

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka ini akan membahas mengenai Pustaka yang berhubungan dengan topik, masalah penelitian dan mengemukakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu mengenai pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja pegawai. Maka dari itu penulis menggunakan beberapa referensi jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan.

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai apa itu manajemen karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dan fungsi operasional sumber daya manusia. Manajemen merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mengolah sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Agar pengertian manajemen ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi manajemen diantaranya adalah :

Menurut Hasibuan (2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Menurut Kristina dan Widyaningrum (2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut Kristina dan Widyaningrum (2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

#### **2.1.1.1 Unsur-Unsur Manajemen**

Manajemen tidak hanya melibatkan dengan sumber manusia saja, melainkan berkesinambungan melibatkan unsur-unsur lainnya yang dapat terlibat dalam keberhasilan manajemen itu sendiri. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Firmansyah dan Mahardika (2018:4) menyatakan terdapat 6 unsur manajemen yaitu :

##### **1. Manusia (*Mens*)**

Yakni Sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat

berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.

2. Uang (*Money*)

Faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (Budget), upah karyawan (Gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. Barang (*Material*)

Materials berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

4. Mesin (*Machine*)

berbagai mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

5. Metode (*Method*)

Yaitu tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.

6. Pasar (*Market*)

Tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran

hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen tidak hanya melibatkan sumber daya manusia saja, melainkan terdapat beberapa unsur yang terlibat dalam manajemen diantaranya manusia, uang, barang, mesin, metode, dan pasar, unsur-unsur tersebut dapat mendukung keberhasilan manajemen dalam organisasi.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **2.1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan maupun ke karyawanan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang

disebut manajemen sumber daya manusia. Berikut pengertian dari beberapa ahli tentang Manajemen Sumber Daya Manusia :

Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2017) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan organisasi.

Menurut Sutrisno (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan karyawan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Larasati (2018:11) terdapat 4 tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

#### 1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampaknya

#### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan.

#### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai aktivitasnya dalam organisasi.

### **2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Supomo dan Nurhayati (2018:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pekerja yang bekerja disuatu organisasi atau perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan .

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses pemberian informasi adanya pengadaan peketja, penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai

dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan sehingga mereka mampu melakukan pekerja sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan kemampuannya.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya untuk mensejahterakan diri dan keluarganya.



#### 9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan.

#### 10. Kedisiplinan (*Decipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan ataupun dari perusahaan. Pemberhentian perusahaan, kontrak, kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

### **2.1.3 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai karena perkembangan organisasi harus diimbangi dengan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, sehingga ini akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan pegawai agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang di bebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai

dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi.

Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi instansi, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan. Berikut adalah pengertian pelatihan menurut beberapa ahli

Menurut Putri dan Astuti (2018) pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Yuningsih, (2018) untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar perpindahan pekerjaan biasanya, pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang besar sehingga karyawan seharusnya mengikuti pelatihan.

Menurut Meidita, (2019) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Flippo dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”

Menurut Lestari (2019:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

### **2.1.3.1 Tujuan Pelatihan**

Tujuan perusahaan memberikan pelatihan kerja pegawai menurut Mangkunegara (2018: 45) agar pegawai dapat :

1. Meningkatkan penghayatan dan ideology.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja .
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan SDM.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

### **2.1.3.2 Jenis – jenis Pelatihan**

Menurut Priansa dan Suwatno (2017) jenis – jenis pelatihan dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

#### 1. Pelatihan rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).

#### 2. Pelatihan teknis

Pelatihan pekerjaan atau teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis dan hubungan baik dengan pelanggan.

#### 3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Pelatihan yang dimaksud untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan pekerjaan dalam pekerjaan organisasional, misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau pengawasan, pemecahan konflik.

#### 4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misalnya: praktik – praktik bisnis, perkembangan eksekutif, perubahan organisasional.

### **2.1.3.3 Prinsip – prinsip Pelatihan**

Pelatihan adalah keharusan bagi perusahaan, sebuah pelatihan dapat berjalan secara efektif dan optimal bila prinsip – prinsip pelatihan dikembangkan sesuai dengan tujuan pelatihan yang diharapkan.

Menurut Priansa dan Suwatno (2017) Sejumlah prinsip pelatihan lainnya yang perlu menjadi rujukan dalam program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, sebagai berikut :

1. Perbedaan individual (*individual difference*)

Pelatihan harus mampu memahami dengan baik perbedaan individual yang ada dan muncul dari dalam diri pegawai. Pelatihan yang diberikan harus mampu mengadopsi latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keinginan pegawai sehingga hasil yang dicapai dari program pelatihan dapat lebih optimal.

2. Keterkaitan dengan analisis jabatan (*relation to job analysis*)

Spesifikasi jabatan menguraikan pendidikan yang harus dimiliki oleh calon pegawai untuk melaksanakan tugas sehingga hasilnya lebih optimal. Oleh karena itu, bahan yang diajarkan dalam pendidikan harus berkaitan dengan hal – hal yang dinyatakan dalam spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Motivasi (*motivation*)

Pegawai akan bekerja dengan sungguh – sungguh jika ia memiliki motivasi. Imbalan yang memadai serta adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi setelah mengikuti pelatihan biasanya menjadi motivator bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan baik.

4. Partisipasi aktif (*active participation*)

Peserta pelatihan harus mampu terlibat aktif dan menjadi bagian penting dalam proses pelatihan. Oleh karena itu, pelatih harus terampil dalam mendorong

peserta pelatihan agar peserta pelatihan mampu terlibat secara aktif dalam proses pelatihan.

5. Seleksi peserta pelatihan (*selection of trains*)

Seleksi kepada calon pegawai yang berhak untuk mengikuti pelatihan perlu dilakukan, agar pelatihan lebih tepat sasaran serta menghindari kekosongan jabatan pada saat pelatihan diberikan. Untuk itu, perusahaan perlu mempersiapkan seleksi untuk peserta pelatihan jauh – jauh hari sebelumnya.

6. Pemilihan pelatihan (*selection of trainer*)

Tidak semua orang dapat menjadi pelatih yang baik. Pelatih memerlukan kualifikasi khusus yang berbeda dengan jabatan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan pelatihan khusus yang tugasnya memberikan pelatihan.

7. Pelatihan bagi pelatih (*training of trainer*)

Pelatih yang memberikan materi pelatihan hendaknya merupakan pelatih yang telah memiliki sertifikat khusus dibidang pelatihan atau pelatih yang sudah mengikuti kursus kepelatihan sehingga ia mampu memberikan pelatihan secara lebih optimal.

8. Metode pelatihan (*training method*)

Metode pelatihan harus sesuai dengan pelatihan yang diberikan serta peserta pelatoha. Pelatihan untuk pegawai operasional lebih dominan dilakukan melalui pelatihan teknis, sedangkan pelatihan manajerial lebih pada pelatihan konseptual.

#### 9. Prinsip pembelajaran (*principles of learning*)

Pegawai akan lebih mudah menangkap pelajaran apabila didukung oleh pedoman tentang cara-cara belajar dengan cara-cara belajar dengan cara efektif bagi para pegawai. Prinsip-prinsip ini merupakan program yang bersifat partisipatif, relevan, dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan.

#### 10. Level jabatan (*job level*)

Level jabatan yang diemban oleh pegawai dalam perusahaan akan menentukan kebutuhan pelatihan. Pegawai dengan posisi manajerial mendapatkan porsi pelatihan yang lebih didominasi pada pengembangan kemampuan manajerial dan pengambilan keputusan, sedangkan pegawai pada level operasional lebih banyak pada keterampilan kerja.

### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan**

Dimensi dan indikator pelatihan menurut Suwatno (2018:90) adalah sebagai berikut:

#### 1. Materi pelatihan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta serta penetapan sasaran materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan kedalam pekerjaannya. Indikator dari dimensi ini, yaitu

##### a. Isi materi

b. Tujuan pembelajaran

2. Fasilitas pelatihan

Tempat penyelenggaraan pelatihan dikendalikan oleh instruktur sehingga peserta merasa nyaman saat mengikuti program pelatihan yang diberikan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

a. Gedung dan ruangan

b. Perlengkapan kantor

3. Hasil

Hasil yang diharapkan setelah mengikuti program pelatihan yaitu peserta dapat meningkatkan keterampilan atau skill, menambah pengetahuan dan wawasan.

Indikator dari dimensi ini, yaitu:

a. Pengembangan pegawai

b. Perubahan sikap pegawai

4. Sikap dan keterampilan instruktur.

Penguasaan materi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi pelatihan yang hendak di sampaikan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

a. Penilaian sikap

b. Penilaian keterampilan

5. Lama waktu pelatihan



Lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari peserta dan seberapa cepat tempo penyampaian materi yang disampaikan kepada peserta.

Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Persiapan
- b. Jam yang sudah ditentukan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai 5 indikator yaitu materi pelatihan, fasilitas pelatihan, hasil, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, yang dimana instansi selalu mengadakan dan memberikan pelatihan kepada pegawai agar bisa mencapai hasil kerja yang maksimal.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

##### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Untuk memperjelas mengenai motivasi kerja, berikut kutipan dari beberapa pendapat menurut ahli tentang motivasi kerja.

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan

sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Menurut Rachmawati (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Alamsyah & Setyowati (2019) menyatakan bahwa motivasi menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian mengenai motivasi kerja adalah motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas. Kunci dalam prinsip motivasi yaitu menyebutkan bahwa produktivitas merupakan suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi.

#### **2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Dalam setiap hal yang dilakukan pasti memiliki tujuan, tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja diprediksi akan menambah energy pada sebuah pekerjaan, seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2017:146) mengatakan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah:

1. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

3. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
4. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
7. Mempertahankan stabilitas perusahaan.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal. Ada banyak berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan dijelaskan oleh Desilia dan Harjoyo (2019:102)

##### **1. Kompensasi**

Faktor ini termasuk faktor iklim baik yang dipengaruhi oleh variabel gaji yang diberikan oleh perusahaan yaitu gaji pokok, tunjangan-tunjangan serti insentif lainnya yang berupa materi.

##### **2. Hubungan Kerja**

Faktor hubungan kerja ini juga merupakan faktor baik yang meliputi hubungan antara sesama pegawai, bawahan dan atasan.

##### **3. Kondisi Lingkungan Kerja**

Kondisi lingkungan kerja meliputi keadaan sekitar tempat kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja merupakan hal yang tidak dapat secara langsung memuaskan karyawan secara total, tetapi dengan keadaan lingkungan yang baik aman dan nyamanakan membuat para pekerja dapat bekerja dengan baik.

##### **4. Penghargaan**

Penghargaan ini merupakan faktor motivasi bagi pegawai, karena dengan penghargaan ini pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

#### 5. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan faktor motivasi bagi pegawai, karena pengembangan karir akan mampu memberikan harapan yang akan menciptakan produktivitas yang tinggi dari pegawai jika mencapainya.

#### 2.1.4.4 Teori-Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang dikemukakan menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

##### 1. Teori kebutuhan dari Maslow

Menurut Maslow yang di alih bahasakan oleh Hartini (2021:119), menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri, berikut ini untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

##### a. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia paling dasar atau dapat dikatakan kebutuhan primer.

##### b. *Safety/Security Needs* (Kebutuhan Keamanan)

Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan manusia akan rasa aman, aman dari kekerasan fisik maupun psikis. Kebutuhan keamanan meliputi rasa aman dari ancaman, tindakan kriminal, perang, terorisme, penyakit, ketakutan, kecemasan, kerusakan, bencana alam dan sebagainya.

c. Kebutuhan sosial :

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk mendapatkan kasih sayang, kebutuhan mencintai dan dicintai karena manusia adalah makhluk sosial. Kebutuhan ini mencakup cinta, rasa kasih dan sayang, rasa untuk memiliki dan dimiliki, yang dapat diperoleh dari hubungan antar teman, sahabat, keluarga, dan pasangan. Pemenuhan kebutuhan ini mampu membesarkan jiwa seseorang, menjadikan manusia lebih percaya diri, dan mampu menjadikan seseorang menjadi pribadi yang lebih kuat.

d. Kebutuhan akan penghargaan :

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan manusia untuk dihargai. Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia untuk diakui keberadaannya, sehingga manusia ingin meraih prestasi dan gengsi.

e. Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan di tingkat puncak dalam hirarki pemenuhan kebutuhan manusia, kebutuhan ini akan dipenuhi saat empat kebutuhan sebelumnya terpenuhi.

2. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:

a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi ( motivator ).

Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh

kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.

b. Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (*hygiene factors*).

Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi diperusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

3. Teori X dan Y

Teori ini populer dengan nama teori X dan teori Y karena dalam konsepnya menggunakan dua asumsi yang didasarkan pada sifat dasar manusia McGregor yang di alih bahasakan oleh Hartini (2021:124) berikut ini merupakan penjelasan mengenai teori tersebut :

a. Teori X terkait dengan asumsi *traditional management*, yaitu pemimpin lebih menyukai gaya otoriter dalam kepemimpinannya, sementara karyawan pada tipe ini adalah karyawan yang selalu menunggu perintah pimpinan dalam bekerja. Teori X cenderung banyak memiliki asumsi negatif yaitu :

1. Para pekerja akan menghindar dari tanggung jawabnya karena ada kecenderungan tidak menyukai pekerjaannya.
2. Para pekerja harus selalu diawasi dan diberikan peringatan akan adanya sanksi.

3. Para pekerja diasumsikan sebagai seorang yang oportunis yang akan mengutamakan kepentingan dan kesenangan pribadi.
- b. Teori Y terkait dengan asumsi *modern management*, yaitu pemimpin lebih menyukai gaya demokratik dalam kepemimpinannya, sedangkan karyawan tipe ini adalah karyawan yang memiliki kesadaran akan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga mereka akan bekerja tanpa menunggu perintah dan tanpa perlu pengawasan yang ketat. Teori Y cenderung banyak memiliki asumsi positif yaitu:
1. Karyawan akan bekerja secara alami, mampu menentukan waktu untuk bekerja, dan waktu untuk bersantai.
  2. Karyawan memiliki sikap bertanggung jawab
  3. Karyawan mampu membuat keputusan yang inovatif.

#### **2.1.4.5 Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut McClelland di alih bahasakan oleh Hartini (2021:126) dikemukakan tiga jenis kebutuhan yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan pencapaian (*Need for achievement*). Kebutuhan ini timbul karena seseorang melakukan pekerjaan yang menantang dan bersaing. Seseorang akan berupaya untuk mendapatkan promosi dan akan berupaya untuk mendapatkan imbalan atas apa yang telah dicapai. Indikatornya yaitu :
  - a. Apresiasi prestasi
  - b. Promosi
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*). Kebutuhan ini timbul karena adanya dorongan dalam diri seseorang untuk mengendalikan orang lain,

memiliki wewenang dan pengaruh, serta adanya hasrat untuk mengubah keputusan demi kepentingannya sendiri. Adanya kebutuhan untuk mendapatkan reputasi dan harga diri mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhan akan kekuasaan. Memiliki kekuasaan yang lebih besar akan menjadikan seseorang dapat melakukan sesuatu yang lebih baik, dibandingkan jika memiliki kekuasaan yang kecil. Indikatornya yaitu :

- a. jabatan
  - b. kekuasaan
3. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*). Kebutuhan ini timbul karena adanya dorongan untuk dapat berhubungan dengan orang lain atau kelompok. Seseorang akan berusaha untuk bekerja secara tim dengan membangun hubungan yang baik dan akrab agar dapat diterima dalam tim.
- a. Kerjasama
  - b. interaksi

### **2.1.5 Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tertentu dari seorang tenaga kerja.

#### **2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Untuk lebih jelasnya berikut beberapa penjelasan produktivitas kerja menurut para ahli.



Menurut Perdana Turangga, Ridwan, dan Herman (2021:99) Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.

Menurut Sutrisno (2017:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sedangkan menurut Simamora (2017:610) mengemukakan produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat dikatan bahawa produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dari hasil yang diperoleh dari sumber daya yang digunakan sesuai dengan kualitas dan waktu yang sudah ditentukan.

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Semua perusahaan pasti mempunyai keinginan agar semua pegawai mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2017:343) mengatakan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

1. Pendidikan

Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain atau pimpinan.

2. Keterampilan

Semakin terampil bekerja, semakin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat profesional.

3. Disiplin

Pegawai yang disiplin, mudah diterbitkan dan bekerja dengan serius

4. Sikap mental dan etika kerja

Bersikap mental dan beretika kerja pada umumnya pegawai mempunyai tanggung jawab dan bekerja dengan sungguh-sungguh terhadap tugas yang diberikan.

5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias untuk bekerja.

6. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu tegar dalam bekerja.

7. Tingkat penghasilan

Tingkat bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarga secara layak

8. Jaminan sosial

Suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

#### 9. Lingkungan dan iklim kerja

Berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.

#### 10. Kesempatan berprestasi

Pegawai harus bisa berprestasi untuk meningkatkan produktivitas kerja serta bisa mengembangkan diri sendiri.

### **2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas kerja**

Dimensi dan indikator produktivitas kerja menurut Robbins (2018:170) adalah sebagai berikut:

#### 1. Efektivitas

Ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator dari dimensi yaitu:

- a. Meningkatkan hasil yang dicapai
- b. Kemampuan
- c. Semangat kerja

#### 2. Efisiensi

Ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Pencapaian atau tujuan sesuai dengan yang diharapkan
- b. Mutu
- c. efisiensi

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Studi pendahuluan dilakukan untuk mempertajam arah studi utama. Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian. Berikut tabel 2.2 perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Andi pettarani, Herman Sjahruddin dan Abd. Mansyur Mus (E- Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 9 , (2019))	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai, menunjukan bahwa motivasi	Memiliki persamaan variabel Y dan X2 yaitu Produktivitas kerja karyawan dan	pemberdayaan, lingkungan kerja, Lokasi Penelitian

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”</p> <p><a href="https://doi.org/10.31227/osf.io/hrzbx">https://doi.org/10.31227/osf.io/hrzbx</a></p>	<p>berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai dorongan motivasi pegawai telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja.</p>	<p>motivasi</p>	
2.	<p>Rizki Sintia Putri, Akhmad Nurzaroni, Anwaril Hamidy dan Muhamad Hasbi (Borneo Islamic Finance and Economics Journal (2022))</p> <p>“Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur)”</p> <p><a href="https://doi.org/10.21093/bifej.v0i0.3899">https://doi.org/10.21093/bifej.v0i0.3899</a></p>	<p>Secara umum Produktivitas karyawan (Y) pada Dinas Pasiwisata dan Kebudayaan Kota Manado tergolong baik yang artinya karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi. Dinas Pasiwisata dan Kebudayaan kota Manado mempunyai tugas/fungsi untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Manado dan sekitarnya secara kuantitas, kualitas serta kontinuitas dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perusahaan dalam pengelolaannya serta tidak mengabaikan aspek sosial, budaya dan kondisi masyarakat.</p>	<p>Memiliki persamaan variabel Y yaitu produktivitas kerja</p>	<p>Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan kerja dan lokasi Penelitian</p>
3.	<p>Ulfiyani</p>	<p>Produktivitas kerja</p>	<p>Memiliki</p>	<p>perbedaan</p>

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Asdiansyuri (Journal Article Ganec Swara, (2021)).</p> <p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya”</p> <p><a href="https://doi.org/10.35327/gara.v15i2.221">https://doi.org/10.35327/gara.v15i2.221</a></p>	<p>sebagai variabel yang dependent (y) variabel yang dipengaruhi dengan indikator pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap.</p>	<p>persamaan variabel Y yaitu produktivitas kerja</p>	<p>peneliti meneliti pengaruh disiplin kerja.</p>
4.	<p>Prabu Dimas dan Daslan Simanjuntak (Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen) (2019))</p> <p>“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara”.</p> <p><a href="https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i2.88">https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i2.88</a></p>	<p>Hasil pengujian hipotesis bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini berarti Pendidikan bukan determinan yang memicu peningkatan produktivitas kerja pegawai. Untuk bekerja lebih optimal maka tidak perlu memiliki pendidikan lebih tinggi. Hampir semua pekerjaan di Dinas Perhubungan Kota Bandung dapat dilakukan oleh semua tidak membutuhkan klasifikasi pendidikan yang tinggi.</p>	<p>Memiliki persamaan variabel Y yaitu produktivitas kerja</p>	<p>Pendidikan, penempatan dan kepuasan kerja</p>
5.	<p>Feby Misrah Kamal, Tarmizi Gadeng dan</p>	<p>Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan</p>	<p>Memiliki persamaan variabel Y</p>	<p>perbedaan peneliti meneliti</p>

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Tuwisna Tuwisna (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (2019)).</p> <p>“Pengaruh Reward, Beban Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Besar”.</p> <p><a href="https://doi.org/10.37598/jimma.v9i1.968">https://doi.org/10.37598/jimma.v9i1.968</a></p>	<p>antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah arah hubungan positif atau negatif dan dilakukan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. koefisien determinasi dalam penelitian digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat.pengaruh.variabel independen terhadap variabel.dependen. Jika koefisien determinasi semakin kecil (mendekati angka 0) berarti variabel bebas (X) tidak berpengaruh pada variabel terikat (Y). Dan sebaliknya jika semakin besar koefisien determinasi (mendekati angka 1), dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) memiliki pengaruh atau berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).</p>	<p>yaitu produktivitas kerja</p>	<p>pengaruh Stres kerja.</p>
6.	<p>Ulfiyani Asdiansyur (JOURNAL ARTICLE GANEC SWARA (2021))</p> <p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan,</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas</p>	<p>Memiliki persamaan variabel Y dan X1 yaitu pelatihan dan produktivitas kerja</p>	<p>perbedaan peneliti meneliti pengaruh Disiplin kerja</p>

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Motivasi, Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya”  <a href="https://doi.org/10.35327/gara.v15i2.221">https://doi.org/10.35327/gara.v15i2.221</a>	kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan uji hipotesis simultan diketahui ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.		
7.	Muhammad Arif dan Aldi Fernando (Journal of Vision and Ideas (2022))  “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui Pelatihan Produktivitas oleh Dinas Tenaga Kerja Mandailing Natal”  <a href="https://doi.org/10.47467/visa.v2i3.1218">https://doi.org/10.47467/visa.v2i3.1218</a>	Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,954 + 0,307X_1 + 0,530X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,777 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,4% sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(47,275 > 2,750)$ . Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.	Memiliki persamaan dengan variabel $X_1$ , $X_2$ , dan $Y$ yaitu pelatiha, motivasi kerja, produktivitas kerja	perbedaan peneliti meneliti pengaruh pengalaman kerja.
8.	Yusmika Indah dan Muhsin Efendi, (Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima (2021))	Hipotesis pertama menyatakan $X_1$ berpengaruh positif langsung terhadap $X_2$ . Dari hasil pengolahan diperoleh koefisien estimasi sebesar 0.290	Memiliki persamaan $X_1$ dan $X_2$ yaitu Pelatihan dan Motivasi kerja	Kinerja karyawan, Kinerja organisasi kementerian komunikasi, informatika



Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>“Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Bener Meriah”.</p> <p><a href="https://doi.org/10.34012/jebim.v3i1.1834">https://doi.org/10.34012/jebim.v3i1.1834</a></p>	<p>yang artinya semakin tinggi X1 akan semakin tinggi X2 secara langsung dan sebaliknya. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis teori yang diajukan terbukti dengan nilai tsatistik sebesar <math>6,050 &gt; t\text{-table } 1,96</math> yang artinya <math>H_0</math> ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari X1 terhadap X2 secara signifikan.</p>		
9.	<p>Dewi Nuraini, RR Setyani Hidayati dan Hermanto (JUMAD : <i>Journal Management, Accounting, &amp; Digital Business</i> (2023)).</p> <p>“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Probolinggo”.</p> <p><a href="https://doi.org/10.51747/jumad.v1i1.1327">https://doi.org/10.51747/jumad.v1i1.1327</a></p>	<p>semakin rendah pelatihan kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 12,2 % yang artinya bahwa variable produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja sebesar 12,2 %. Tingkat keeratan hubungan antara variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,350 sehingga mempunyai arti bahwa hubungan pelatihan kerja dan produktivitas kerja Sehingga hipotesis 1 yang berbunyi “Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan dinas ketahanan pangan</p>	<p>Memiliki persamaan X1, X2, dan Y yaitu: pelatihan, motivasi kerja, produktivitas kerja</p>	<p>perbedaan yaitu lingkungan kerja.</p>

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		dan pertanian kabupaten probolinggo” diterima.		
10.	<p>Muhammad Arif dan Aldi Fernando. (Journal of Vision and Ideas (2022)).</p> <p>“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui Pelatihan Produktivitas oleh Dinas Tenaga Kerja Mandailing Natal”.</p> <p><a href="https://doi.org/10.51747/jumad.v1i1.1327">https://doi.org/10.51747/jumad.v1i1.1327</a></p>	<p>Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Mandailing Natal. Semakin baik pelatihan maka produktivitas kerja pegawai juga semakin baik. Dengan demikian jelas bahwa produktivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja mandailing natal dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki pelatihan pada dinas tenaga kerja mandailing natal.</p>	<p>Memiliki persamaan variabel X1, X2 dan Y yaitu pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja</p>	<p>perbedaan peneliti meneliti pengaruh pengalaman kerja.</p>
11	<p>Nurhaeja Nurhaeja, Muhammad Idris dan Maryadi Maryadi. (Jurnal Bisnis &amp; Amp; Kewirausahaan (2021))</p> <p>“Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa”</p> <p><a href="https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3166">https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3166</a></p>	<p>Hasil pengujian diperoleh hasil ada pengaruh positif namun tidak signifikan variabel disiplin kerja, artinya disiplin kerja berdasarkan indikator yang ada tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai. Berdasarkan data terhadap indikator disiplin kerja yang meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja, tidak signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas</p>	<p>Memiliki persamaan X2 dan Y yaitu Motivasi kerja, Produktivitas kerja</p>	<p>Disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja</p>

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kerja disebabkan karena kurangnya ketaatan Pegawai pada peraturan kerja dan kurangnya sikap saling menjaga kesopanan antar sesama Pegawai.		
12	Desmon Redikson Manane (Jurnal Prointegrita (2018))  “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai”  <a href="https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v4i2.743">https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v4i2.743</a>	Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y), Nilai t hitung Pelatihan Kerja adalah 14,127 yang berarti lebih besar dari t tabel 1.994 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 (alpha = 5%), maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.	Memiliki persamaan X1 dan Y yaitu Pelatihan kerja, produktivitas kerja	perbedaan stress kerja
13	Armiwal Armiwal (Journal Sains Riset (2019))  “The Influence Of Education And Training On Work Productivity Of District Employees In Pidie District”.  <a href="https://doi.org/10.47647/jsr.v7i3.19">https://doi.org/10.47647/jsr.v7i3.19</a>	<i>The results showed; Compensation partially has a positive effect on employee work productivity; Partial training has a positive effect on employee work productivity; Work motivation partially has a positive influence on employee work productivity; Training, compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity.</i>	peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai	perbedaan peneliti meneliti pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14	<p>Satria dan Kuswara, (<i>Journal of Economics, Business &amp; Entrepreneurship</i>, Vol. 7, No. 2,) (2021)</p> <p>“The Influence Of Motivation And Training On Work Competence And Its Implications On The Productivity Of Employees In The Bandung City Transportation Department”</p> <p><a href="https://doi.org/10.37476/jbk.v11i4.3108">https://doi.org/10.37476/jbk.v11i4.3108</a></p>	<p><i>Based on the above it can be concluded, that the management of human resources need to pay attention to motivation, training and competence of employees because it will affect employee productivity both directly and indirectly, will also affect the quality and productivity of the Institute.</i></p>	<p>peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai</p>	<p>perbedaan peneliti meneliti pengaruh pengalaman kerja.</p>
15	<p>Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri (<i>Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)</i>) (2019).</p> <p>“The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On Work Productivity In Pt Employees. Kabelindo Murni, Tbk.”</p> <p><a href="https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3">https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3</a></p>	<p><i>The results showed that motivation, work environment and wages had a positive and significant effect on employee work productivity, while training had no positive and significant effect on work productivity. Motivation, work environment and wages also have a positive and significant effect on job satisfaction but training does not have a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction mediates between the influence of motivation, training, work environment and wages on employee work productivity.</i></p>	<p>peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai</p>	<p>perbedaan peneliti meneliti pengaruh pengalaman kerja.</p>

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	<p>Huda Pramana, Jajuk Herawati Dan Epsilandri Septyarini (<i>Journal of Islamic Education Management</i> (2022)).</p> <p>“The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Work Productivity at the Population and Civil Registration Service of Gunungkidul Regency”.</p> <p><a href="https://doi.org/10.47467/manageria.v3i1.2478">https://doi.org/10.47467/manageria.v3i1.2478</a></p>	<p><i>Based on the results of the analysis that training has an effect on employee work productivity at the West Lampung district food security service.</i></p>	<p>peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai</p>	<p>peneliti tidak meneliti motivasi</p>
17	<p>Authors: Julita Julita, (<i>Journal Article OBOR: Oikonomia Borneo</i> (2019))</p> <p>“The Influence Of Training And Development On Employee Work Productivity At The Damai Damai District Office, West Kutai District”.</p> <p><a href="https://doi.org/10.24903/obor.v1i2.1824">https://doi.org/10.24903/obor.v1i2.1824</a></p>	<p><i>The results of the ftest show that <math>F_{17,539} &gt; F_{3,112}</math> which means that there is an effect of <math>x_1</math> and <math>x_2</math> together on <math>y</math> and a significant value of <math>0,000 &lt; \alpha(0,05)</math> which indicates that there is a significant effect. The motivation variable has a <math>t</math> value of <math>5,407 &gt; t_{1,991}</math> which means that there is a partial effect of <math>x_1</math> on <math>y</math> and the value of Sig <math>t</math> is <math>0,000 &lt; \alpha(0,05)</math> meaning that there is a significant effect. Meanwhile, <math>t</math> value of the work discipline variable is <math>1,488 &lt; t_{1,991}</math> which can be interpreted that there is no partial effect</i></p>	<p>peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai</p>	<p>Peneliti meneliti pengaruh disiplin kerja. Sedangkan penulis meneliti pengaruh pelatihan</p>

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<i>of <math>x_2</math> on <math>y</math> and the value of Sig <math>t</math> is 0,141 <math>&gt; \alpha(0,05)</math> which means that <math>x_2</math> has no significant effect.</i>		
18	<p>Kandung Joko Nugroho (<i>Journal of Business Economics, Management and Accounting</i> (2021)).</p> <p><i>“The Influence of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Work Productivity at the Blitar Regency Central Statistics Agency”</i></p> <p><a href="https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650">https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650</a></p>	<i>This study proves that motivation has no significant effect on employee productivity. Work environment has no significant effect on employee work productivity. Job training has a positive and significant effect on employee work productivity.</i>	peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai	perbedaan peneliti meneliti pengaruh lingkungan kerja.
19	<p>Sihaloho F, (<i>Journal Niagawan</i> Vol. 10, No. 2,) (2021)</p> <p><i>“The Influence Of Leadership, Work Motivation And Training On The Performance Of Civil Servants In Public Works And Spatial Management Department Of Tapanuli Central District”.</i></p> <p><a href="https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1783">https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1783</a></p>	<i>Based on the research results, it was found that training was the lowest factor influencing employee performance at the Central Tapanuli Regency Public Works and Spatial Planning Service, this was because employees rarely attended training. Leaders must send more participants to take part in training that can truly improve employee work abilities, so that it will have an impact on improving employee performance and lead to improving agency performance as well.</i>	peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai	perbedaan peneliti meneliti pengaruh kepemimpinan.

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	<p>Edholianansyah, Benny Usman, Heryati Heryati dan Suhada Suhada (Journal Media Wahana Ekonomika (2022)).</p> <p>“<i>The Influence of Work Ability and Creativity on Employee Work Productivity at the Ogan Ilir Regency Communication and Information Service</i>”</p> <p><a href="https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8934">https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8934</a></p>	<p><i>The results of the research show that the leadership variable (X1) has a significant effect on work productivity (Y) with a T value = 5.973, the motivation variable (X2) partially has a significant effect on the work productivity variable (Y) with a T value = 5.310, while the training variable ( X3) partially, has a significant effect on the work productivity variable (Y) with a Tcount = 3.792. As well as proving that the leadership variable (X1) has a dominant influence on the work productivity variable (Y) in the food security and agriculture department of Probolinggo district, this is shown by the Tcount value of the leadership variable (X1) = 5.973, a value greater than the Tcount of the motivation variable (X2) = 5.310 and the Tcount value of the training variable (X3) = 3.792.</i></p>	<p>peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai</p>	<p>perbedaan peneliti meneliti pengaruh kepemimpinan.</p>
20	<p>Putra, dkk (Journal of Economics, Management, Accounting and Statistics, Vol. 3, no. 9, (2022)).</p> <p>“<i>The Influence of Work Motivation and Work Experience on Work</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana jika motivasi kerja meningkat maka produktivitas kerja juga meningkat, (2) pengalaman kerja</p>	<p>peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai</p>	<p>perbedaan peneliti meneliti pengaruh pengalaman kerja.</p>

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Productivity of Employees in LPDs in Tabanan District</i>”.</p> <p><a href="https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8934">https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8934</a></p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. produktivitas kerja dimana jika pengalaman kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Penilaian bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai di LPD di Kecamatan Tabanan.</p>		
21	<p>Riana Aprilianti dan Syarifuddin (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, (2022)).</p> <p>“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung”.</p> <p><a href="https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.302">https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.302</a></p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara variabel motivasi, lingkungan, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja yang Hasil dari regresi diperoleh nilai adjusted R2 sebesar 0,922 artinya variabel produktivitas kerja (Y) dijelaskan oleh variabel independen (X) yaitu motivasi (X1), lingkungan (X2), reward (X3) dan punishment (X4) sebesar 92,2 persen, menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh (X) sedangkan sisanya sebesar 7,8 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam model.</p>	<p>peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai</p>	<p>perbedaan peneliti meneliti pengaruh Lingkungan, Reward dan Punishment kerja.</p>
22	<p>Andi Pettarani, Herman Sjahrudin dan Abd. Mansyur (Center for Open Science (2018)).</p>	<p>hasil penelitian memberikan bukti bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap</p>	<p>peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan</p>	<p>perbedaan peneliti meneliti pengaruh pengalam</p>



Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan”</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.31219/osf.io/rcp2g">10.31219/osf.io/rcp2g</a></p>	<p>produktivitas kerja, pada pengujian lainnya dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.</p>	<p>motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai</p>	<p>kerja.</p>
23	<p>Ni Made Ita Purnami, I. Wayan Mudiarta Utama, (E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2019)</p> <p>“Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”</p> <p>Doi: <a href="https://doi.org/10.24127/ajm.v5i1.13029628834889205340&amp;hl=id&amp;as_sdt=0,5">13029628834889205340&amp;hl=id&amp;as_sdt=0,5</a></p>	<p>Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penemuan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai</p>	<p>perbedaan peneliti meneliti pengaruh pengalaman kerja.</p>
24	<p>Yelly Kemala Putri Ruhjana, (Repository Unpas, (2019))</p> <p>“Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Tenaga</p>	<p>Hasil penelitian yang dijelaskan menunjukkan adanya tingkat pengaruh yang kuat antara pemberdayaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, yang sesuai dengan dimensi pemberdayaan sumber daya manusia dan</p>	<p>peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai</p>	<p>perbedaan peneliti meneliti pengaruh pengalaman kerja.</p>

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kerja Kota Bandung”  DOI: <a href="https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244.s43">10.24269/iso.v3i1.244.s43</a>	indikator produktivitas kerja. Dari hasil skor pengumpulan data menunjukkan nilai sebesar 0,849 terdapat pengaruh yang kuat, sesuai dengan pendapat Sugiyono terdapat pengaruh yang kuat karena angka berada diantara 80-100.		
25	J. Najri Habibi, Nelfida, M. Alam Warda Ritonga, Asniwaty dan Supriyono. (Journal Article (2022))  “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Tebing Tinggi”  <a href="https://doi.org/10.30743/jekkp.v3i2.4837">https://doi.org/10.30743/jekkp.v3i2.4837</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen; kualitas sumber daya manusia, fasilitas kerja dan pemanfaatan teknologi informasi, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. kualitas sumber daya manusia memiliki nilai thitung sebesar 4,487 dan tingkat signifikansi 0,000, fasilitas kerja sebesar 2,219 dan 0,034, serta pemanfaatan teknologi informasi sebesar 2,246 dan 0,032. Secara simultan kualitas sumber daya manusia, fasilitas kerja dan pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Tebing Tinggi dengan nilai Fhitung sebesar 23,863 dan tingkat signifikansi 0,000.	peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai	perbedaan peneliti meneliti pengaruh pengalaman kerja.

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 2.2 penelitian terdahulu tersebut, dapat dilihat bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran tersebut akan menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu dapat menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Pada sebuah organisasi manusia adalah sumber daya yang amat sangat penting, karena manusia merupakan faktor penggerak tujuan utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja pegawai.

#### **2.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Pelatihan bagi pegawai merupakan suatu kegiatan yang menekankan pada keahlian khusus yang berupa keterampilan dalam melakukan pekerjaan sehingga menjadikan pelatihan sarana mendapatkan ilmu pengetahuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan.

Menurut Kurniawan (2021) mengatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik praktik pelatihan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian dilakukan oleh Muhammad Arif dan Aldi Fernando (2022) mengatakan bahwa hasil dari kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Mandailing Natal

Pelatihan pegawai yang disediakan oleh instansi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga pekerjaan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai atas hasil dari pelatihan yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian dari Widya, Siti, dan Agung (2018) mengatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Adapun penelitian dari Salsabila (2019) menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Motivasi memiliki hubungan dengan produktivitas kerja dimana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai semakin rendah produktivitas kerja pegawai. Motivasi dapat mendorong pegawai untuk berfikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Selain itu motivasi dapat membuat produktivitas kerja pegawai menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat

membuat pegawai untuk selalu memberikan hasil usaha yang baik, motivasi dapat membantu perkembangan diri masing-masing pegawai.

Berdasarkan penelitian Yelly Kemala Putri Ruhyana (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diterima, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian dari Fadilah (2020) mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Penelitian dari Ulfiyanti Asdiansyur (2021) mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya. Adapun penelitian oleh Maulana dan Purwati (2022) mengatakan bahwa dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Juga, penelitian dari Sari (2022) mengatakan bahwa hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

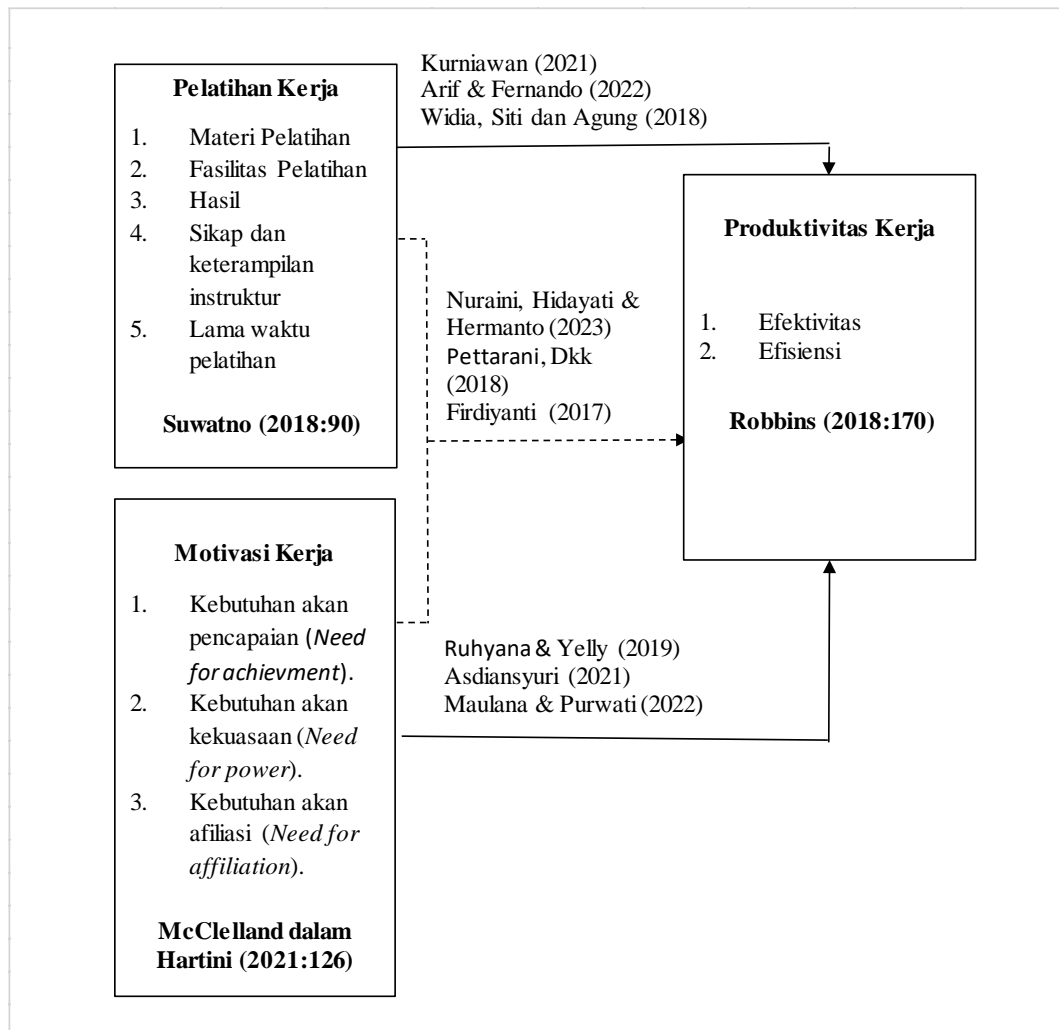
### **2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Pegawai akan termotivasi dengan adanya pelatihan yang diberikan instansi. Pegawai akan lebih giat bekerja saat merasa tenaga dan pikiran mereka mendapat

penghargaan dari instansi, jika semakin tinggi motivasi yang diberikan pegawai maka dengan langsung pegawai menunjukkan sikap semangat dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andi Pettarani, Herman Sjahrudin dan Abd. Mansyur (2018) mengatakan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja secara simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatkan baik pelatihan dan motivasi yang diberikan, maka semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, ada juga penelitian dari Dewi Nuraini, RR Setyani Hidayati dan Hermanto (2023) mengatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Probolinggo.

Pemberian pelatihan kepada pegawai menjadi hal penting bagi instansi dan memotivasi kerja pegawai. Dengan demikian, produktivitas instansi akan meningkat dan berarti berpengaruh kepada keuntungan perusahaan. Penelitian dari Andi pettarani, Herman Sjahrudin dan Abd. Mansyur Mus (2019) mengataka hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Adapun penelitian dari Firdiyanti (2017) yang mengatakan bahwa adanya pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja secara simultan.



**Gambar 2. 1**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan :

-----> = Simultan

-----> = Persial

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil kajian empris diatas, oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.