

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat diperlukan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawan selaku sumber daya manusia yang merupakan aset bagi perusahaan yang berguna untuk pencapaian tujuan utama perusahaan. Menurut **Mangkunegara (2007:2)** manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni tentang pengelolaan karyawan, pengaturan karyawan dan pemanfaatan karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik.

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).



Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke – satuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno : 2015 : 99).

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi (Tjuju Yuniarsih dan Suwatno 2013 : 156).

Menurut Nawawi didalam (Tjuju Yuniarsih dan Suwatno 2013:157) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan.

Menurut Whaitemore didalam (Tjuju Yuniarsih dan Suwatno 2013:157) produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Disamping itu, sebgai ahli memaknai produktivitas dari perspektif lain, seperti yang dikemukakan Paul mali dalam (Tjuju Yuniarsih dan Suwatno 2013:157) bahwa produktivitas berkaitan dengan “bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsive dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsive dalam hubungannya dengan orang lain. Karyawan seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

Seorang karyawan dinilai produktif apabila menghasilkan output yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama. Dan dapat juga dikatakan bahwa karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang ditentukan dalam satuan yang lebih singkat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul, misalnya: terjadinya pemborosan sumberdaya (inefisiensi) dan ketercapaian target, baik secara kelompok maupun individual.

Produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumberdaya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi.

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

- a. Faktor internal
 - a) Individu
 1. Komitmen
 2. Loyalitas
 3. Minat, motivasi dan etos kerja
 4. Displin
 5. Latar belakang
 6. Keterampilan dan kemampuan
 7. Kepribadian
 - b) Organisasi
 1. Visi, misi, dan tujuan
 2. Sistem dan praktik manajemen
 3. Sumber daya (kuantitas dan kualitasnya)



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. ICT
5. Kepemimpinan
6. Komunikasi
7. Kebijakan organisasi
8. Struktural dan desain pekerjaan
9. Budaya kerja
10. K3

b. Faktor eksternal

- a) Kultur lingkungan
- b) Kebijakan pemerintah
- c) Pengaruh politisi
- d) Dampak globalisasi
- e) Umpan balik masyarakat
- f) Kemitaraan
- g) Dukungan stakeholders (**Tjuju Yuniarsih dan Suwatno 2013 : 161**)

Menurut (**Simanjatak di dalam Sutrisno 2009 : 103**) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1) Pelatihan

Stoner (1991) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian, beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan, dan alokasi tugas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. **(Sutrisno 2011 : 209).**

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indicator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing – masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari yang kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. 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. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. **(Sutrisno 2011 : 213).**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.4 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua satandar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai – nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas (**Tjuju Yunairsih dan Suwatno 2013 : 162 .**

Paul Mali didalam (**Tjuju Yunairsih dan Suwatno 2013 : 162**) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisinsi. Efektivitas dikaitkan dengan performance, dan efisien dikaitkan dengan penggunaan sumber – sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian performance dengan sumber – sumber yang dialokasikan.

2.2.5 Manfaat Pengukuran Produktivitas

Gasperesz menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain :

- 1) Organissai dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitasn organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivaitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingakat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah tau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
- 6) Pengukuran produktivitas manjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganiasasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
- 7) Nilai – nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
- 8) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan – tindakan kompetitif berupaya upaya peningkatan produktivitas terus – menerus. **(Tjuju Yuniarsih dan Suwatno 2013 : 164).**



2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Perkembangan bisnis organisasi tentunya tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia. Ini berarti bahwa sumber daya manusia melalui pelatihan haruslah mendapatkan prioritas tinggi di perusahaan agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan tidak menjadi usang.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif **Kaswan, (2013 : 2)**.

Menurut Ruky dalam **(Yani 2013 : 7)**, Pelatihan (training) ialah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau sekelompok karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Azhari dalam **(Yani 2013 : 8)**, pelatihan merupakan tempat untuk mengembangkan keterampilan yang dapat digunakan untuk bekerja.

Pelatihan membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya saat ini, serta pelatihan memberikan keuntungan jejang karier bagi karyawannya dan menanamkan rasa tanggung jawab dimasa yang akan datang menurut William B. Werther, JR. Keith Davis dalam **(Suwatno : 2014)**.



Sementara menurut Garry Dessler dalam (Suwatno : 2014), mereka. pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan

Kalau disimpulkan dari pengertian diatas pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk membantu karyawan dalam keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Untuk mencapai hasil pelaksanaan pelatihan yang baik maka program pelatihan perlu dirancang secara efektif. Cirri-ciri rancangan program pelatihan yang efektif menurut Kussriyanto dalam (Yani 2013 : 9), yaitu :

1. Mempunyai sasaran yang jelas, hasilnya sebagai tolak ukur
2. Diberikan oleh tenaga pengajar yang cakap menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi para peserta.
3. Isinya mendalam sehingga tidak menjadi bahan hapalan, melainkan mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi kerja peserta.
4. Sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.
5. Menggunakan metode yang tepat guna.
6. Meningkatkan keterlibatan aktif para peserta, sehingga mereka bukan sekedar mendengarkan atau mencatat.

Disertai desain penelitian, sejauh mana sasaran program tercapai demi prestasi dan produktivitas perusahaan/organisasi.

2.3.2 Sasaran Pelatihan

Dari penelitian yang telah diuraikan diatas dapat dilihat apa yang dapat diambil dari program pelatihan karyawan tersebut. Pada dasarnya stiap kegiatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan. Hasil yang hendak dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan penyiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan **Rivai (2005 : 228)**.

2.3.3 Tujuan Pelatihan

Menurut **Hasibuan dalam Yani (2013 : 10)** tujuan dari pelatihan adalah :

1. Produktivitas kerja

Dengan pelatihan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3. Kerusakan

Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karna karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada pelanggan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

6. Moral

Moral karyawan akan lebih baik karna keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier

Kesempatan untyk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. Konsepttual

Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusannya yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* nya telah lebih baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relation nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.

10. Balas jasa

Balas jasa (gaji, upah intensif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11. Konsumen

Akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

2.3.4 Indikator Pelatihan

Komponen-komponen pelatihan menurut **Mangkunegara (2013 : 62)**

diantaranya :

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode yang digunakan

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).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain : mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah



jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas dapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.3.5 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan (Dharma,1995)

Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. (Hasibuan 2013 : 193)

Menurut Singodimejo dalam (Sutrisno 2009 : 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.4.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000) dalam (Sutrisno, 2009) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya kurang memadai, maka ia akan berfikir untuk mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan diluar, sehingga menyebabkan ia mangkir dan sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan seorang pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinannya dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan sebagai pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan membuat yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa diikat atau terikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti itu tidak perl, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat untuk melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan disiplin itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka. Memberitahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada karyawan sekalipun.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

1. Mematuhi peraturan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Efektifitas

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi (**Hasibuan 2010 : 194**).



2.4.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Tohardi, 2002 dalam **Sutrisno (2009)** disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecendrungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Singodimdjo dalam **Sutrisno (2009)** organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau ttata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi ooleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Disiplin sangat penting uuntuk pertumbuhan organisasi, teerutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

Dapat diketahui bahwa bila suatu perusahaan tenaga kerjanya kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya maka produktivitas perusahaan akan rendah. Demikian pula sebaliknya, apabila suatu perusahaan disiplin kerjanya cukup tinggi, maka produktivitasnya akan tinggi pula, jadi produktivitas kerja dan kedisiplinan bukanlah unsur yang berdiri sendiri, akan tetapi keduanya saling berhubungan.

Menurut **Sutrisno (2009)** ditunjukkan pula oleh Yulk dalam Siagin (2002), bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. Munir dalam **Tohardi (2002)**, mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui system pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan.

Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun.

2.5 Pandangan Islam

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: *Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.* (Al – Jumu'ah : 10)

Allah menjadikan kerja sebagai salah satu kekhalifahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai dari ibadah, maka jelaslah bahwa dalam pandangan islam manusia harus selalu produktif. Akan tetapi, sebagai sebuah substansi, produktivitas bukanlah suatu konsep baru, jauh hari islam telah mengenal konsep tersebut. Dalam Surah Al-Mulk ayat 2 Allah SWT berfirman sebagai berikut :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Artinya: *“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.* (Al– Mulk : 2)

Ayat ini menyatakan bahwa Allah menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa diantara mereka yang lebih baik perbuatannya. Dalam konteks ekonomi yang lebih baik perbuatannya adalah yang lebih produktif. Nabi juga pernah menyatakan bahwa barang siapa yang lebih jelek dari hari kemarin berarti rugi karena tidak ada nilai tambah. Karena itu pilihan satu-satunya umat muslim adalah bahwa hari ini harus lebih baik (lebih produktif) dari hari kemarin.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ketut Febri Ananta dan G.A dewi adnyani/ 2016	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Villa Mahapala Sanur Denpasar	X1: Displin X2 :Budaya Organisasi Y: Produktivitas	Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur, serta variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja.
2	Chusnah / 2016	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Permata TBK, Komplek ruko sentra niaga, Jl. Ahmad Yani Blok A4,n0.2, Kayuringan, BEKASI	X1: Pelatihan X2: Pengembangan Karyawan Y: Produktivitas	Dari hasil penilitian dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 53,68 dan F table= 3,20 nilai Fhitung > Ftable artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variable X1 (pelatihan karyawan) dan variable X2 (pengembangan karyawan) terhadap variable Y (produktivitas kerja karyawan).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	Alfatory Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari/2016	Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang	X1 : Disiplin Kerja X2 : Pelatihan Y: Produktivitas	Berdasarkan hasil penelitian Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung regresi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar $2,571 >$ nilai ttabel sebesar 1703, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima sebesar 0,365 satuan.
4	Fitria Afriyani Christia n dan Lena Farida/2016	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu	X : Disiplin Kerja Y: Produktivitas	Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu mempunyai pengaruh yang positif. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja karyawannya, misalnya dengan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dengan datang tepat pada waktunya, terjalinnya hubungan yang baik antar sesama karyawan agar terciptanya rasa aman dan nyaman sehingga semangat kerja karyawan meningkat yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan meningkat juga.
5	Iis Puspika	Pengaruh Disiplin	X : Disiplin Y:	Dari hasil Penelitian diketahui pengaruh yang signifikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dewi dan Nur Aeni/ 2012	Kerja terhadap Produktivitas pegawai pada Rutan Kelas 1 di Bandar Lampung	Produktivitas	dari Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung dapat diketahui dari hasil pengujian statistik yang ditunjukkan oleh besarnya nilai thitung > nilai t tabel atau (6,995 > 1,68).
-------------------------	---	---------------	--

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah terletak pada, metode yang digunakan, sampel dan populasi, serta perbedaan jumlah karyawan dan tempat penelitian. Dimana penelitian sekarang menggunakan metode sensus dengan jumlah 43 orang, dan berlokasi di Kota Pekanbaru.

2.7 Kerangka Pemikiran

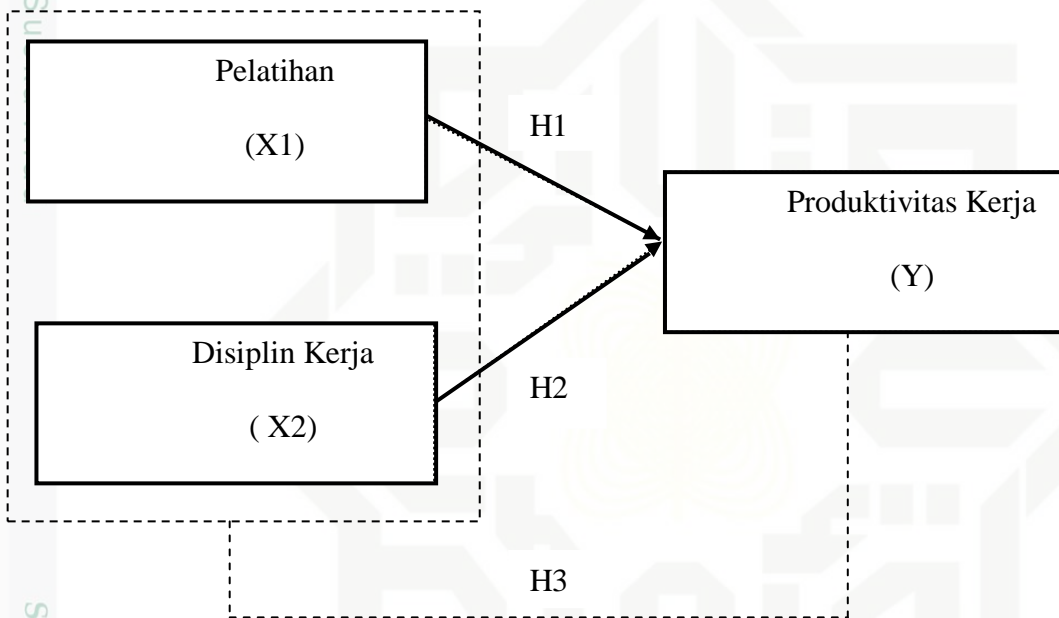
Dari penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan bahwa pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Holistika Primagrahita Pekanbaru dapat digambarkan sebagai berikut:

Menurut **Sutrisno (2009)**, ditunjukkan pula oleh Yulk dalam **Siagin (2002)**, bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. Munir dalam **Tohardi (2002)**, mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat.

Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan

pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan (Dharma,1995).

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Holistika Primagrahita Pekanbaru



Sumber : Tohardi 2002, Sutrisno 2009

2.8 Hipotesis

Hubungan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan (Dharma,1995).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H1: Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holistika Primagrahita

Hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang tidak baik akan menjadi penghalang dan akan memperlambat suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Di terangkan pula oleh Yulk dalam (Siagian,2002), bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka akan dipastikan produktivitas kerja pada organisasi tersebut pasti akan menurun.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holistika Primagrahita.

H3: Diduga pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holistika Primagrahita.

2.9 Konsep Operasional

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (<i>output</i>) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (Nawawi di dalam Yuniarsih, Suwatno 2013:157)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno 2011:213)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes 2003:197)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi peserta 6. Kualifikasi pelatih 7. Waktu (Banyak sesi) (Mangkunegara 2013:62)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodonejo 2002 di dalam Sutrisno 2009:286)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi peraturan 2. Efektifitas 3. Tanggung jawab 4. Tingkat absensi (Hasibuan 2010)	Likert