereka), dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang positif (hubungan karyawan). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas perusahaan yang bernilai strategis karena manajemen sumber daya manusia telah mampu meningkatkan kinerja perusahaan dengan memberikan kontribusi kepada

kepuasan karyawan dan pelanggan, inovasi, produktivitas, dan pengembangan reputasi yang menarik dalam komunitas perusahaan, (Suparyadi 2015 :2)

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagiam organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.1. Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, h. 69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.” Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

2.1.2.2. Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

2.1.3 Pelatihan

Menurut Kasmir (2016:126) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pada awalnya pelatihan kerja hanya diperuntungkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap pegawai dalam perusahaan termasuk pegawai administrasi maupun tenaga manajerial.

Menurut Hamali (2018:63) Pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang).

2.1.3.1 Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017:52) adalah sebagai berikut:

a. *On The Job*

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari *jobnya* dengan mengamati karyawan lain yang sedang bekerja. Aspek lain dari

on the job training adalah lebih formal dalam format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaannya dan training baru memperhatikannya.

b. *Vestibule* atau Balai

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu *Job*. Metode *Vestibule* sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan waktu yang sama.

c. Metode Demonstrasi dan contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaannya atau bagaimana suatu yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.

e. *Apprenticeship*

Metode training *Apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (*skill*) perajin atau pertukangan.

f. Metode ruang kelas

Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan di dalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan.

Menurut Hamali (2018:64) Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. *In-House* atau *on-site training*, berupa pelatihan di tempat kerja (*on the job training*), seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (video, *tape recorder*, dan satelit), dan instruksi yang berbasis komputer.
- b. *External* atau *outside training*, terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Kasmir (2016:130) berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan yaitu:

- a. Menambah pengetahuan baru
Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.
- b. Mengasah kemampuan karyawan
Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.
- c. Meningkatkan keterampilan
Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di samping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.
- d. Meningkatkan rasa tanggung jawab
Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

e. Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka karyawan diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan perusahaan.

f. Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

g. Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.

h. Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan.

i. Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan.

j. Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

k. Memahami budaya perusahaan

Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan. Atau dengan kata lain karyawan dapat memahami dan mengamalkan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku di dalam suatu perusahaan.

l. Membentuk *team work*

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya.

m. Dan tujuan lainnya

Seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang telah ditentukan.

2.1.3.3 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan atau program pelatihan menurut (Kasmir, 2016:144) :

a. Peserta Pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidak nya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

b. Instruktur/pelatihan

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang di transfer ke peserta pelatihan juga berkurang. Demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam hal mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkannya.

c. Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan ke dalam materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya. Materi pelatihan juga harus diberikan kepada peserta pelatihan yang memang seharusnya menerima materi tersebut. Artinya kemampuan peserta untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.

d. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan. Jika dilakukan didalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berbeda diluar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang

dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan, sehingga hasilnya kurang optimal.

e. Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal.

f. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan dan pengembangan yang diikutinya.

2.1.3.4 Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS

Dalam PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 1 yang dimaksud dengan Diklat adalah “Proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.”

Tujuan Diklat menurut PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 2, yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pembedayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Jenis dan Jenjang Diklat Menurut PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 4-12, yaitu :

1. Diklat Prajabatan

- 1) Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS.
- 2) CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS.
- 3) CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk diangkat sebagai PNS.
- 4) Diklat Prajabatan terdiri dari:
 - a. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I
 - b. Diklat Prajabatan Gol II untuk menjadi PNS Golongan II
 - c. Diklat Prajabatan Gol III untuk menjadi PNS Golongan III

2. Diklat Dalam Jabatan

- 1) Diklat Dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
- 2) Jenis Diklat dalam jabatan yaitu:
 - a. Diklat kepemimpinan, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kom-petensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
 - b. Diklat fungsional, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kom-petensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
 - c. Diklat teknis, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS.
- 3) Diklat dalam jabatan terdiri dari:
 - a. Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV
 - b. Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III
 - c. Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II
 - d. Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I

2.1.4 Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2019:99) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

2.1.4.1 Indikator Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2019:104) indikator-indikator produktivitas :

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

c. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan.

2.2 Hubungan antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pendidikan Dengan Prokduktivitas

Menurut Andrew (2012:69) mengemukakan bahwa Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dari pembahasan teori pendidikan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan akan mempengaruhi produktivitas pegawai.

Menurut Hariandja (2002:169), menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan memperbaiki produksi perusahaan. Artinya tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

2.2.2 Hubungan Pelatihan Dengan Produktivitas

Menurut Kasmir (2017:126) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pada awalnya pelatihan kerja

hanya diperuntungkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap pegawai dalam perusahaan termasuk pegawai administrasi maupun tenaga manajerial. Dengan demikian pelatihan akan mempengaruhi produktivitas pegawai.

Sunyoto (2012:137), pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satu-nya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas pegawai tersebut.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Lailai Nur Rahmawati (2014) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. BRI (PERSERO), TBK Cab. Bangkalan”. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, hasil penelitian ini Berdasarkan hasil uji t maka diketahui bahwa pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y). Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar

0,785 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 5%. Sedangkan hasil t-hitung sebesar 9,965 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,67155. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas secara parsial. Nilai t-hitung untuk variabel pelatihan sebesar 4,416 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena signifikansinya lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan juga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas. Berikut ini juga persamaan regresi linier berganda yakni;
$$Y = 1,409 + 0,785X_1 + 0,364X_2.$$

Tiyas Mujiati (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok Semanggimas Kediri“ Dengan menggunakan metode analisis kuantitatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel yaitu pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan untuk variabel tingkat pendidikan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu $0,00 < 0,05$.

Fitra (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Permasyarakatan (LP) KAB OKUT“ Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hal

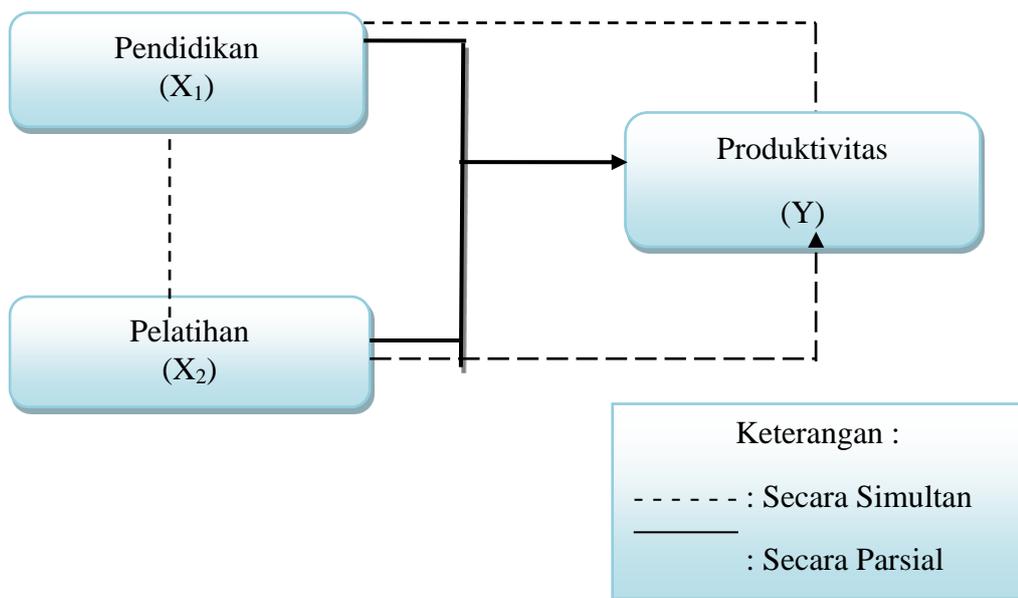
ini dilihat dari nilai t-hitung pelatihan (X_1) sebesar 5.867 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,01 sedangkan nilai t-hitung pengembangan sumber daya manusia (X_2) sebesar 2,728 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,01 artinya variabel pengembangan sumber daya manusia (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial.

TABEL 2.1
PENELITIAN SEBELUMNYA

No.	Nama	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Laili Nur Rahmawati. 2014 (Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT.BRI (PERSERO), TBK Cab.Bangkalan)	(X1) Pendidikan (X2) Pelatihan (Y) Produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat.	Berbeda tempat, waktu penelitian, metode yang digunakan berbeda	Pesamaan dengan penelitian saya adalah sama variabel
2	Tiyas Mujiati 2016 (Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok Semanggimas Kediri)	(X1) Pendidikan (X2) Pelatihan (X3) Pengalaman Kerja (Y) Produktivitas	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial kedua variabel yaitu pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan untuk variabel tingkat pendidikan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu $000 < 0,05$.	Tempat dan waktu penelitian kemudian jumlah variabel bebas X3 berbeda	Pesamaan dengan penelitian saya adalah sama varibel
3	Fitra 2020 (Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Permasayarakatan (LP) OKUT	(X1) Pelatihan (X2) Pengembangan sumber daya manusia (Y) Kinerja pegawai	Berdasarkan Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dilihat dari nilai T-hitung pelatihan (X1) sebesar 5.867 lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 2,01 sedangkan nilai T-hitung pengembangan sumber daya manusia (X2) sebesar 2,728 lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 2,01 artinya variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial.	Tempat dan waktu penelitian kemudian variabel X2 dan Y berbeda	Persamaann ya yaitu variabel bebas X1 nya sama

2.4 Kerangka pemikiran

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran serta pegawai dalam proses pekerjaan. Organisasi adalah integrasi *impersonal* dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Dalam variabel kerangka pemikiran tersebut terdapat anak panah yang menunjukkan pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Kerangka pemikiran teoritis ditampilkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran pendidikan secara parsial berhubungan dengan produktivitas, dan pelatihan secara parsial berhubungan dengan produktivitas. Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berhubungan dengan Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Oku Timur.