

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting dan menjadi kunci dalam menentukan perkembangan dan berhasilnya suatu perusahaan. Proses dalam Sumber daya manusia menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang di mana proses ini semua ditujukan untuk para tenaga kerja dalam suatu perusahaan.

1. Definisi manajemen sumber daya manusia

Menurut Kasnaeny K (2015:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu

Menurut Edy Sutrisno (2021 : 5) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola seseorang secara efektif dan dari itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan dalam mengelolanya.

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang dapat mengatur hubungan dan perantenneka kerja secara efisien dan efektif sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dapat diketahui dari penjelasan teori diatas bahwa manajemen sumber daya manusia

merupakan suatu ilmu, strategi yang digunakan untuk mengatur, mengelola, mengembangkan, mengevaluasi dan memberikan pengarahan kepada sumber daya manusia atau kepada para pekerja.

B. Produktivita Kerja

Faktor kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan salah satunya dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan pada perusahaan. Dan peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai produktivitas kerja.

1. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2021:5) Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Akhmad Ramli (2023 : 106) Kata Productive dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti daya atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu.

Menurut Daniel J I Kairupan (2022 : 164) menjelaskan bahwa bahwa produktivitas adalah ukuran untuk perbandingan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari tenaga kerja atau karyawan dalam waktu tertentu yang tujuannya untuk mencapai hasil dan prestasi kerja yang telah ditetapkan.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa teori diatas, teori yang akan dipilih sebagai oprasional variabel dalam penelitian ini adalah kajian teori menurut Daniel J I Kairupan, bahwa produktivitas adalah ukuran untuk perbandingan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari tenaga erja atau karyawan dalam waktu tertentu yang tujuannya untuk mencapai hasil dan prestasi kerja yang telah ditetapkan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Daniel J I Kairupan (2022:168) berikut adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja :

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses yang dapat digunakan untuk mencapai sebuah tujuan, memperoleh pengalaman, kecakapan dan keterampilan untuk menumbuhkan wawasan pada setiap individu. Maka dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa pendidikan merupakan sarana untuk menumbuhkan awasan untuk mencapai hidup baik yang lahir dari pendidikan formal maupun informal.

b. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah penilaian untuk mengetahui adanya kekurangan kinerja yang berkenan ketidak cocokan antara pelaku dan perilaku yang diharapkan perusahaan, sehingga pelatihan ini dapat menjadi suatu proses yang dapat mengajarkan pengetahuan dan keahlian kepada setiap pekerja.

c. Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah bentuk program yang dibuat perusahaan untuk diberikan kepada setiap karyawan. Kesejahteraan ini bisa berupa

kesejahteraan bersifat keuangan yaitu dengan memberikan gaji, bonus dan tunjangan kepada karyawan. Dan kesejahteraan berupa non-keuangan yaitu kesejahteraan yang terjadi dengan rekan kerja.

d. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan, peraturan ini baik berupa yang tertulis maupun tidak tertulis dan siap untuk melaksankannya dan bertanggung jawab menerima sanksi yang berlaku jika karyawan melanggar peraturan yang telah berlaku.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menggerakkan, mendorong dan mengarahkan karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan penuh kesadaran dan dapat bertanggung jawab.

3. Indikator- indikator produktivitas kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Daniel J I Kairupan (2022 : 170) sebagai berikut.

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang telah diperoleh setiap individu baik secara formal maupun non formal, yang dimana dapat memberikan kontribusi kepada setiap individu pada saat terjadinya masalah yang di mana ketika memecahkan masalah tersebut dapat bertanggung jawab atas masalah yang terjadi.

b. Keterampilan

Keterampilan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki individu mencakup penguasaan bidang teknis operasional atau bidang yang lainnya. Maka dari itu individu yang memiliki keterampilan pada bidang tersebut mampu melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien.

c. Kemampuan

Kemampuan merupakan sesuatu yang dimiliki setiap individu yang dapat digunakan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah diberikan kepada tiap individu, kemampuan tersebut diartikan sebagai kemampuan kerja pada seorang karyawan yang telah dibentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang baik. Kemampuan dalam bekerja ini terbagi menjadi tiga bagian yaitu :

1.) Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

Kemampuan teknis mencakup pemahaman dan penguasaan terhadap pengetahuan, metode, teknik, dan penggunaan peralatan kerja. Kemampuan ini bertujuan untuk dapat membantu menyelesaikan tugas pekerjaan secara spesifik lalu kemampuan ini diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan training.

2) Kemampuan Sosial (*Social Skill*)

Kemampuan sosial adalah kemampuan dalam menjalani hubungan antar manusia, dengan upaya mampu untuk mendorong dan mempengaruhi para karyawan secara baik agar semangat bekerja karyawan dapat meningkat. Kemampuan sosial ini mencakup pemahaman tentang memotivasi seseorang dan

bagaimana agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat menciptakan kerja sama yang efektif dan harmonis.

3) Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk dapat melihat dan memahami berbagai bagian dari suatu organisasi sebagai kesatuan yang utuh. Kemampuan ini juga meliputi kecekatan dalam menganalisis situasi yang kompleks, dan mengenali hubungan anatra bagian dalam organisas.

d. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

Work life balance adalah bagaimana individu dapat menyeimbangkan tanggung jawab pada pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan.

e. Pendidikan

Tingkat pendidikan yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan meningkat, karena pendidikan yang tinggi dapat memberikan wawasan yang luas kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi suatu tindakan yang produktif.

f. Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis yang telah dirancang dan digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap tiap karyawan. Pelatihan sangat memilki peran yang penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi dan dapat membantu para karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas dengan optimal.

g. **Kesejahteraan**

Kesejahteraan di sini diartikan sebagai kesejahteraan pendapatan yang telah diterima setiap karyawan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang dihasilkan dari kerja yang telah karyawan berikan untuk perusahaan. Pemberian kesejahteraan karyawan ini akan menciptakan hubungan yang baik dengan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

C. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu strategi yang dapat digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia, dengan adanya pelatihan untuk karyawan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap karyawan. Dibawah ini peneliti akan menjelaskan lebih lanjut mengenai pelatihan.

1. Definisi Pelatihan Kerja

Menurut H.Suparyadi (2015 : 228) pelatihan dapat diartikan sebagai proses kegiatan pembelajaran yang dilakukan secara sistematis yang di dalamnya terdapat penguasaan dalam pengetahuan, meningkatkan keterampilan, lalu perubahan pada sikap dan perilaku untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.

Menurut Fitri Wulandari (2020 : 80) Pelatihan adalah suatu upaya yang telah dibuat oleh perusahaan, hal ini digunakan untuk memfasilitasi pembelajaran yang akan dilakukan oleh para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:44) menjelaskan bahwa pelatihan kerja adalah, kegiatan yang telah terstruktur yang dirancang untuk dapat meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan dan sikap kerja karyawan dengan melalui

pendekatan partisipatif dan memiliki tujuan utamanya yaitu untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa teori diatas, teori yang akan dipilih sebagai operasional variabel dalam penelitian ini adalah kajian teori menurut Furtasan Mangkunegara.

2. Indikator Pelatihan Kerja

Mangkunegara (2017:52) telah mengemukakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Metode Pelatihan

Metode pelatihan adalah cara apa yang akan digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan kepada para peserta. Didalam metode ini terdapat beragam cara seperti diskusi, demonstrasi, dan role playing.

b. Kesesuaian Materi Pelatihan

Kesesuaian materi pelatihan merupakan suatu isi dari materi pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan para peserta pelatihan. Materi yang diberikan tentunya harus sama dan sesuai dengan kebutuhan keterampilan dan juga kompetensi yang dikembangkan agar mendapatkan hasil pelatihan yang efektif dan bisa digunakan sesuai dengan pekerjaan para peserta.

c. Kualifikasi peserta dan pelatih

Dalam indikator kualifikasi peserta dan pelatih adalah dengan melihat para peserta yang mengikuti pelatihan telah memenuhi syarat atau tidak dan juga melihat

apakah seorang pelatih ahli pada bidang yang sesuai dalam pelatihan kerja ini serta dapat memotivasi para peserta.

d. **Pelaksanaan Pelatihan**

Pelaksanaan pelatihan adalah bagaimana acara pelatihan ini dijalankan seperti ketentuan waktu, fasilitas dalam pelatihan dan juga susunan kegiatan selama pelatihan.

e. **Evaluasi dan Hasil Pelatihan**

Evaluasi pelatihan adalah melihat bagaimana berhasilnya pelatihan yang telah diselenggarakan yaitu dengan cara adanya post test, kuesioner dan praktek langsung.

D. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal terpenting dalam menciptakan suatu efektivitas dan efisiensi serta peningkatan produktivitas kerja dalam suatu pekerjaan disebuah lingkuan organisasi atau perusahaan.

1. Definisi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2023:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Abdul Talib (2022:56) kedisiplinan merupakan kesadaran untuk mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi atau perusahaan dan norma sosial, maka dari itu disiplin menjadi sarana yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat

penting, disiplin dapat dikatakan juga sebagai sarana untuk mendidik tiap individu pada peraturan agar individu dapat patuh tata tertib dan tertaur dalam organisasi.

Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen dalam organisasi, dan dianggap sah oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan telah diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang telah tergabung dalam organisasi tunduk dengan tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga terbentuklah suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan suatu nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa teori diatas, teori yang akan dipilih sebagai operasional variabel dalam penelitian ini adalah kajian teori Menurut Hasibuan (2023:193) yang di mana disiplin kerja adalah seseorang yang sadar dan bersedia untuk mengikuti dan mematuhi aturan serta norma sosial yang berlaku.

2. Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2023:194) telah mengemukakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan

Yang dimaksud dengan tujuan dan kemampuan ini harus saling beriringan di mana tujuan dalam pekerjaan harus jelas agar karyawan mampu untuk memahami tugas dan hal apa yang harus dilakukannya untuk menjalankan tugas pekerjaannya. Tujuan yang jelas ini juga harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Teladan pimpinan

Pimpinan secara langsung menjadi teladan bagi para karyawannya, dan harus memberikan contoh yang baik agar dapat memotivasi karyawan untuk menjadi pekerja yang baik, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Dengan memberikan teladan yang baik maka dapat mempengaruhi karyawan untuk menjadi karyawan dan pribadi yang lebih baik lagi.

c. Balas jasa

Balas jasa yang dimaksud dapat berupa pemberian gaji dan kesejahteraan bagi para karyawan, hal ini dapat mempengaruhi tingkat disiplinnya karyawan, karena balas jasa akan memberikan rasa kepuasan dan merasa dihargai oleh perusahaan. Jika rasa ini terjalin dengan baik maka akan mempengaruhi tingkat disiplin para karyawan dan karyawan akan membantu untuk mendukung kemajuan perusahaan.

d. Keadilan

Setiap individu memiliki ego yang ingin diperlakukan dan dihargai dengan adil. Keadilan berkontribusi untuk meningkatkan disiplin para karyawan, karena jika karyawan diperlakukan dan dihargai dengan adil maka akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan. keadilan yang dimaksud baik dalam keadilan pemberian penghargaan dan keadilan pemberian sanksi yang dapat diterapkan secara konsisten maka dengan begitu dapat menciptakan rasa percaya terhadap perusahaan serta dapat menghargai dan menaati aturan yang berlaku.

e. Waskat

Waskat adalah tindakan yang dilakukan secara langsung atau nyata yang perannya ini adalah mencegah terjadinya kesalahan, mengetahui kesalahan yang

terjadi, memperbaiki kesalahan, menjaga kedisiplinan, mendorong prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, dan menciptakan suatu sistem internal sebagai kontrol yang baik dalam mendukung serta mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan begitu sangat berperan penting untuk membentuk dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

f. Sanksi hukum

Sanksi hukuman dapat mempengaruhi dan menjaga disiplin karyawan, dengan menetapkan sanksi hukuman yang tegas dan berat akan membuat karyawan takut untuk melanggar aturan dalam perusahaan. Dari rasa takut tersebut mendorong karyawan untuk lebih berhati-hati dan membuat karyawan patuh terhadap peraturan yang berlaku. dengan begitu akan tercipta lingkungan kerja yang baik, tertib dan disiplin.

g. Ketegasan

Perilaku ketegasan dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada perusahaan. Seorang pemimpin harus dapat berani dan berperilaku tegas dalam bertindak serta berani memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, dengan ketegasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan menimbulkan rasa segan dan menghargai kepemimpinannya oleh bawahannya.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja akan menciptakan kedisiplinan yang baik di dalam perusahaan. Hubungan harmonis yang baik ini baik bersifat horizontal yang terdapat hubungan langsung antara individu (direct

single relationship), hubungan di dalam kelompok kerja (direct grup relationship), dan hubungan anatar lintas divisi (cross relationship) yang sesuai dengan keharmonisan.

E. Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat membantu dan berkontribusi dalam peningkatan produktivitas karyawan, dengan adanya motivasi kerja dapat membuat seorang karyawan semangat serta dapat memberikan ide dan solusi pada permasalahan di lingkungan pekerjaan. Oleh karena itu motivasi kerja dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai motivasi kerja.

1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi kerja yaitu keinginan yang muncul dalam diri setiap individu yang disebabkan karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dari diri sendiri dengan keihklasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas atau pekerjaan yang telah dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Mohammad Gifani Sono (2023:93) motivasi kerja adalah keinginan yang dapat mempengaruhi dan mendorong individu untuk bekerja dengan lebih baik atau maksimal dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Menurut Fitriani (2022:152) motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan dapat mendorong dan mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu

aktivitas yang mengarah untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga untuk memenuhi kebutuhan lainnya.

Menurut kamus filsafat dalam sumardjono dan Rizki Aditama (2019) menjelaskan bahwa motivasi atau motif adalah hal yang timbul dari kesadaran individu yang dapat menggerakkan tindakan untuk menentukan individu yang memiliki kebutuhan tertentu.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa teori diatas, teori yang akan dipilih sebagai oprasional variabel dalam penelitian ini adalah kajian teori menurut Afandi yang di mana motivasi kerja adalah keinginan yang muncul dalam diri setiap individu yang disebabkan karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dari diri sendiri dengan keihklasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas atau pekerjaan yang telah dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

a. Balas Jasa

Sesuatu yang berupa barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang dapat diterima oleh karyawan karena jasanya yang telah dilibatkan untuk perusahaan. Balas jasa yang dapat diberikan yaitu dapat berupa pemeberian hadiah atau reward dan juga promosi jabatan.

b. Kondisi jasa

Kondisi disini dapat diartikan sebagai keadaan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Kondisi lingkungan yang baik yaitu dengan keadaan yang nyaman dan dapat mendukung para karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik yaitu dengan kondisi kerja yang lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih.

c. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah suatu yang terdapat dalam organisasi yang dapat digunakan untuk ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik untuk hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran suatu pekerjaan seperti sarana yang memadai dan prasarana yang memadai.

d. Prestasi kerja

Hasil yang ingin dicapai oleh setiap individu dalam bekerja. Namun tiap individu memiliki ukuran yang berbeda dengan individu lainnya, seperti hasil kerja yang diperoleh dengan maksimal dan pencapaian tugas yang telah ditargetkan.

e. Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan kepada karyawan seperti memberikan suatu pujian atas suatu keberhasilan karyawan dalam bekerja dan penilaian dalam prestasi kerja kepada karyawan.

f. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan dapat memberikan sebuah rasa baik rasa kepuasan, makna, dan juga tantangan bagi para karyawan.

F. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu dapat menjadi informasi tambahan yang dapat digunakan sebagai referensi dalam sebuah penelitian terdahulu, dan berguna untuk sebuah perbandingan serta gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian/Sumber	Judul Penelitian dan Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1	Intan Holy, Haedar, Sari Ratna Dewi Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 2, Juni 2023 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan n Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Regresi Linier Berganda	1. Pelatihan(X1) 2.Pengembangan(X2) 3.Produktivitas Kerja (Y)	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Waseso Segoro ¹ , Wiwin Kusuma Pratiwi ² Jumeck : Jurnal Manajemen pendidikan dan Ilmu Sosial Volume 2, Issue 2, 2021 E-ISSN: 2716-375X, P-ISSN: 2716-376 DOI : https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerjakaryawan n Cv. Gema Teknikatama	1.Lingkungan kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3.Motivasi Kerja 4. Produktivitas Kerja karyawan (Y)	1.Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh meningkat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 2. variabel Disiplin Kerja

No	Nama/Tahun Penelitian/Sumber	Judul Penelitian dan Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
		Cibitung Rregresi Linier Berganda		berpengaruh meningkat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3	Widia Astuti1, Oki Iqbal Khair2 Jurnal Business Management Journal Vol.17 (2)193 - 115. Th.2021 p-ISSN:1907-0896 e-ISSN:2598-6775 DOI: http://dx.doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Tip Top Ciputat Liniear berganda	1.Pengalaman Kerja(X1) 2.Motivasi Kerja(X2) 3.Produktivitas Kerja(Y)	1. Variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja 2.Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja 3.Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

No	Nama/Tahun Penelitian/Sumber	Judul Penelitian dan Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
4	Oktamelia Sekar Paniji*1, Epsilandri Septyarini2, Tri Ratna Purnamarini3 PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi Vol. 17, No.1, February 2025, Halaman 252-267 ISSN (Online):2685-600X DOI : https://doi.org/10.24905/ permana.v17i1.552	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Linear Berganda	1.Pelatihan (X1) 2.Disiplin Kerja (X2) 3.Motivasi Kerja(X3) 4.Produktivitas Kerja(X4)	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 4. Pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.
5	Ismu Abdi Suryansyaha, Setyaasiha, Diah Cahyana, Risa Amalia Muzrifaha Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi Volume 1 No. 12, Desember 2024, 1204 - 1215 DOI: https://doi.org/10.62335	Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kemandirian Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Ulur Wiji Muda	1. Beban Kerja (X1) 2. Pelatihan Kerja (X2) 3. Kemandirian Karyawan (X3) 4. Produktivitas Kerja (Y)	1. Variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja (Y) 2. Variabel

No	Nama/Tahun Penelitian/Sumber	Judul Penelitian dan Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
		Berdaya di Kemlagi Kabupaten Mojokerto Linear Regresi Berganda		Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja (Y) 3. Variabel Kemandirian karyawan (X3) berpengaruh positif dan
6	Nur Rossyta Umami ¹ , Roziana Ainul Hidayati ² Journal of Social and Economics Research Volume 6, Issue 2, December 2024 P-ISSN 2715-6117 E-ISSN 2715-6966 DOI : https://doi.org/10.54783/jsr.v6i2.716	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Xyz Linear Regresi Berganda	1.Disiplin Kerja(X1) 2.Lingkungan Kerja Fisik(X3) 3.motivasi Kerja(X3) 4.Produktivitas Kerja	1.Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja 2.Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja 3.Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap positif kerja

No	Nama/Tahun Penelitian/Sumber	Judul Penelitian dan Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
7	Muhamad Diva Daniswara S 1, Iswati 2, Anis Fitriyasari 3, Emilia Pranata 4 Manajemen Kreatif Jurnal Vol.2, No.3 Agustus 2024 E-ISSN: 2963-9654 P-ISSN: 2963-9638, Hal 142-153 DOI: https://doi.org/10.55606/mkreju.v2i3.3218	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shenglu Zanmei International regresi linear sederhana	1. Pelatihan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Produktivitas Kerja (Y)	1. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 2. Pada penelitian variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja
8	Nur Fadilah Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana ISSN: 2460-8424 E-ISSN: 2655-7274 DOI: http://dx.doi.org/10.22441/jimb.v6i1.6955	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) Jombang Regresi Linear Berganda	1.Pelatihan Kerja(X1) 2.Disiplin Kerja(X2) 3.Produktivitas Kerja(X3)	1.Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja 2.Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja

No	Nama/Tahun Penelitian/Sumber	Judul Penelitian dan Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
9	Indra Januar Rukmana Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol. 4, No. 2 Agustus 2024: 553 - 566 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687 DOI: https://doi.org/10.32493/jaras.v4i2.38832	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Labquip Indoprima Tangerang Regresi Linear Berganda,	1. Pelatihan Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Produktivitas Kerja (Y)	Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
10	Tiara Ikmalia Agnis, Nur Cahyadi. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi Vol.2, No.1 Januari 2024 E-ISSN: 2985- 5918 P-ISSN: 2985-590X, Hal 424-435 DOI: https://doi.org/10.54066/Jmbe-Itb.V2i1.1750	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Regresi Linier Berganda	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) 3. Pengalaman Kerja (X3) 4. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

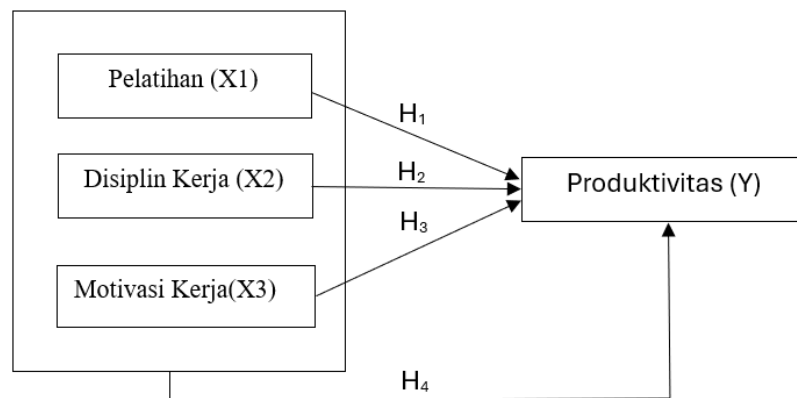
No	Nama/Tahun Penelitian/Sumber	Judul Penelitian dan Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1 1	Dany Amrul Ichdan Annals of Management and Organization Research (AMOR) ISSN 2685-7715, Vol 6, No 1, 2024, 57-69 https://doi.org/10.35912/amor.v6i1.2264	The effect of training, work environment, motivation, job satisfaction, and career satisfaction on employee productivity. quantitative methodology and survey data	1. Training(X1) 2. Work Environment(X2) 3. Motivation(X3) 4. Job Satisfaction(X4) 5. Career Satisfaction (X5) 6. Employee Productivity(Y)	1. Job training has a significant positive impact on employee productivity. 2. Work environment has a significant positive impact on employee productivity.
1 2	Didin Hendriana1, Dudung Hadiwijaya2, M.Imam Mutaqijm3 Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis ISSN: 2338-8412 e-ISSN : 2716-4411 Vol. 12 No. 2 April 2024 DOI : https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i2	The Influence Of Motivation And Training On The Productivity Of Sales Representatives At Pt Arista Mitra Lestari, West Java, With Competence As A Mediating Variable Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)	Motivation (X1) Training (X2) Productivity (Y)	1.Motivation significantly influences competence. 2. Training significantly influences competence. 3. Motivation significantly influences productivity. 4. Training significantly influences productivity. 5. Competence significantly influences productivity. 6. Motivation significantly influences productivity mediated by competence. 7. Training significantly influences

No	Nama/Tahun Penelitian/Sumber	Judul Penelitian dan Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
				productivity mediated by competence.
1 3	Sumardjono dan Rizki Adiatama <i>The Management Journal of BINANIAGA Vol. 04, No. 02, December 2019</i> p-ISSN: 2527 – 4317, e-ISSN: 2580 – 149x 6th Accreditation Rating: April 04, 2019 – April 03, 2024	The influence of job motivation and work environment upon job performance of the employees of trade and industry office in Bogor district	Motivation (X1) Work environment (X2) performance of the employees (Y)	oMotivation has significantly affected Job Performance of the Employees of Trade and Industry Office in Bogor District.

G. Kerangka Pemikiran

Menurut sugiyono (2023:117) menjelaskan bahawa kerangka berpikir adalah suatu yang berisi tentang hubungan anatar variabel yang telah disusun dari berbagai teori yang telah dijelaskan. Dari teori yang telah dijelaskan selanjutnya akan dianalisi secara kritis dan sistematis, sehingga mendapatkan sintesa tentang suatu hubungan antara tiap variabel yang diteliti. Sintesa yang berisikan tentang hubungan variabel tersebut akan dijadikan untuk merumuskan hipotesis.

Dan pada penelitian ini peneliti telah membuat kerangka pemikiran yang terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas yang pertama adalah, Pelatihan Kerja (X1). Variabel bebas yang kedua adalah, Disiplin Kerja (X2). Dan variabel bebas yang ketiga sekaligus menjadi variabel bebas yang terakhir adalah, Motivasi Kerja (X3). Lalu variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja (Y). Berikut adalah gambar kerangka berpikir dari variabel yang saling berhubungan.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

H₁ : Pelatihan (X₁) diduga berpengaruh terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

H₂ : Disiplin Kerja (X₂) diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

H₃ : Motivasi Kerja (X₃) diduga berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H₄ : Pengaruh Pelatihan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

H. Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2023:99) menjelaskan pengertian dari hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara pada perumusan masalah penelitian, yang dimana dari rumusan masalah penelitian ini dapat dinyatakan dalam suatu bentuk kalimat pertanyaan. Hal ini dinyatakan sementara , karena jawaban yang diberikan baru didasarkan oleh teori yang relevan, dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan pengertian dan kerangka penelitian diatas, maka untuk mengetahui hipotesis yang dapat dijadikan sebagai jawaban sementara dari sebuah rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesisi penelitian ini sebagai berikut :

1. Hubungan Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam indikator produktivitas kerja dan sangat mempengaruhi dalam mencapai produktivitas kerja, peran pelatihan yang penting ini dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Menurut Intan, Haedar, dan Sari (2023) Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.selain itu, Muhamad Diva, Iswati, Anis, dan Emilia (2024) penelitiannya menunjukan bahawa pada penelitian ini diperoleh hasil pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₁ : Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Hubungan variabel Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Disiplin kerja menjadi hal penting dalam mencapai produktivitas kerja hal ini dapat terjadi jika seluruh karyawan dapat menjalankan kedisiplinan dalam bekerja dengan baik. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Yulia, Yusniar, dan Rahma (2019) menjelaskan bahwa Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variable produktivitas kerja. Selain itu Waseso dan Wiwin (2021) menyatakan pengaruh disiplin kerja menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Dari penjelasan diatas dapat maka dapat dibuat hipotesisnya sebagai berikut:

H₂ : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Produktivitas Kerja

3. Hubungan variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari diri seseorang dan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan lebih baik dan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan tugas yang telah ditentukan. Menurut penelitian yang telah diteliti oleh Widia Astuti¹, Oki Iqbal Khair 2021 menunjukkan hasil, bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Dengan adanya motivasi kerja, para karyawan memiliki rasa semangat tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya

yang dimana tugas pekerjaannya ini telah dibebankan kepada karyawan Pemberiann jika pemberian motivasi kerja yang tinggi kepada tenaga kerja akan berpengaruh dengan tinggi juga pada produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan Dari penjelasan diatas, maka dapat dibuat hipotesisnya sebagai berikut :

H₃ : Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

4. Hubungan variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Penelitian yang telah dilakukan oleh Oktamelia, Epsilandri, Tri Ratna (2025) menunjukah hasil bahwa Pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu ketiga variabel ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas para karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan baik, benar dan sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan.

H₄ : Pelatihan, Diisiplin Kerjan, dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.