

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan penelitian ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Definisi Pelatihan

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang No.13 tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Dessler (dalam Herdiyati dan Suwarsih, 2019) “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau lama suatu keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja”.

Sedangkan menurut Wahyuningsih, S. (2019) mengatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Tabel 2. 1
Definisi-Definisi Pelatihan Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Undang-undang No.13 tahun 2013	Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan
2	Herdiyati dan Suwarsih, (2019)	Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau lama suatu keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja
3	Wahyuningsih, S (2019)	Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi pelatihan menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Wahyuningsih, S (2019) yang memaparkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.1.1.2 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan mengacu kepada pendapat Mangkunegara dalam Wahyuningsih, S (2019) yaitu:

- a. Tujuan pelatihan meliputi pencapaian yang akan diraih
- b. Materi meliputi ketepatan dan kesesuaian materi saat pelatihan
- c. Metode yang digunakan meliputi metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan dan kesesuaian metode dengan materi
- d. Kualifikasi peserta meliputi semangat dan keinginan memahami saat mengikuti pelatihan
- e. Kualifikasi pelatih (Instruktur) meliputi kompetensi dan pengaruh memotivasi peserta pelatihan

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Menurut Elizar, E & Tanjung, H (2018) makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Sedangkan menurut Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan serta kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat

diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Prayogi, M. A., dkk (2019) mengemukakan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Tabel 2. 2
Definisi-Definisi Kompetensi Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Elizar, E & Tanjung, H (2018)	Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan
2	Rosmaini, R., & Tanjung, H (2019)	Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan serta kombinasi dari keterampilan (<i>skill</i>), pengetahuan (<i>knowledge</i>), dan perilaku (<i>attitude</i>) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya
3	Prayogi, M. A., dkk (2019)	Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi kompetensi menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Rosmaini, R., & Tanjung, H (2019) yang memaparkan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang

mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan serta kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara krisis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo dalam Rosmaini, R., & Tanjung, H (2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Keahlian dari kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

5. Emosi

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

6. Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam Rosmaini, R., & Tanjung, H (2019) mengatakan bahwa terdapat berbagai manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai

Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

2. Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.

3. Memaksimalkan produktivitas;

Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dan keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.

4. Dasar pengembangan sistem remunerasi

Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi mengacu pada pendapat Rosmaini, R., & Tanjung, H (2019) yaitu :

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif dengan indikatornya:
 - a. Identifikasi belajar
 - b. Cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, dengan indikatornya:
 - a. Pemahaman yang baik tentang karakteristik, dan
 - b. Kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (value), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang dengan indikatornya :
 - a. Kejujuran
 - b. Keterbukaan
 - c. Demokratis.
4. Kemampuan (skill), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan indikator:
 - a. Metode kerja yang dianggap lebih efektif, dan
 - b. Efisien.
5. Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dengan indikatornya:
 - a. Reaksi terhadap krisis ekonomi
 - b. Perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (interest), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan

2.1.3 Produktivitas Karyawan

2.1.3.1 Definisi Produktivitas Karyawan

Menurut Robbins (dalam Maisarah, M., & Nasution, L. 2022) Produktivitas adalah ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya minimum dan mendapatkan output maksimum.

Menurut Hanaysha dalam (Agustini & Dewi, 2019) menyatakan bahwa Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan.

Tabel 2. 3
Definisi-Definisi Produktivitas Karyawan Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Maisarah, M., & Nasution, L. (2022)	Produktivitas adalah ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya minimum dan mendapatkan output maksimum
2	Hanaysha dalam (Agustini & Dewi, 2019)	Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan
3	Hasibuan dalam Busro (2018:340)	Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari beberapa definisi produktivitas, maka penulis menggunakan Maisarah, M., & Nasution, L. 2022 yang memaparkan bahwa Produktivitas adalah ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya

minimum dan mendapatkan output maksimum.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Agustini & Dewi (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah

- a. Kompensasi
- b. Displin kerja
- c. Motivasi

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Karyawan

Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2016:104-105) sebagai berikut:

1. Kemampuan-kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
3. Semangat kerja berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah

motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.

5. Mutu Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

Efisiensi Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel :

Tabel 2. 4
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Asri Alfina1, Pramitha Aulia	PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PT POS	pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan baik secara parsial	Membahas variabel (X1,X2 dan Y) , kompetensi, dan produktivitas karyawan	Objek Penelitian

		INDONESIA BANDUNG	maupun simultan		
2	Sri Wahyunin gsih (2019)	PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakinbaik pelatihan yang dilakukanoleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawanjuga akan semakin meningkat	Membahas variabel (X1 dan Y) pelatihan dan produktivitas kerja	Objek Penelitian
3	Lucky Sukma , Suroso , Flora Patricia Anggela (2022)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero) Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu	pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai	Membahas variabel (X2 dan Y) Kompetens i dan produktivitas kerja	Objek Penelitian
4	Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar (2018)	PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN	Kompetensi pegawai yang terdiri dari komponen sikap, pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh	Membahas variabel (X2 dan Y) Kompetens i dan produktivitas kerja	Objek Penelitian

		KOTA BANDUNG	sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai		
5	Maisarah1), Lukman Nasution2) (2018)	PENGARUH <i>TRAINING</i> , KOMPETENSI DAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN MATA PAO	<i>training</i> , kompetensi dan karyawan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao.	Membahas variabel (X1,X2,X3 dan Y) <i>training</i> , kompetensi, dan produktivitas karyawan	Objek Penelitian
6	Sutrisna , Nathasya Aprilyani (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan	Membahas Variabel (X1,X2 dan Y) Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan	Objek Penelitian
7	Irene Ferguson Laing (2021)	<i>THE IMPACT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON WORKER PERFORMANCE AND PRODUCTIVITY IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS: A CASE STUDY OF GHANA PORTS AND HARBOURS</i>	Pelatihan tidak berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi individu dalam kinerja pekerjaan	Variabel pelatihan dan produktivitas	Variabel dan Objek Penelitian

		<i>AUTHORITY</i>			
8	Prem Chhetri, Victor Gekara, Alex Manzoni, Alan Montague (2018)	<i>Productivity benefits of employer-sponsored training A study of the Australia transport and logistics industry</i>	Terdapat dampak atau pengaruh dari pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan	Variabel pelatihan dan produktivitas karyawan	Objek Penelitian
9	Ashraf Elsafty1 & Mahmoud Oraby2 (2022)	<i>The Impact of Training on Employee Retention: An Empirical Research on the Private Sector in Egypt</i>	Pelatihan, pengembangan pekerjaan dan kepuasan karyawan berdampak positif pada retensi karyawan	Variabel Pelatihan	Objek Penelitian Dan Terdapat variabel pengembangan pekerjaan, kepuasan karyawan dan retensi karyawan

Sumber: Data diolah 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam upaya menciptakan suatu keunggulan yang kompetitif bagi suatu organisasi atau perusahaan. Kompetensi ada juga pelatihan. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau lama suatu keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Ada lima

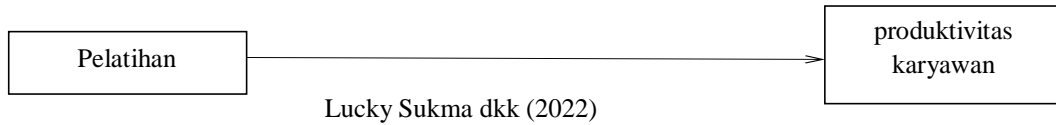
indikator dalam pelatihan yaitu instruktur, materi, metode, peserta dan fasilitas pelatihan. Dengan demikian pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Selain pelatihan ada juga kompetensi, kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan produktivitas kerja yang sangat baik. Ada empat indikator dalam kompetensi yaitu keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai. Dengan demikian kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Dalam produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Ada empat indikator dalam produktivitas karyawan yaitu Kuantitas (Hasil yang dicapai), Waktu yang Dibutuhkan, Pengembangan Diri dan Efisiensi.

2.2.1 Keterkaitan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

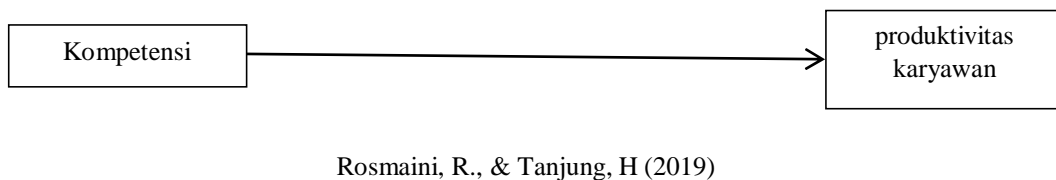
Berdasarkan penelitian yang dilakukan Lucky Sukma dkk (2022) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.



Gambar 2. 1
Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

2.2.2 Keterkaitan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan pelatihan

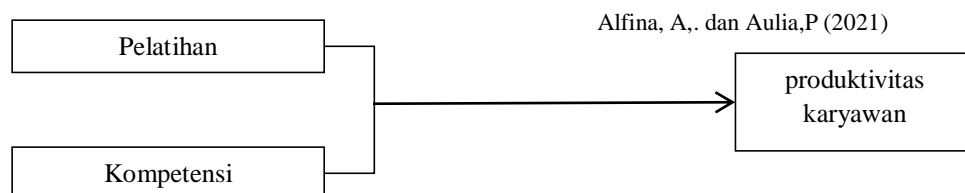
Penelitian Rosmaini, R., & Tanjung, H (2019) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan artinya semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin baik pula produktivitas kerja.



Gambar 2. 2
Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan

2.2.3 Keterkaitan Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan

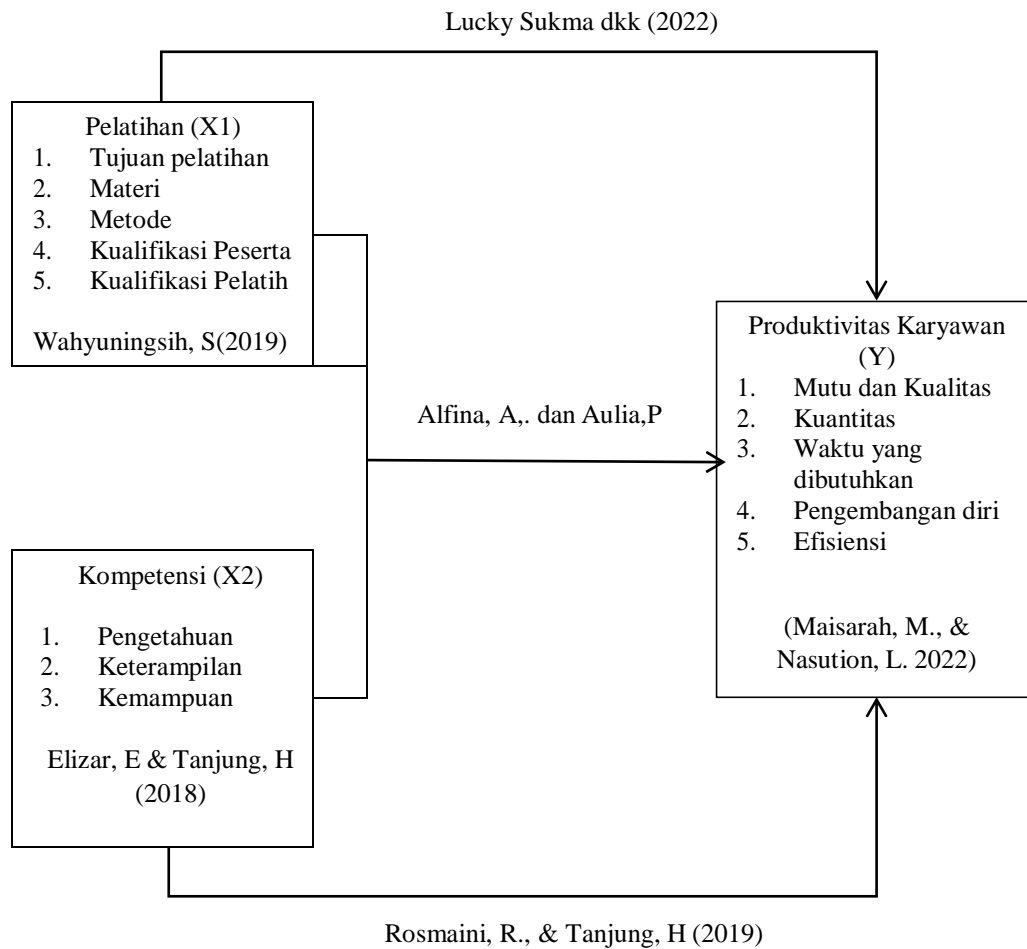
Penelitian Alfina, A., dan Aulia,P (2021) menyimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.



Gambar 2. 3
Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan.



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Indriantoro, N., & Supomo, B (2018:72) hipotesis menyatakan hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel atau lebih yang dapat diuji secara empiris. Hipotesis dikembangkan dari telaah teoritis atau literatur dapat

berupa literatur yang dipublikasi seperti jurnal, buku dan teks *database* maupun literatur yang tidak dipublikasi seperti (skripsi, disertasi, tesis, *paper*, makalah seminar).

Berdasarkan kajian dan studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara. Sedangkan penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang pelatihan, kompetensi dan produktivitas karyawan
- H2 : Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Pada PT Maicih Inti Sinergi
- H2 : Diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Pada PT Maicih Inti Sinergi
- H3 : Diduga kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Pada PT Maicih Inti Sinergi.