BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pelaksanaan Pelatihan

2.1.1.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatife singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Oleh karena itu, proses ini terisi dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui oleh karyawan ynag digunakan dalam pekerjaan saat ini.

Pengertian pelatihan menurut Mathis (2002:5), yang memberikan definisi mengenai bahwa "Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas".

Sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003:175), yang memberikan definisi mengenai pelatihan bahwa Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematik pengubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

(Word to PDF Converter - Unregistered)
http://www.Word-to-PDF-Converter.net11

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

2.1.1.2. Tujuan Pelatihan

Organisasi atau perusahaan yang melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu mengetahui tujuan agar manfaat yang diperoleh benar-benar dapat di rasakan. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:49), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokan menjadi sembilan bidang yaitu :

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

Dari uraian tersebut di atas di katakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah

untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

2.1.1.3. Metode Pelaksanaan Pelatihan

Pemilihan penggunaan metode atau tknik-teknik pendidikan dan pelatihan yang digunakan perusahaan bergantung pada beberapa pertimbangan. Ada beberapa metode pelatihan yang dikemukakan oleh sikula yang dikutip oleh Hasibuan (2006:77) ada dua metode yang digunakan dalam pelatihan yaitu:

1. Metode *on the job*

Pada metode ini peserta dihadapkan pada lingkungan kerja yang sesungguhnya, lalu mereka diberi instruksi tentang cara-cara bekerja. *On the job training* meliputi rotasi pekerjaan (*rotation),* program magang *(apprenticeship),* dan *coaching*

a. Rotasi pekerjaan *(rotation)*.

Karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan.

b. Program magang *(apprenticeship).*

Program magang menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan pada ruang kelas. Program ini memerlukan waktu yang cukup lama dan pengawasan yang terus menerus.

c. *Coaching*

Coaching adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung dengan orang yang sudah pengalaman atau atasan yang telah terlatih.

d. *Training* intruksi pekerjaan

Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.

2. Metode *on the job*

Pada metode ini peserta diberikan pelatihan diluar ruang kerja atau tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja regular mereka.

a. Pembelajaran terprogram

Suatu program sistematik untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberi peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan belajarnya.

b. *Vestibule training*

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

c. Role playing

Dalam program ini peserta di minta untuk memerankan individu yang harus melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Metode ini dimaksudkan agar peserta mampu memperbaiki perilakunya untuk mengembangkanhubungan antar manusia dan organisasi.

d. Management games

Peserta di minta berperan sebagai manager suatu organisasi simulasi. Berdasarkan data yang disediakan, peserta di minta untuk mengambil keputusan.

2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004:240) antara lain :

1. Materi yang dibutuhkan, Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
2. Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematik.
3. Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang

diberikan.

4. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
5. Kemampuan peserta pelatihan.

2.1.1.5. Manfaat Pelatihan

Alasan utama bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan adalah memastikan organisasi mendapat imbalan yang terbaik dari modal yang ditanam pada sumber yang paling penting pegawainya dan sering kali yang paling mahal. Oleh sebab itu, tujuan dari setiap pelatihan adalah meraih perubahan dalam pengetahuan, keahlian, pengalaman, tingkah laku, atau sikap yang akan meningkatkan keefektifan para pegawai, secara khusus pelatihan akan digunakan.

Selanjutnya menurut Ernest J Mc Cormick yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara(2005:46), yaitu :

"*An organization should commit its resources to training can be expected to achieve some result other then modifying employee behavior. It must also support some organizational and goal, such as more efficient production or distribution of goods and services, reduction or distribution of goods and services, reduction of operating costs improved qualyti, or more effective personal relation".*

Artinya bahwa organisasi perlu melibatkan sumber daya pegawai pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan di harapkan dapat mencapai hasil lain dari pada modifikasi perilaku

pegawai. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dan tujuan, seperti produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efesien, menekan biayaya operasi, meningkatkan kualitas, dan hubungan pribadi lebih efektif.

2. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:57) bahwa "Produktivitas kerja, bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien".

Berdasarkan pendapat diatas dapat kita ketahui bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam penggunaannya. Muchdarsyah Sinungan (2003:26), mengelompokan pengertian produktivitas menjadi tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* daripada apa yang dihasilkan *(output)* terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan *(input)*.

2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktuvitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai *(output)* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *(input)*. Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Produktivitas

Mathias Aroef yang dikutip oleh Friyatiningsih (2003:39) mengemukakan unsure-unsur produktivitas sebagai berikut:

a. Efisiensi, Produktivitas sebagai ratio keluaran per masukan merupakan ukuran efisiensi pemakaian sumber daya. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan pemakaian masukan yang direncanakan dengan pemakaian

yang sebenarnya dilaksanakan, karena itu pengertian efisiensi berorientasi pada masukan.

b. Efektivitas, Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai dengan baik secara kuantitas maupun waktu. Pengertian efektifitas berorientasi pada keluaran. Hubungan antara efektivitas dan efisiensi membentuk pengertian produktivitas dengan cara efektivitas pelaksanaan tugas mencapai tujuan dibagi dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan ke proses.
c. Kualitas, Produktivitas bukan hanya berhubungan denagn hal yang kuantitatif saja, tetapi berhubungan dengan kualitas.

3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah Sedarmayanti, (2001:71), ada 6 faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran, dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang di tentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam tehnik industry.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan irganisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkungan pengawasan mutu.

4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisiensi mengenai sumber dan system kerja untuk untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping itu, faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja menurut Sedarmayanti (2001:72) adalah

1. Sikap mental, berupa : Motivasi kerja, Disiplin kerja, Etika kerja.
2. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya priduktivitas.
3. Keterampilan, Pada aspek tertentu apabila pegawai terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
4. Manajemen, Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya.
5. Tingkat penghasilan, Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan Kesehatan, Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat maka lebih kuat bekerjanya.
7. Jaminan social, Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
8. Lingkungan dan Iklim kerja, lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.
9. Sarana produksi, Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas.
10. Kesempatan berprestasi, Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi.

4 Manfaat Pengukuran Produktivitas

Manfaat pengukuran produktivitas untuk organisasi atau perusahaan seperti di kemukakan oleh David J. Summanth terjemahan dari Friyatiningsih, (2003:42) adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa.
2. Pengukuran produktivitas berguna untuk perencanaan sumber daya,

baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang

3. Usaha pengukuran tingkat produktivitas dapat dipakai untuk menyusun kembali tujuan ekonomi dan non ekonomi perusahaan.
4. Hasil pengukuran tingkat produktivitas dapat digunakan untuk merencanakan target tingkat produktivitas dimasa yang akan dating.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditentukan berdasarkan perbedaan antara tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.
6. Pengukuran produktivitas dapat dipakai untuk membandingkan prestasi kerja manajemen dalam perusahaan yang sejenis, baik disektor industry maupun disektor nasional.

Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran produktivitas dipergunakan dalam perencanaan tingkat keuntungan perusahaan.

2.1.3. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan pelatihan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan program pelatihan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut **Sedarmayanti (2001:20)** yang menyatakan bahwa:

> "Masalah peningkatan produktivitas merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap organisasi. Oleh karena itu, salah satu usaha kongkrit dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisiten dan berkesinambungan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja adalah peningkatan pelatihan agar mampu mengemban tugas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya."

Jadi dengan mengikuti pelatihan diharapkan terjadi peningkatan produktivitas kerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian kelangsungan hidup perusahaan dapat bertahap dan berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Biasanya perusahaan-perusahaan menyadari betapa pentingnya produktivitas karyawan untuk bekerja lebih baik dan penuh dengan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan pelatihan terhadap karyawan. Dengan demikian perusahaan tersebut dapat menghasilkan tenaga-tenaga kerja terampil dan berkualitas yang diharapkan dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan dengan hasil yang optimal.

2.2. Kerangka Pemikiran

Masalah sumber daya manusia sangat sulit dan kompleks karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, sifat dan latar belakng, perilaku, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu manajemen harus dapat mengarahkan dan mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam pelaksanaan pelatihan manajemen berupaya membantu bawahannya untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan kerja sehingga dapat memahami dan melaksanakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Untuk lebih memahami tentang pelatihan.

> menurut Mathis (2002:5), yang memberikan definisi mengenai bahwa "Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas".

Beberapa indikator Menurut **Veithzal Rivai (2005:226)**

"Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori".

Pengertian di atas mengandung arti bahwa pelatihan dianggap sebagai pembelajaran singkat dengan tujuan membentuk keterampilan kerja yang di dalamnya meliputi *physical skill, intellectual skill, social skill dan manajerial skilll*. Sistem ini lebih difokuskan pada pelaksanaan kegiatan kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya bukan pada teori yang berkembang dewasa ini.

Adapun Indikator-Indikator Pelatihan sebagai berikut :

1. Materi pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

2. Metode pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

3. Pelatih (instruktur)

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

4. Peserta pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar "siap dilatih" artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

5. Sarana pelatihan

Semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan seperti gudang atau ruangan, alat tulis kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan, dan sebagainya, hendaknya dipersiapkan secara teliti.

6. Evaluasi pelatihan

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program yang akan merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai

rencana yang telah di tetapkan.

Menurut **Robert yang dikutip oleh Muchdarsyah Sinungan (2003:16).** *"productivity is defined for our purposes as output per employee-hour,quality considered",* produktivitas adalah keluaran yang dihasilkan tenaga kerja persatuan waktu/perjam seseorang".

Adapun Indikator-Indikator Produktifitas sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakan.

2. Motivasi kerja

Motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang di kehendaki.

3. Hasil kerja

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai

sumber daya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.

Produktivitas mempunyai kaitan yang erat dengan keinginan atau kemauan seseorang untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Pada dasarnya seseorang dikatakan produktif apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang standar, dalam waktu yang relatif singkat, memiliki sikap yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok lebih baik daripada hari ini. Pengaruh pelatihan diharapkan akan meningkatkan produktivitas pegawai, hal ini diperkuat oleh pendapat **Sedarmayanti (2001:20)** yang menyatakan bahwa:

> "Masalah peningkatan produktivitas merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap organisasi. Oleh karena itu, salah satu usaha kongkrit dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisiten dan berkesinambungan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja adalah peningkatan pelatihan agar mampu mengemban tugas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya."

Berikut ini adalah tabel hasil penelitian terdahulu tentang analisis pelaksanaan pelatihan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan yang dapat dijadikan perbandingan dengan usulan penelitian penulis.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	TAHUN PENELITIAN	JUDUL	KESIMPULAN	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1.	Dedi Sukardi	2008	Hubungan Pelatihan krejadengan Produktivitas Kerja	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan	1. Indikator	1. Sama-sama menggunak

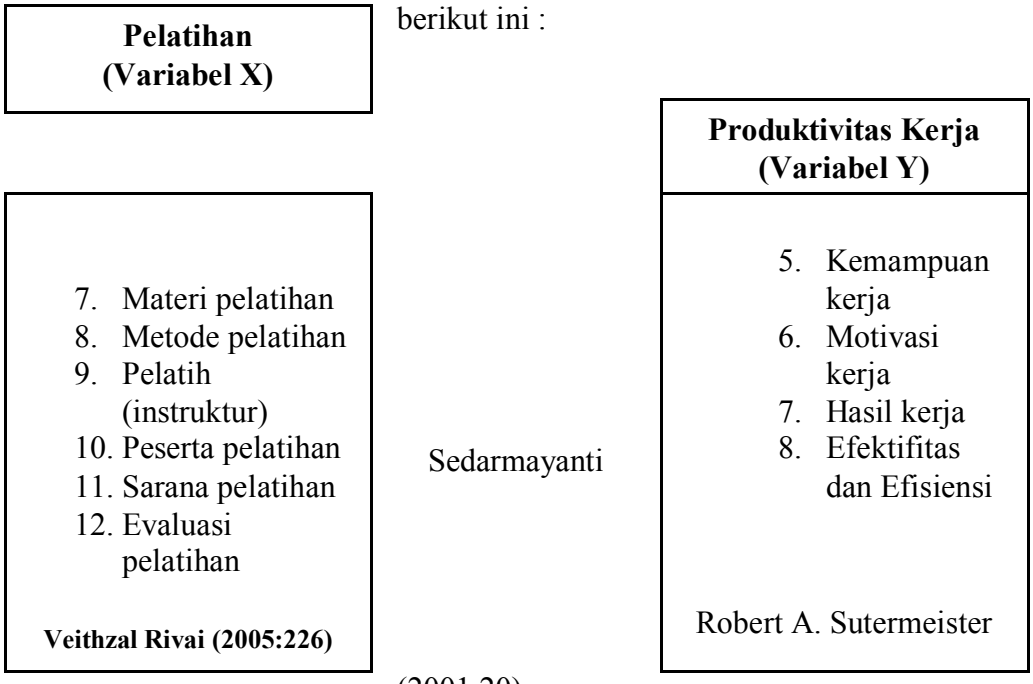
			karyawan pada Dinas Penindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Barat	dengan produktivitas kerja karyawan dimana nilai t hitung sebesar 7,4 dan nilai t tabel adalah sebesar 1.701, hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga Ha diterima dan Ho ditolak.	Pelatihan Kerja & Produktivitas Kerja 2. Tempat penelitian berbeda 3. Jumlah Populasi dan Sampel	an kuesioner dalam pengumpulan datanya. 2. Pelatihan Kerja sebagai variabel X dan Produktivitas kerja sebagai variabel Y
2	Dian Iryani	2007	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Grand Orchid Hotel Surakarta	Terdapat pengaruh positif dan searah antara Pelatihan Kerja dengan Produktifitas kerja karyawan, dengan interval korelasi kuat. Hal ini berdasarkan angka koefisien korelasi rank spearman sebesar 0.65	1. Teori Penghubung yang digunakan. 2. Indikator Pelaksanaan	1. Sama-sama menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya. 2. menggunakan koefisien

					Pelatihan (variabel X) dan Produktifitas Kerja (variabel Y) 3. Tempat Penelitian	determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktifitas kerja karyawan
3	Suherman	2003	Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati	Terdapat hubungan signifikan atau berarti antara pelaksanaan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Dimana nilai koefisien korelasi antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.407, nilai tersebut menunjukkan	1. Indikator pelaksanaan pelatihan (variabel X) 2. Jumlah Populasi dan Sampel 3. Tempat Penelitian	1. produktivitas kerja sebagai variabel Y 2. Menggunakan uji t

				hubungan yang sedang.		

Hal diatas, menggambarkan bagaimana pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hal ini dapat menjadi pertimbangan positif bagi perusahaan guna melakukan langkah ini dalam kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya yang berupa *profit oriented* dan *non-profit oriented.*

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka dirumuskan paradigm penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti yang terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2002:39)** hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori-teori tentang variabel X (pelatihan) dan variabel Y (produktivitas) serta teori-teori yang menghubungkan kedua variabel, maka penulis membuat hipotesis bahwa "pelatihan berpengaruh Terhadap produktivitas karyawan Pada Divisi Mekanik di PT Astra Intrnasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung ".