

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORITIS**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Manajemen**

###### **a. Pengertian Manajemen**

Manajemen bersumber dari bahasa Inggris yaitu “*manage*” yang memiliki arti mengelola, mengendalikan, mengusahakan, dan memimpin. Manajemen adalah sekumpulan proses untuk meraih tujuan pada organisasi melalui kerja bersama dan bekerja sama dengan sumber daya yang dimiliki organisasi. Manajemen menurut Gesi *et al.*, (2019) adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Menurut Widiana (2020) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen menurut Widiana (2020) merupakan proses pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi dengan cara efisien dan efektif. Perusahaan atau organisasi dalam mencapai

tujuan yang telah ditetapkan maka harus didasarkan pada prinsip-prinsip manajemen.

#### **b. Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen merupakan, elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen, yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Secara umum, fungsi manajemen merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan yang dimulai dengan merencanakan, mengorganisasikan, mengatur sumber daya manusia (SDM), sampai dengan mengendalikan. Dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang terkait erat di dalamnya.

Menurut Sukarna dalam Darlin *et al.*, (2023) fungsi dasar manajemen dapat dikategorikan menjadi empat bagian utama, yaitu Perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pelaksanaan (*Actuating*), dan pengawasan (*Controlling*). Keempat fungsi dasar manajemen ini biasa disingkat sebagai POAC, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1) *Planning* (Perencanaan)

Merupakan proses pemilihan fakta, menghubungkan informasi, dan membuat serta menggunakan perkiraan atau asumsi untuk masa depan. Melalui perencanaan, kegiatan-kegiatan yang

diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dijelaskan dan dirumuskan.

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Melibatkan penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan berbagai macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Ini mencakup penempatan orang-orang (pegawai), kegiatan, serta penyediaan faktor-faktor fisik yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Pengorganisasian juga mencakup penunjukkan hubungan wewenang kepada setiap individu dalam rangka pelaksanaan kegiatan yang diharapkan.

3) *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan)

Melibatkan upaya untuk membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar memiliki keinginan dan usaha yang keras dalam mencapai tujuan. Pelaksanaan ini harus sejalan dengan perencanaan dan upaya pengorganisasian yang dilakukan oleh pimpinan.

4) *Controlling* (Pengawasan)

Dapat dijelaskan sebagai proses penentuan standar pencapaian yang harus dicapai, evaluasi pelaksanaan, dan tindakan yang perlu diambil jika diperlukan. Pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa apa yang direncanakan dan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Wayan *et al.*, (2020) menguraikan fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial yaitu;

a. Perencanaan

Manajer yang berhasil akan mengerti dan mencurahkan waktunya untuk perencanaan. Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian

Dengan membentuk struktur organisasi yang memiliki hubungan antara satu unit dengan unit lainnya sehingga tercapainya tujuan suatu perusahaan yang telah ditentukan.

c. Pengarahan

Berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian

Berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

## 2. Fungsi Operatif atau fungsi teknis yaitu;

### a. Pengadaan (*Recruitment*)

Jadi fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.

### b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

### c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

### d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

### e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Samsuni *et al.*, (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Fatimah dan Ratnasari (2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sofie *et al.*, (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sofie *et al.*, 2018).

## **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Rosiana (2024) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

### 1. Perencanaan

kegiatan merencanakan penggunaan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan.

### 2. Pengorganisasian

Melibatkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi perusahaan.

### 3. Pengarahan (*controlling*)

Upaya mengendalikan karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

### 4. Pengendalian

Melibatkan pengawasan terhadap karyawan agar mereka mematuhi peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

### 5. Pengadaan (*procurement/recruitment*)

Melibatkan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Melibatkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan saat ini dan masa depan.

#### 7. Kompensasi

Melibatkan pemberian imbalan berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai pengakuan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Melibatkan upaya untuk membangun keselarasan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Melibatkan upaya untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap produktif dan setia bekerja di perusahaan.

#### 10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik, pencapaian tujuan yang maksimal sulit terwujud.

## 11. Pemberhentian

Melibatkan berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan, baik karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, atau alasan lainnya.

Sedangkan menurut Rizky dan Husaini (2021) Fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah sebagai berikut:

### 1. *Human resource planning*

yaitu merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan SDM bagi perusahaan untuk dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan atau lembaga melalui perencanaan sumber daya manusia.

### 2. *Personnel procurement*

yaitu mencari dan mendapatkan SDM, melalui *recruitment*, seleksi, penempatan serta kontrak tenaga kerja, induksi.

### 3. *Personnel development*

yaitu mengembangkan SDM, keterampilanya, keahlianya dan pengetahuannya melalui kegiatan atau program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan (analisis dan evaluasi), pengembangan karir.

### 4. *Personnel maintenance*

yaitu memelihara SDM, gaji, *reward*, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan dan

relationship karyawan dan lain sebagainya. Agar SDM berkemampuan atau berdedikasi tinggi, melalui kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman, hubungan industrial yang lebih baik

#### 5. *Personnel utilization*

yaitu memanfaatkan dan mengoptimalkan SDM, termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga separasi. Agar SDM bekerja dengan baik melalui: motivasi, penilaian karya atau feedback, peraturan atau pemberian hadiah dan hukuman.

### **3. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Menurut Dwianto dan Purnamasari (2019) kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2017) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Menurut Purnomo dan Utami (2021) Kompensasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu perusahaan oleh karena itu diperlukan suatu system manajemen yang baik agar dalam implementasinya memberikan keadilan serta pemberian kompensasi

dapat berdampak pada meningkatnya semangat karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kompensasi diberikan atas kerja yang telah dilaksanakan karyawan untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Munparidah *et al.*, (2023) memberi kompensasi kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa atau tenaga mereka selama mereka bekerja untuk perusahaan, pemberian kompensasi sebagai bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terkait atau berkaitan dengan memberikan penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta menyelesaikan tugas organisasi. Kompensasi dibayarkan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk memajukan perusahaan menuju pencapaian tujuan perusahaan.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Menurut Maulidiyah *et al.*, (2021) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya :

##### **1. Ikatan Kerja Sama**

Adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib

membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

## 2. Kepuasan Kerja

Adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

## 3. Motivasi

Pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

## 4. Stabilitas Karyawan

Pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

## 5. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Sedangkan menurut Menurut Subakti *et al.*, (2022) tujuan kompensasi di organisasi adalah sebagai berikut:

### 1. Menghargai perilaku yang diinginkan.

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan,

tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui kompensasi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan bertahan kerja pada perusahaan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, kemudian perusahaan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk mendapatkan karyawan yang bermutu.

5. Pengendalian biaya

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, dikarenakan banyaknya karyawan yang bertahan di perusahaan.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

### c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Nurjanah dan Fauzan (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

#### 1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

#### 2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

#### 3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

#### 4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

#### 5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

Sedangkan menurut Menurut Subakti *et al.*, (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain:

##### 1. Produktivitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

3. Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

4. Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

5. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6. Berbagai Peraturan dan Perundang-undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

**d. Indikator Kompensasi**

Menurut pendapat dari Zunaidah *et al.*, (2020), menyebutkan bahwa indikator dari kompensasi yaitu:

1. Upah dan gaji

Merupakan bayaran yang digunakan untuk pekerja harian bukan pekerja tetap, sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan tiap bulan, minggu atau tahunan secara tetap.

2. Insentif

Merupakan tambahan diluar gaji atau upah, disebut sebagai bonus. Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja.

3. Tunjangan

Merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai pelengkap gaji pokok, misalnya seperti asuransi kesehatan, program pensiun dan lainnya.

4. Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, akses internet dan lainnya.

Sedangkan menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

## 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

## 3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

## 4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### **e. Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Dessler dalam Dunggio *et al.*, (2021) jenis-jenis dari kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, berikut penjelasannya :

#### 1. Kompensasi Finansial Langsung

Berupa bayaran seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (komisi, bonus, dan pembagian laba), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

## 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Seperti program-program proteksi (asuransi kesehatan), bayaran di luar jam kerja (liburan, cuti lebaran, cuti tahunan, dll) fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi (kendaraan dan tempat tinggal).

Sedangkan menurut menurut Santosa *et al.*, (2019) ada tiga jenis kompensasi secara garis besar adalah sebagai berikut:

### 1. Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

### 2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

### 3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

## 4. Pelatihan Kerja

### a. Pengertian pelatihan Kerja

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang no.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, 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. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Menurut Rimba *et al.*, (2023) pelatihan ialah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mengubah perilaku, meningkatkan kompetensi, membangun kapabilitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses dimana karyawan mendapatkan kapabilitas untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Pelatihan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan pekerjaan karyawan sehingga mereka lebih profesional dan mampu melakukan tugasnya ditetapkan oleh karyawan perusahaan di dunia bisnis Dengan kata lain, Pelatihan karyawan merupakan metode yang diberikan menambah pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga mereka dapat meningkatkan daya dan memiliki sikap yang lebih positif (Mustofa *et al.*, 2023).

## **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi pelatihan Kerja**

Menurut Listiani *et al.*, (2022) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

### 1. Motivasi

Merupakan moto pendorong seorang kearah pencapaian tujuan dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

### 2. Disiplin

Merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku prorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku.

### 3. Keterampilan

Faktor baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.

### 4. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

### 5. Lingkungan

Kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

### 6. Perencanaan sumber daya manusia

Merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas.

#### 7. Pengawasan

Mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja, yang mempunyai peran sentral maupun peningkatan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Menurut Simarmata dalam Ananto *et al.*, (2023) terdapat berbagai faktor yang memengaruhi metode pelatihan terbaik yang dapat dipilih antara lain :

- a. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya.
- b. Materi progam yang dibutuhkan.
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran.
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

#### c. Indikator pelatihan Kerja

Menurut Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pelatihan adalah sebagai berikut:

##### 1. Tujuan dan sasaran pelatihan

Yaitu harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara

maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

## 2. Materi pelatihan

Diseuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

## 3. Metode pelatihan

Sesuai dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta, setiap karyawan memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

## 4. Kualifikasi peserta

Yaitu pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

## 5. Kualifikas pelatih

yaitu pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai

keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan dan mampu membangkitkan motivasi.

Sedangkan menurut Nurdin *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator-indikator pelatihan yaitu :

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus spesifik dan terukur pelatihan adalah suatu keharusan meningkatkan keterampilan sehingga peserta mencapai dan mengembangkan karier secara maksimal dan pemahaman etos kerja yang harus diterapkan

2. Materi Pelatihan

Materi Pelatihan berupa pengelolaan (manajemen), psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode dalam pelatihan Metode yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif dengan diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan , kerja tim, dan studi banding.

4. Peserta Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang direkomendasikan oleh pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih Pelatih yang akan memberikan materi harus mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan dan mampu memberikan motivasi yang membangun.

#### **d. Metode Pelatihan Kerja**

Menurut Suhartini (2019) terdapat beberapa program pelatihan yaitu sebagai berikut :

##### *1. On The Job Training.*

Merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan *supervisor* langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Berbagai macam teknik ini biasanya digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut:

##### a. Rotasi Pekerjaan

Tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode.

##### b. Pelatihan Instruksi Pekerjaan

Pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.

##### c. Magang (*Apprenticeships*)

Magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.

d. *Demonstarasi* dan pemberian contoh

Pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin.

2. *Off The Job Training*

Pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler. *Off The Job Training* terdiri dari :

a. *Simulation* (simulasi)

Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. simulasi ini mengacu pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistik bagi pelatih. Metode simulasi meliputi :

1) *Case Study* (studi kasus)

Studi kasus adalah penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan. Kasus ini digunakan untuk merangsang topik diskusi, dan dari semua jenis topik, sebagaimana halnya simulasi kasus dapat sederhana atau rumit.

2) *Role Playing* (bermain peran)

Peserta diminta memainkan peran tertentu, pada situasi tertentu dalam organisasi tiruan. Diharapkan peserta memiliki pemahaman sikap dan perilaku tertentu yang harus diambil dalam kaitannya dengan situasi atau kondisi yang tertentu pula, melalui pengalihan pengetahuan/pengalaman.

3) *Business Game* (permainan peran dalam bisnis)

Bentuk latihan simulasi yang dilakukan dalam kelas. Pengorganisasian para pesertanya dilakukan dengan membagi peserta kedalam beberapa tim yang bertugas untuk secara kompetitif memecahkan masalah tertentu dari suatu organisasi tiruan.

4) *Vestibule* (pelatihan beranda)

Metode pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan semi ahli. Penekanan metode pelatihan ini cenderung pada belajar dibandingkan produksi, pelatihan ini biasanya dipakai untuk melatih teller bank, operator mesin, juru ketik dan pekerjaan sejenis.

5) *Laboratory Training* (pelatihan dengan laboratorium)

Metode pelatihan dengan peralatan laboratorium dilaksanakan dengan cara peserta dibawa kedalam

situasi yang dapat menyaksikan, merasakan, dan mencoba sendiri tentang suatu kejadian/peran sehingga pelatihan dapat lebih mantap dan lebih terkesan.

6) *Sensitivity Training* (pelatihan sensitivitas)

Metode pelatihan sensitivitas adalah Metode pelatihan untuk meningkatkan sensitivitas antar pribadi dengan menuntut diskusi yang terbuka dan jujur tentang perasaan, sikap dan perilaku peserta pelatihan.

7) *Outbond/Widerness* (pelatihan alam terbuka)

Metode pelatihan alam terbuka digunakan untuk menggambarkan program pengembangan manajemen dan eksekutif yang berlangsung dialam terbuka yang meliputi pendakian gunung, pelayaran, arung jeram, sepeda gunung dll,

b. Presentation Information (presentasi informasi), meliputi :

1. *Lecture* (kuliah)

Kuliah adalah penyajian informasi secara lisan. Kuliah yaitu ceramah/pidato dari pelatih yang diucapkan secara ilmiah untuk tujuan pengajaran dan kuliah merupakan pelatihan paling umum.

2. *Conference* (konferensi/seminar)

Koferensi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh *evaluator*. Setelah diskusi

selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.

3. *Programmed Instruction* (instruksi terprogram)

instruksi terprogram adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram/tertentu.

Sedangkan menurut Marini *et al.*, (2018) metode pelatihan adalah pelaksanaan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pelatihan perusahaan seperti berikut:

1. *On The Job Training*

Metode latihan ini banyak digunakan perusahaan. Dalam metode ini, yang diberi tugas untuk melatih karyawan adalah atasan langsung dari karyawan tersebut. Keunggulan dari sistem ini adalah hemat, karena tidak memerlukan fasilitas khusus untuk latihan.

2. *Vestibule Training*

Pada metode vestibule training, latihan tidak diberikan oleh atasan langsung, melainkan oleh pelatihan khusus (staff specialist). Cara ini menghindari agar atasan langsung tidak mendapat tugas tambahan yang terlalu memberatkan. Pelatihan diberikan oleh pelatih yang ahli di bidangnya.

### 3. Magang (*Apprenticeship*)

Metode ini bisa digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan formal dan relative memerlukan sistem serta prosedur yang lebih rinci. Program magang bisa dikombinasikan dengan on the job training, dengan memanfaatkan pengalaman peserta sendiri. Mereka kemudian diberi petunjuk cara-cara mengambil manfaat dari pengalaman mereka itu.

### 4. Kursus dan Pelatihan Khusus

Kursus dan pelatihan khusus merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada pelatihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat karyawan di bidang pengetahuan tertentu, seperti kursus bahasa asing, manajemen, kepemimpinan, dan sebagainya.

## **5. Produktivitas Kerja**

### **a. Pengertian**

Menurut Wibowo (2018) produktivitas Kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien. Baiti dan Kustiyah (2020) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan

suatu produk dari tenaga kerja. Menurut Busro (2018) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Menurut Utami (2021) Produktivitas adalah peningkatan output dari suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh kemampuan pekerja (*input*) dan untuk menghasilkan produk atau jasa (*output*). Produktivitas kerja sebagai konsep mengartikan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja. Menurut Rimba *et al.*, (2023) produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya dapat diukur berdasarkan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang maksimal.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Khauzar dan Riski (2023) Tinggi - rendahnya produktivita analisis dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah :

##### **1. Keterampilan**

Kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia.

Pengertian ini dapat dijelaskan bahwa keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan daripada unsur lain. Keterampilan pegawai akan memberikan nilai tambah dalam mengembangkan suatu kemajuan dari suatu organisasi atau instansi. Hal ini penting mengingat manajemen birokrasi dan administrasi yang banyak membutuhkan tenaga yang terampil dalam mengembangkan semua bidang.

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran sehingga pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi si pelanggar namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut. Dengan terbentuknya rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

## 3. Kerja sama

Didefinisikan sebagai perilaku para individu atau kelompok orang yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai atau antar unit kerja atau antar pimpinan dengan bawahannya, sebagai langkah kebersamaan pemberdayaan dalam melaksanakan

pekerjaan. Di dalam kerja sama pegawai akan memahami hubungan antara pekerjaan yang ada, menghargai pendapat orang lain, menyesuaikan pendapat, mempertimbangkan usulan-usulan serta kemampuan kerja sama, guna menciptakan kesamaan persepsi secara utuh sebagai proses pembentukan budaya organisasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.

#### 4. Sarana atau Fasilitas

Merupakan kebutuhan di dalam menciptakan kondisi kerja yang baik, serta kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Sarana atau Fasilitas yang dimaksud meliputi penyediaan ruangan kerja, peralatan kerja yang memenuhi persyaratan keamanan dan kesehatan yang memadai.

Sedangkan menurut Menurut Simanjutak dalam Pramono (2020), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:
  - a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.

- b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

**c. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan keluaran (output) yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, contohnya motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan dan pelatihan Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan

maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

### 3. Semangat kerja

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

### 5. Mutu

Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat serta produktivitas karyawan juga yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan Menurut Menurut Wahyuningsih (2019) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

## 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat. Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang diberikan dengan penelitian ini dapat dilihat dalam table di bawah ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	khanmohammadio taqsara, Morteza & khalili, Mohammad & mohseni, Aabbas, (2012),  The Role of Practical Training in Productivity and Profitability of Organizations in the Third Millennium.  <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i> . 47.	Studi ini meninjau tujuan organisasi yang bergantung pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan beradaptasi dengan perubahan.	X1: Pelatihan Kerja , Y1: Produktivitas, Y2 : Provitabilitas	Analisis digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan dampak pendidikan terhadap produktivitas dan profitabilitas	Dalam tulisan ini, selain pelatihan yang memiliki kepentingan ilmiah dan praktis serta kebutuhannya, peran pendidikan juga berperan produktivitas dan profitabilitas organisasi terlihat jelas.

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
2	Idoko, Cletus. (2015),  Employee Training And Productivity In Nigeria Implication For National Transformation.  <i>International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom</i> Vol. III, Issue 1, Jan 2015 Licensed under Creative Common Page 1	Pelatihan pekerja di organisasi mana pun dianggap sebagai mesin penggerak produktivitas karyawan. Hal ini karena pelatihan membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pekerja	X1: Pelatihan Kerja, Y: Produktivitas		program pelatihan rutin harus diselenggarakan bagi pekerja di berbagai tingkat pekerjaan. Hal ini karena pelatihan rutin akan menghasilkan sikap positif terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan menghasilkan perubahan dalam produktivitas dan transformasi nasional
3	Nnorom, Goodluck, 2016,  The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity,  <i>Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter). 5. 40- 47.</i> 10.12816/002724 5.	Studi ini difokuskan pada pengaruh administrasi kompensasi terhadap produktivitas karyawan	X1: Kompensasi, Y: Produktivitas	Studi tersebut mengadopsi desain survei yang mencakup distribusi instrumen penelitian yang dirancang dengan baik kepada 50 responden di Kantor Pusat Dangote Nigeria di Lagos, Nigeria	Temuan studi menunjukkan bahwa administrasi kompensasi yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sebagaimana ditunjukkan oleh angka-angka yang dihasilkan
4	Fejoh, Johnson & Faniran, Victoria, 2016,	Studi ini menyelidiki dampak pelatihan dalam jabatan dan	X1: Pelatihan, X2: Pengembangan Staf, Y1: Kinerja	Data yang dihasilkan dianalisis menggunakan Analisis	Temuan menunjukkan bahwa hasil menunjukkan bahwa pelatihan

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Impact of In-Service Training and Staff Development on Workers' Job Performance and Optimal Productivity in Public Secondary Schools in Osun State, Nigeria.  <i>Journal of Education and Practice. 7. 183-189</i>	pengembangan staf terhadap kinerja pekerja dan produktivitas optimal di sekolah menengah umum di Negara Bagian Osun, Nigeria.	Pekerja, Y2: Produktivitas	Varians (ANOVA) dan Analisis Regresi Berganda untuk menguji hipotesis pada tingkat signifikansi 0,05	dalam jabatan dan pengembangan staf memiliki efek gabungan yang tidak signifikan tetapi efek relatif signifikan terhadap produktivitas kerja optimal pekerja
5	Baten, A. (2018),  How Training And Skills Development Improve Employee's Performance, Moral, And Motivation: A Study Performed in Nippon Garments Industries Ltd. (A Abedin Group of Industries)  <i>Emerging Markets : Business and Management Studies Journal, 4(2), 71-91.</i>	untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan pengembangan membantu karyawan, kinerja secara keseluruhan.	X1: Pelatihan, X2: Pengembangan, X3: Keterampilan Y1: Kinerja, Y2: Moral, Y3: Motivasi Karyawan	Kami telah menggunakan teknik wawancara seperti kuesioner dan wawancara dan berdasarkan pendapat mereka, kami telah menganalisis hasil keseluruhan kami	Program pelatihan dan pengembangan membantu karyawan untuk memotivasi, mengembangkan keterampilan dan kinerja mereka. Selain itu, ini membantu meningkatkan produktivitas dan membantu mencapai tujuan serta memenuhi pesanan tepat waktu
6	Sri Wahyuningsih, 2019,  Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap	X1: Pelatihan Y: Produktivitas Kerja	Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Produktivitas Kerja Karyawan, <i>Jurnal Warta</i> Edisi: 60	produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias.			signifikan terhadap produktivitas kerja kerja.
7	Agung Surya D, Pupung P, Tukini, 2019,  Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA,  <i>Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah</i> Vol 2 No 2	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA	X1: kompensasi  Y: kinerja karyawan	Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana.	Berdasarkan hasil presentase kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia. Serta terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
8	Ranty Mulina S, Yuliana, Sukma Y, 2020,  The Effect of Compensation on Employee Productivity in Grand Rocky Hotel Bukittinggi,  <i>International Journal of Tourism, Haritage and Recreation Sport</i>	Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Grand Rocky Bukittinggi	X1: kompensasi  Y: Produktivitas	Data dianalisis dengan pengujian regresi linier sederhana melalui bantuan SPSS Versi program 16.00	Kompensasi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukit tinggi sebagian besar berada pada kategori kurang baik. Sedangkan produktivitas karyawan sebagian besar dalam kategori buruk
9	Kanapathipillai, Kumaran & Azam, S. M.. (2020),  The Impact Of Employee	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan berdampak pada kinerja	X1: Pelatihan, Y1: Kinerka, Y2: Kepuasan kerja	prosedur survei digunakan untuk mengembangk an profil	Analisis menunjukkan bahwa pelatihan signifikan secara statistik dan memiliki

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Training Programs On Job Performance And Job Satisfaction In The Telecommunicati on Companies In Malaysia.  <i>European Journal of Human Resource Management Studies.</i> 4. 10.46827/ejhrms.v4i3.857	pekerjaan dan kepuasan kerja yang merupakan dua variabel penting yang mengarah pada kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan telekomunikasi		menyeluruh, yang dikumpulkan dari 316 dari 500 kuesioner formal standar yang dikirim ke karyawan di tiga perusahaan telekomunikasi besar di Malaysia	hubungan yang kuat dengan kinerja kerja dan kepuasan kerja.
10	Abuelhassan Elshazly Abuelhassan, & Yousery Nabil M. K. Elsayed. (2020),  The Impact Of Employee Green Training On Hotel Environmental Performance In The Egyptian Hotels.  <i>International Journal on Recent Trends in Business and Tourism (IJRTBT)</i> , 4(1), 24-33	bertujuan untuk mengungkap pengaruh akses yang dirasakan terhadap pelatihan ramah lingkungan (PAGT) dan dukungan yang dirasakan terhadap pelatihan ramah lingkungan (PSGT) terhadap kinerja lingkungan hotel.	X1: Pelatihan, Y: Lingkungan kerja	engan sampel 369 karyawan hotel dan menggunakan analisis model persamaan struktural	temuan kedua Hipotesis ini meningkatkan literatur tentang pelatihan karyawan dan kinerja hotel dengan menyoroti efek positif dari dukungan yang dirasakan untuk pelatihan ramah lingkungan terhadap kinerja hotel ramah lingkungan.
11	Tommi Setyo Pramono, 2020,  Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Produktivitas Kerja Karyawan	Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan jam kerja terhadap	X1: kepemimpinan , X2: kepuasan kerja, X3: jam kerja,	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif dengan melakukan	Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan jam kerja

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		produktivitas karyawan	Y: Produktivitas	kajian teori secara deskriptif untuk digunakan mengumpulka n, merangkum serta menginterpret asikan data- data yang diperoleh dari penelitian- penelitian sebelumnya, jurnal dan telaah Pustaka	terhadap produktivitas kerja suatu instansi atau perusahaan.
12	Villegas, Donica D, & Joymeen. (2020). Compensation Management And Productivity Among Employees Of Medical Mission Group Hospital Inc	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen kompensasi dengan produktivitas di antara karyawan Medical Mission Group Hospital Inc.		Pengambilan sampel universal digunakan untuk menentukan partisipan. Sebanyak 150 responden terlibat dalam penelitian ini	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat manajemen kompensasi di antara karyawan Medical Mission Group Hospital Inc. adalah sedang, terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dan produktivitas di antara karyawan Medical Mission Group Hospital Inc.
13	Khairunisa Nur Baiti, Djumali, Eny Kustiyah, 2020, Produktivitas Kejra Karyawan	Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap	X1: motivasi, X2: disiplin kerja, X3: lingkungan kerja,	penelitian diskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta,	produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.	Y: Produktivitas		positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.
14	Maleya, Jane. F, Miriam Moellerb, Alina F. Ting, 2020,  Sustainable expatriate compensation in an uncertain environment  <i>Journal of International Management</i>	Studi ini meneliti area penting dari manajemen sumber daya manusia global yang strategis - kompensasi manajer ekspatriat di masa ketidakpastian bisnis global	X1: kompensasi Y: lingkungan yang tidak pasti		Teori Pertukaran Sosial dan teori Opsi Riil membantu memberikan kerangka teoritis untuk memahami bagaimana keputusan kompensasi ekspatriat dapat membantu menciptakan program ekspatriat berkelanjutan yang diinginkan di MNC.
15	Indah Rahmawati, Fatmah Bagus, Akhmad Darmawan, 2021,  Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hyup Sung Indonesia	Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Hyup Sung Indonesia	X1: Pelatihan, X2: Motivasi  X3: Stres Kerja,  Y: Produktivitas	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
16	Leonova, I., & Zayed, N.M, 2021,  Strategic Analysis Of The Motivation On Employees' Productivity: A Compensation Benefits, Training And Development Perspective.	Kendala terbesar yang sedang ditangani oleh manajemen adalah penemuan kembali manajemen karena iklim kerja yang menuntut dan kemampuan profesional para supervisor, yang dianggap tidak memadai untuk menginspirasi pekerja di dunia kerja.	X1: kompensasi, X2: pelatihan, X3: Pengembangan, Y: Produktivitas	Hasilnya dianalisis menggunakan alat statistik SPSS untuk validasi hipotesis	Hasilnya membuktikan adanya hubungan langsung antara kompensasi, tunjangan, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemberdayaan.
17	Laing, I.F, 2021,  The Impact of Training and Development on Worker Performance and Productivity in Public Sector Organizations: A Case Study of Ghana Ports and Harbours Authority,  <i>International Research Journal of Business and Strategic Management</i> , 2, 438-449.	penelitian ini berusaha untuk menentukan dampak Pelatihan dan Pengembangan pada organisasi sektor publik dengan menggunakan Otoritas Pelabuhan Ghana (GPHA) sebagai studi kasus.	X1: Training, , Y1: Worker Performance, Y2: Productivity	Wawancara pribadi dilakukan dengan beberapa staf manajemen organisasi.	karyawan mensponsori diri mereka sendiri untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan baru melalui program pendidikan formal.
18	Adi Purnomo dan Utami, 2021  Pengaruh kompensasi	Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi	X1: kompensasi Y: produktivitas kerja	Teknik analisis data yang di gunakan dalam	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Borneo Student Research	terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berkat Anugerah Sejahtera		penelitian adalah analisis rentang skal, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, regresi linier sederhana	signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera.
19	Iman Sajidin, Hardjito S. Darmojo, Hadi Suharno, 2022, Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia, <i>Jurnal Empiri</i>	Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap profuktivitas kerya karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia	X1: Pelatihan, X2: pengalaman kerja X3: kompensasi Y: produktivitas kerja	Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini analisis statistik inferensial menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda	Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tobe Aviassi
20	Mohammed, N. A., Mohammed, D., & Gana, J. (2022), The Impact Of Training And Development On Employee Productivity In The 21st Century. <i>African Journal of Management and Business Research</i> , 3(1), 41–58	untuk menilai dampak pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan, mengidentifikasi hubungan di dalamnya, dan menyarankan bagaimana organisasi bisnis dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya	X1: Pelatihan, X2: Pengembangan, Y: Produktivitas	Metodologi ini didasarkan pada analisis dan wawasan yang diambil dari literatur yang ada dari berbagai penelitian tentang pelatihan dan produktivitas karyawan.	Disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan dan organisasi harus menekankan dan memulai pelatihan dan pengembangan yang efektif bagi karyawannya untuk

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		untuk menghadapi tantangan abad ke-21			meningkatkan produktivitas mereka dan mendapatkan keunggulan kompetitif atas pesaing
21	Wonde, Ketemaw & Tsehay, Abrham & Lemma, Samson, 2022,  Training at farmers training centers and its impact on crop productivity and households’ income in Ethiopia: A propensity score matching (PSM) analysis.  <i>Heliyon</i>	tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak pelatihan terhadap produktivitas tanaman dan pendapatan rumah tangga di wilayah penelitian.	X1: Pelatihan, Y: Produktivitas	Data kualitatif juga dikumpulkan dengan mewawancarai informan utama dan melakukan diskusi kelompok fokus. Model propensity score matching (PSM) diterapkan untuk menganalisis dampak pelatihan terhadap variabel hasil	Hasil PSM menunjukkan bahwa peserta pelatihan meningkatkan hasil panen gandum dan jagung. Mereka juga memperoleh pendapatan tahunan bersih
22	Pedrini, G., & Cappiello, G, 2022  The impact of training on labour productivity in the European utilities sector: An empirical analysis.  <i>Utilities Policy</i> , 74, 101317.	Untuk mengetahui dampak pelatihan perusahaan terhadap pertumbuhan produktivitas di antara perusahaan utilitas berkelanjutan di Eropa selama	X1: pelatihan Y: produktivitas	Analisis empiris menggunakan kumpulan data ad-hoc berdasarkan penggabungan antara pelaporan keuangan dan keberlanjutan	Bukti menunjukkan adanya dampak positif dari aliran pelatihan dan stok pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja rata-rata, yang menunjukkan peran penting pengembangan modal manusia

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
.	.	Resesi Hebat (2008–2010).			yang disponsori perusahaan di sektor utilitas
23	Dede Andi, 2022,  The Effect of Compensation and Training on Work Performance that Has an Impact on productivity,  <i>Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran</i>	Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap produktivitas menggunakanva riabel tengah kinerja karyawan	X1: Compensation , X2: training, Y: productivity, Z: employee performan	Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif	Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan pelatihan tentang produktivitas kerja diterima.
24	Ahmad Maulana, Putri Arini Hidayawati, Eman Sulaeman, 2022,  Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daros Siman Jaya  <i>Jurnal Pendidikan dan Konseling</i>	Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Daros Siman Jaya	X1: kompensasi X2: pelatihan kerja, Y: kinerja karyawan	Pengolahan data dengan analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian	Pengaruh kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
25	Kajwang, B. (2022).  Effects of training and development practices on produktivitas of insurance sector in Kenya.	Studi ini menguji pengaruh praktik pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas sektor asuransi di Kenya	X1: pelatihan, X2: pengembangan, Y: produktivitas	Penelitian saat ini menggunakan jurnal online dan perpustakaan yang menyediakan akses mudah	besar hasil tinjauan empiris mengungkapkan bahwa pelatihan dan praktik pembangunan berpengaruh positif terhadap kinerja sektor asuransi. Selain itu, pelatihan

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>International Journal of Research in Business and Social Science</i> (2147- 4478).			ke data sekunder	dan praktik pengembangan ditemukan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan, karyawan keterlibatan dan retensi karyawan. studi ini akan bermanfaat bagi banyak pemangku kepentingan.
26	Maizar, Indra Nara P, Septa Diana N, 2023,  The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline On productivity Pt. Luas Retail Indonesia,  <i>International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences</i>	Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Luas Retail Indonesia	X1: Compensation , X2: Training, X3: Competence, X4: Work Disciplin, Y: productivity	Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilita dengan menggunakan SPSS versi 25.	Kesimpulan kompensasi, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Luas Retail Indonesia.
27	Mvuyisi, M., & Mbukanma, I. (2023),  Assessing the impact of on-the-job training on employee performance: A case of integrated	Studi ini menilai efektivitas pelatihan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada Pengguna Perangkat Lunak Tersier	X1: Pelatihan, Y: Kinerja	Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan fokus pada pengetahuan mendalam dari para peserta	Telah ditemukan bahwa program pengembangan secara langsung memengaruhi efektivitas organisasi, kemajuan, dan pengembangan sangat penting

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	tertiary software users in a rural university.  <i>International Journal of Research in Business and Social Science</i> (2147-4478), 12(1), 90–98.	Terpadu di Universitas Walter Sisulu		daripada fakta numerik	bagi organisasi yang efektif.
28	Baiyewu, A.S. (2023),  The Impact of Worker's Compensation on Productivity: A Case Study of Nigerian Breweries Plc.  <i>Open Access Library Journal</i> , 10: e10134.	Studi ini bertujuan untuk menyelidiki dampak kompensasi pekerja terhadap produktivitas di Nigerian Breweries Plc	X1: Kompensasi, Y: Produktivitas	Survei dilakukan terhadap pekerja yang mengalami cedera saat bekerja dan telah menerima kompensasi	Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi pekerja dan produktivitas, karena pekerja yang menerima kompensasi lebih mungkin untuk kembali bekerja lebih awal dan menjadi lebih produktif
29	Pratap Singh Rathore, S. (2023),  Analysing the efficacy of training strategies in enhancing productivity and advancement in profession: theoretical analysis in Indian context.	Penilaian terhadap kebutuhan tersebut, yang juga dikenal sebagai analisis kebutuhan, harus dilakukan untuk memastikan apakah persyaratan, tujuan, dan perhatian organisasi dapat	X1: Pelatihan, Y1: Produktivitas, Y2: Kemajuan profesi	Dalam melakukan penelitian, kami meninjau penulisan terkait pelatihan dan pengembangan dari tahun 1971 hingga 2023. Kami percaya bahwa penggunaan teknik evaluasi pelatihan yang	Mayoritas bisnis memantau dampak upaya pelatihan mereka dalam bidang efektivitas organisasi. Untuk kategori kedua, peningkatan produktivitas, pendapatan, dan profitabilitas merupakan

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>International Journal for Global Academic &amp; Scientific Research</i>	dicapai atau ditangani melalui pelatihan		lebih canggih dan pendekatan statistik, bersama dengan peningkatan kompleksitas teknologi dalam desain dan metodologi pelatihan, membedakan era pasca-1971	tanda-tanda khas keberhasilan organisasi. Secara keseluruhan, ada lebih banyak penelitian tentang manfaat tim dan individu daripada manfaat organisasi
30	Putra, W., Nuryanti, N., & Novrianti, D.P, 2023,  <i>The Influence of SOP and Training on Work Productivity with Supervision as a Moderating Variable.</i>  <i>Jambu Air : Journal Of Accounting Management Business And International Research.</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan apakah Pengawasan mampu memoderasi hubungan antar Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pelatihan Produktivitas Kerja Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru	X1: Pelatihan, Y: Produktivitas Kerja, Z: pengawasan	Pengambilan sampel Metode yang digunakan yaitu sebanyak 42 responden.	Hasil penelitian ini adalah (1) Ada terdapat pengaruh yang signifikan antara Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Produktivitas, (2) berpengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas, (3) Supervisi mampu memoderasi hubungan antara Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Produktivitas
31	Ihza Rizky, Y. Chandra Jaya, R. . Abdul Aziz	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan	X1: kepemimpinan , X2: Motivasi	Teknik analisis data yang	Berdasarkan hasil pengujian secara parsial,

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Mubarok, D. Herlinawati, E. & Mukti Ali, M, 2023,  The Influence of Job Description, Job Training and Work Experience on Employee Productivity PT XYZ.  <i>Dinasti International Journal of Management Science</i> , 5(2), 224–231.	menganalisis pengaruh deskripsi pekerjaan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ secara parsial maupun simultan	Kerja, X3: kompensasi, Y: Kinerja karyawan	digunakan adalah regresi linier berganda dengan program SPSS	deskripsi pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ
32	Simbolon, S., Susanto, A., & Ilham, R. N, 2023,  Analysis of the effect of human resource planning, quality of work life and compensation on productivity at PT. Supermarkets Maju Bersama Medan,  <i>International journal of artificial intelligence</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsika n pengaruh perencanaan sumber daya manusia, kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Supermarket Maju Bersama Medan	X1: perencanaan sumber daya manusia, X2: kualitas kehidupan kerja, X3: kompensasi, Y: produktivitas	Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji multikolinearit as, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi linier berganda	Hasil analisis deskriptif untuk variabel perencanaan sumber daya manusia berada pada kategori baik, untuk variabel kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berada pada kategori cukup baik, dan untuk variabel produktivitas karyawan berada pada  kategori baik, pada PT. Supermarket Maju Bersama Medan
33	Anna Rimba, Fathorrahma,	Untuk menganalisis	X1: Pelatihan, X2: Motivasi,	Tahapan dan proses	pelatihan, motivasi dan

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Theresia Pradiani, 2023,  Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pemasaran (Konsultan Pendidikan) PT. Mentari Indonesia Jakarta,  <i>Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen</i>	pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja Pada Tenaga Pemasaran (Konsultan Pendidikan) PT. Mentari Indonesia	X3: Kompensasi,  Y: Produktivitas Kerja	penelitian terdiri dari kajian pustaka, pengambilan data, pengolahanda a, analisis data awal, dan analisis regresi linier berganda.	kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan, secara simultan terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) PT Mentari Indonesia Jakarta
34	Kusuma Wardhani, N., & Anggraini, R, 2023,  Analysis Determination Of Employee Productivity Through Compensation And Job Satisfaction.  <i>International Journal of Advanced Multidisciplinary.</i>	Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi dan pekerjaan kepuasan kerja terletak pada produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan telekomunikasi.	X1: Produktivitas Karyawan, Y1: Kompensasi, Y2: Kepuasan Kerja.	teknik analisis Structural Equation Model (SEM) dan pengolahan data menggunakan Partial Least Kotak (PLS).	kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
35	Mutia Maudy Khasanah, Nurbaiti, 2023,  Pengaruh Pelatihan Dan	Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap	X1: Pelatihan, X2: Kompensasi,	Teknik analisis data menggunakan program SPSS Versi 20. Metode	Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia Kcu Medan Baru,  <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam</i>	produktivitas kerja Pada PT Bank Muamalat Indonesia Kcu Medan Baru	Y: Produktivitas Kerja	pengumpulan data yang digunakan ialah dengan teknik kuisisioner	produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat KCU Medan Baru, dimana perusahaan sudah memberikan pelatihan dan kompensasi yang baik kepada karyawannya
36	Marhayni, Ni Nyoman Ayuntya 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada The Sankara Resort	Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja di The Sankara Resort.	X1: lingkungan kerja, X2: kompensasi, X3: pelatihan kerja, Y: produktivitas.	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan
37	Diovary Tirtana, dan Anggun Wijayanti, 2023, Analisa Pengaruh Etos Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. MBI,	Untuk menganalisis pengaruh etos kerja, kompensasi dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Mega Bahtera Indonesia.	X1: Etos Kerja, X2: Konflik Kerja, X3: Kompensasi, Y: Produktivitas	Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis data menggunakan software SPSS vers. 22	Etos kerja, Konflik kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Mega Bahtera Indonesia.
	<i>Jurnal Ekonomi Akuntansi</i>				

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Manajemen Agribisnis</i>				
38	Dewi, Oktavina Kurnia And Sundjoto, Sundjoto And Rahayu, Sri 2023,  Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan,  <i>Jurnal Manajemen Dewantara</i>	Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja pada pegawai KPP Pratama Bangkalan	X1: Pengembangan Karir, X2: Pelatihan Kerja,  X3: Kompensasi  Y: Semangat Kerja	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan yang berjumlah 79 orang. Penelitian ini dilakukan atas seluruh populasi. Dengan demikian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus.	kesimpulan bahwa variabel pengembangan karir, pelatihan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada KPP Pratama Bangkalan, baik secara parsial maupun simultan.
39	Rohmad Mustofa Y, Nur Aini Anisa, Nur Farida, 2023  Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pal Indonesia (Persero) Divisi Kapal Perang  <i>Jurnal Penelitian Mahasiswa</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PAL Indonesia (Persero) divisi kapal perang.	X1: Pelatihan Kerja,  Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh Populasi yang menjadi fokus penelitian ialah 122 karyawan sudah bekerja secara permanen di Divisi Kapal Perang PT. PAL Indonesia (Persero). Teknik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				pengumpulan data observasi, kuesioner.	
40	Khauzar, Meita Sondang Riski, 2023,  Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kejaksaaan Negeri Kutai Timur,  <i>Jurnal Eksis</i>	untuk menganalisis produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaaan Negeri Kutai Timur	X1: Disiplin kerja,  X2: lingkungan kerja,  Y: Produktivitas	Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda menggunakan aplikasi pemrograman komputer SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 21	Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaaan Negeri Kutai Timur, maka hipotesis ketiga terbukti
41	Azahra, S. Y. R, 2024,  The Influence Of Compensation, Work Discipline, Work Ethic, And Motivation On Work Productivity (Case Study At The Department Of Agriculture And Food Pekalongan City).  <i>In Faculty of Economics and Business International Conference (FEBIC) (pp. 561-567).</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Pekalongan.	X1: Kompensasi,  X2: Disiplin Kerja,  X3: Etos Kerja X4: Motivasi, Y: Produktivitas Kerja	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian:  1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Pekalonga  2. Disiplin Kerja berpengaruh Positif Tidak Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Pekalongan

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					3. Etos Kerja mempunyai pengaruh Positif Tidak Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Pekalongan; 4) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Pekalongan.
42	S. Fletcher, C. Mitchell, T. Moukhtarian, C. Kershaw, S. Russell, G. Daly, C.T. Toro, C. Meye, 2024,  REST 2.0: Protocol for a randomised controlled trial of a preventative psychological skills training intervention for employee wellbeing and productivity,	Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan langkah-langkah yang berkaitan dengan kesejahteraan dan keluaran organisasi	X1: pelatihan, Y: produktivitas	metode campuran yang mengalami penilaian pada pascaintervensi dan tindak lanjut juga akan mengeksplorasi lebih dalam penggunaan keterampilan yang baru dipelajari dan dampaknya	Hasil sekunder akan mengeksplorasi perubahan (jika ada) dalam tingkat kesejahteraan dan keluaran organisasi

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
<i>Mental Health &amp; Prevention</i>					
43	Shahzaf, Iqbal, Hanif DM, Khan DS, 2024,  Impact of staff training on university productivity through job satisfaction: A study of ISO 9001-certified institutions.  PLoS ONE 19(7): e0306799	Studi ini meneliti pengaruh pelatihan staf terhadap produktivitas universitas melalui kepuasan kerja staf akademik dan administrasi di universitas bersertifikat ISO 9001 di Pakistan, dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif	X1: pelatihan kerja, Y: Produktivitas	Data dikumpulkan melalui survei daring menggunakan pengambilan sampel yang bertujuan dari staf akademik dan administrasi, dengan analisis dilakukan menggunakan SmartPLS-4	Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan staf secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas universitas, dengan kepuasan kerja sebagai mediator yang signifikan.
44	Igbaji, P. M., Okpo, E. Ufot, J. J., Johnson, O., Lateefah, Y. I., & Okwudiri, O. M, 2024,  A Conceptual Review on Compensation Management and Employee Productivity.  <i>Frontiers in Management Science</i> , 3(1), 1-5.	Penelitian ini meneliti manajemen kompensasi dan produktivitas karyawan di hotel-hotel di Cross River State.	X1: Kompensasi, Y: produktivitas	Penelitian ini berlandaskan pada teori ekuitas.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi mengacu pada proses pemberian imbalan kepada karyawan atas kontribusi mereka di tempat kerja.
45	Fatfa, N. A. ., & Safaria, S, 2024,  The Effect of Training and	Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas	X1: Training, X2: Insentif, Y: Produktivitas	Penelitian kuantitatif menggunakan PLS4 untuk	Hasil temuan pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas,

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Incentives on Work Productivity with Job Satisfaction as a Mediating Variable.  <i>Formosa Journal of Sustainable Research</i> , 3(4), 721–736	kerja, insentif terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, pelatihan produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, insentif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja		mengukur skala Likert	insentif tidak berpengaruh terhadap produktivitas, kepuasan berpengaruh terhadap produktivitas, pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas melalui kepuasan, insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan

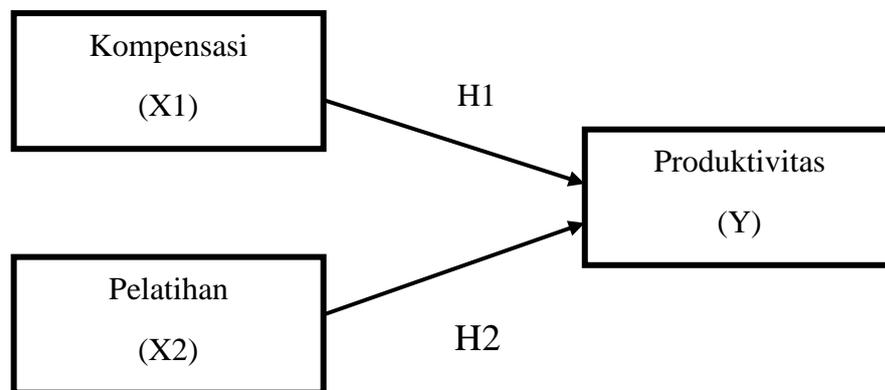
Sumber : Data diolah (2024)

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan perlengkapan peneliti untuk menganalisa perencanaan dan berargumentasi kecenderungan asumsi ke mana akan dilabuhkan, penelitian kuantitatif kecenderungan akhirnya adalah diterima atau ditolak hipotesis penelitian tersebut, sedangkan penelitian yang berebentuk pernyataan atau narasi-narasi peneliti bertolak dari data dan memanfaatkan teori yang digunakan sebagai bahan penjelasan dan berakhir dengan pembaharuan suatu pernyataan atau hipotesa (Syahputri *et al.*, 2023). Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Purnomo dan Utami (2021) hasil analisis diperoleh nilai signifikan

mendapatkan hasil diterima. Menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustofa *et al.*, (2023) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iman *et al.*, (2022) Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. Sedangkan menurut Lestari *et al.*, (2022) Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan UD. Karya Sejatera. Didukung oleh penelitian Rizki (2018) menguji tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang, hasil riset memaparkan variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah kerangka penelitian yang dapat memudahkan pembaca memahami permasalahan utama yang diteliti. Penelitian ini memiliki dua variable independen, yaitu kompensasi (X1) dan pelatihan kerja (X2) yang berpotensi mempengaruhi Produktivitas kerja (Y). Oleh karena itu, untuk menjelaskan masalah yang sedang diteliti, dibuatlah sebuah gambaran kerangka pemikiran secara skematis sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Karangka Berpikir Penelitian

Sumber : Memodifikasi (Purnomo dan Utami, 2021) dan (Mustofa *et al.*, 2023)

#### D. Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiono (2019), hipotesis ialah jawaban sementara dari suatu rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah dalam penelitian telah dinyatakan dengan wujud pertanyaan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu serta karangka konseptual, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh kompensasi Terhadap Produktivitas kerja

Menurut Dwianto dan Purnamasari (2019) Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Purnomo dan Utami (2021) Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

kompensasi dan produktivitas kerjapada karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. Berdasarkan Penelitian Villegas *et al.*, (2020) tingkat produktivitas karyawan Medical Mission Group Hospital Inc. adalah sedang. Yang terpenting, ada hubungan yang signifikan antara kompensasi manajemen dan produktivitas di antara karyawan Medical Mission Group Hospital Inc. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Goodluck *et al.*, (2016), temuan studi menunjukkan bahwa administrasi kompensasi yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Menurut penelitian Mulina *et al.*, (2020), Kompensasi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukit tinggi sebagian besar berada pada kategori kurang baik, sedangkan produktivitas karyawan sebagian besar dalam kategori buruk. Menurut penelitian yang dilakukan Wardhani *et al.*, (2022), bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian Baiyewu (2023), menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi pekerja dan produktivitas, karena pekerja yang menerima kompensasi lebih mungkin untuk kembali bekerja lebih awal dan menjadi lebih produktif. Sedangkan menurut Igbaji *et al.*, (2024) Studi ini menyimpulkan bahwa pembayaran berbasis keterampilan adalah sistem gaji yang menentukan gaji karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, pendidikan, atau pelatihan khusus yang dimilikinya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Purnomo dan Utami (2021) menghasilkan

pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. Demikian juga penelitian Rizki (2018) menguji tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Hasil riset memaparkan variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Purnomo dan Utami (2021) Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja pada karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iman *et al.*, (2022) Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia Hasil riset memaparkan variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Selain itu menurut Fatfa *et al.*, (2024) pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan atau pegawai

**H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja**

## **2. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja**

Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses dimana karyawan mendapatkan kapabilitas untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Sejalan dengan penelitan Wahyuningsih (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja. Sedang kan menurut Mustofa *et al.*, (2023) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian Kajwang (2022), yang menyatakan bahwa pelatihan ditemukan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan menurut Khanmohammadio *et al.*, (2012), pelatihan yang memiliki kepentingan ilmiah dan praktis serta kebutuhannya, peran pendidikan juga berperan produktivitas dan profitabilitas organisasi terlihat jelas. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian Idoko *et al.*, (2015), program pelatihan rutin harus diselenggarakan bagi pekerja di berbagai tingkat pekerjaan. Hal ini karena pelatihan rutin akan menghasilkan sikap positif terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan menghasilkan perubahan dalam produktivitas dan transformasi nasional. Menurut Penelitian Fejoh *et al.*, (2016), hasil menunjukkan bahwa pelatihan dalam jabatan dan pengembangan staf memiliki efek gabungan yang tidak signifikan tetapi efek relatif signifikan terhadap produktivitas kerja optimal

pekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Baten, (2018), Program pelatihan dan pengembangan membantu karyawan untuk memotivasi, mengembangkan keterampilan dan kinerja mereka. Selain itu, ini membantu meningkatkan produktivitas dan membantu mencapai tujuan serta memenuhi pesanan tepat waktu. Selain itu menurut penelitian Kanapathipillai *et al.*, (2020), menunjukkan bahwa pelatihan signifikan secara statistik dan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kerja dan kepuasan kerja. Menurut penelitian Abuelhassan *et al.*, (2020), temuan ini meningkatkan literatur tentang pelatihan karyawan dan kinerja hotel dengan menyoroti efek positif dari dukungan yang dirasakan untuk pelatihan ramah lingkungan terhadap kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adamu *et al.*, (2022), bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan serta organisasi harus menekankan untuk memulai pelatihan dan pengembangan yang efektif bagi karyawannya untuk meningkatkan produktivitas mereka dan mendapatkan keunggulan kompetitif atas pesaing. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wonde *et al.*, (2022), Hasil PSM menunjukkan bahwa peserta pelatihan meningkatkan hasil dan mereka juga memperoleh pendapatan tahunan bersih. Menurut penelitian (Pedrini *et al.*, 2022), menunjukkan adanya dampak positif dari aliran pelatihan dan stok pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja rata-rata, yang menunjukkan peran penting pengembangan modal manusia yang disponsori perusahaan di sektor utilitas. Sedangkan menurut penelitian Mvuyisi *et al.*, (2023), Telah

ditemukan bahwa program pengembangan secara langsung memengaruhi efektivitas organisasi, kemajuan, dan pengembangan sangat penting bagi organisasi yang efektif. Selain itu menurut penelitian Pratap (2023), menyatakan bahwa pelatihan ditemukan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan menurut Lestari *et al.*, (2022) Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan UD. Karya Sejahtera. Pelatihan belum maksimal sehingga untuk meningkatkan produktivitas maka perusahaan harus meningkatkan program pelatihan dengan metode yang lebih modern agar produktivitas yang di hasilkan pun meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja yang baik dapat berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan atau pegawai

**H2: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja**