

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Produktivitas Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Pegawai

Menurut Sunarsi (2018:18) dalam (Zelani et al., 2025) Produktivitas pegawai merupakan sikap mental seorang pegawai yang selalu berusaha meningkatkan kualitasnya dalam bekerja dan segala usahanya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menghasilkan sebuah keluaran (output) yang berkualitas. Produktivitas pegawai adalah ukuran efisiensi dan efektivitas kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu (Rasino et al., 2023).

Menurut (Noviyanti & Kuswantoro, 2019) mengemukakan bahwa Produktivitas pegawai adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal (Eksan et al., 2025). Produktivitas pegawai merupakan hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu

tertentu dibandingkan dengan target kerja yang telah ditentukan. Ini mencakup efektivitas dan efisiensi kerja dalam menyelesaikan tugas (Saleh & Utomo, 2018).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan produktivitas pegawai merupakan sikap mental dan upaya berkelanjutan dari seorang pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja melalui efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Produktivitas ini diukur dari perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya atau waktu yang digunakan, serta menunjukkan komitmen untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai

Dalam manajemen sumber daya manusia Produktivitas pegawai merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (Nasron & Astuti, 2018) Bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Sikap Kerja

Sikap kerja mencerminkan pandangan, motivasi, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki sikap positif, seperti tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif, cenderung lebih produktif. Sebaliknya, sikap negatif seperti malas, tidak peduli, atau tidak loyal akan berdampak buruk terhadap produktivitas.

2. Tingkat Keterampilan

Keterampilan atau kompetensi kerja sangat menentukan seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugasnya. Semakin tinggi keterampilan yang

dimiliki, semakin cepat dan tepat pekerjaan dapat diselesaikan. Keterampilan ini bisa diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

3. Hubungan antara Tenaga Kerja dan Pimpinan Organisasi

Hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Ketika komunikasi berjalan efektif, kepercayaan dan kerja sama terbentuk, maka semangat kerja meningkat dan produktivitas pun ikut naik.

4. Manajemen Produktivitas

Manajemen produktivitas mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kerja yang terorganisasi dan efisien. Ketika sistem manajemen berjalan baik, setiap elemen dalam organisasi dapat bersinergi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

5. Efisiensi Tenaga Kerja

Efisiensi menyangkut kemampuan pegawai untuk menghasilkan output maksimal dengan sumber daya dan waktu yang minimal. Tenaga kerja yang efisien tahu bagaimana mengatur waktu, alat, dan tenaga agar pekerjaan selesai dengan hasil optimal tanpa membuang sumber daya.

6. Kewiraswastaan (Entrepreneurship)

Sikap kewirausahaan dalam diri pegawai seperti inovatif, kreatif, berani mengambil risiko, dan berpikir ke depan juga sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas. Jiwa kewiraswastaan mendorong pegawai

untuk terus berinovasi dan mencari cara-cara baru yang lebih efektif dalam bekerja.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Pegawai

Menurut (Ajabar, 2020) dalam (Gaurifa, 2024) indikator-indikator Produktivitas pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya absensi dari pekerja yang ada langsung berpengaruh pada produktivitas, karena pekerja yang tidak masuk bekerja tidak akan produktif.

2. Tingkat perolehan hasil

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa.

3. Kualitas hasil kerja

Dalam menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut berkualitas yang baik.

Menurut Sutrisno (2011) dalam (Panjaitan, 2018) untuk mengukur Produktivitas pegawai, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

4. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

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

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut Wartana (Hulu et al., 2022) indikator Produktivitas pegawai adalah sebagai yakni:

1. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan ini berasal dalam diri pegawai itu sendiri. Kemampuan yang mendorong diri untuk bisa mengerakkan seluruh aspek dalam diri untuk melakukan sesuatu. Sehingga, menimbulkan motivasi yang positif dalam bekerja.

2. Membangun rasa percaya diri

Tidak dipungkiri bahwa masing-masing pegawai memiliki rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi, yang membedakannya adalah

orang yang produktif itu cenderung terus membangun rasa percaya dirinya. Baik untuk mengasah kemampuan maupun belajar terus menerus. Ada motivasi dalam dirinya untuk lebih baik lagi dan tampil percaya diri.

3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setelah motivasi dalam dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam dirinya, maka selanjutnya akan lebih mudah dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.

4. Menyenangi pekerjaan

Hal ini menjadi wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah terbentuk dalam diri masing-masing pegawai. Semangat dalam bekerja karena menyenangkan pekerjaan yang sedang dilakukan.

5. Mampu mengatasi permasalahan

Tantangan dalam mengerjakan sesuatu atau pun mengemban suatu tanggungjawab pasti ada. Akan tetapi, orang yang produktif ditandai dengan gerakan yang cepat dan tepat. Cepat dalam memikirkan plan atau pun mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada.

6. Memberikan kontribusi yang positif

Artinya di dalam segala situasi dan kondisi, masih mampu memberikan kontribusi yang positif. Tetap bekerja, tetap semangat walaupun keadaan yang dihadapi sulit. Tidak selalu mengeluh dengan yang dilakukan.

7. Memiliki potensi dalam pekerjaan.

Hal ini juga merupakan indikator utama. Karena produktivitas yang baik dilihat dari potensi dan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu yang dipercayakan. Menyelesaikan sesuai target dengan hasil yang memuaskan

Produktivitas pegawai terdapat indikator-indikator yang dikemukakan oleh

Simamora (2004:112) dalam (Saleh & Utomo, 2018) yaitu :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukan pada jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan sesuai standar dan target, maka kuantitas kerja dinilai tinggi. Indikator ini menekankan output secara kuantitatif, misalnya jumlah laporan, unit produk, atau klien yang ditangani.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan. Seorang karyawan yang produktif tidak hanya menyelesaikan banyak pekerjaan, tetapi juga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, bebas dari kesalahan, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu atau bahkan lebih cepat dari tenggat waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu menunjukkan manajemen waktu yang baik, disiplin, dan efisiensi kerja. Karyawan yang produktif mampu mengatur

prioritas dan menghindari keterlambatan yang dapat menghambat operasional.

4. Sikap Kooperatif

Sikap kooperatif mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan, maupun tim lintas divisi. Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kinerja individu, tetapi juga sejauh mana seseorang bisa berkontribusi dalam kerja tim, mendukung rekan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Jadi berdasarkan empat model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator produktivitas pegawai Menurut Ajabar (2020:55) dalam (Gaurifa, 2024).

2.1.2 Program Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Program Pelatihan

Program pelatihan adalah suatu kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta guna mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks pendidikan, pekerjaan, maupun pengembangan pribadi. Program ini biasanya mencakup materi terstruktur, metode penyampaian yang terarah seperti ceramah, diskusi, simulasi, atau praktik langsung, serta evaluasi untuk mengukur efektivitas pelatihan. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan perubahan positif dalam kompetensi individu sehingga mampu berkontribusi lebih baik di lingkungan kerja atau masyarakat (Setiawan, 2023). Program pelatihan merupakan salah satu unsur manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam

bidang kerjanya. Program pelatihan dilakukan baik dalam bentuk inhouse training maupun melalui institusi di luar perusahaan. Program pelatihan dibutuhkan untuk memberikan pengetahuan baru kepada karyawan, baik dalam bidang manajerial maupun teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja dalam perusahaan (Kismoyogi et al., 2019)

Kasmir (2017) dalam (Salsabila et al., 2025) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang diperlukan dalam pekerjaan. Pelatihan sebagai prosedur untuk mengajarkan karyawan baru atau yang telah memiliki kompetensi dasar dan memberikan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. (Sabki & Alke Mega, 2022). Pelatihan (training) adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja kita dalam melakukan pekerjaan, baik pekerjaan secara fisik maupun pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, terutama dalam perkembangan masing-masing individu. Pengertian pelatihan menurut (Tjeng et al., 2019) adalah usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan merupakan suatu proses terstruktur dan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas individu secara personal, tetapi juga diarahkan untuk menunjang kinerja dan efisiensi dalam lingkup organisasi atau perusahaan.

Pelatihan dapat dilakukan secara internal maupun eksternal, dengan pendekatan yang disesuaikan seperti ceramah, simulasi, diskusi, atau praktik langsung. Intinya, program pelatihan berperan penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan berkontribusi lebih optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Program Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi program pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:46) dalam (Rambi, 2021) yaitu:

1. Pelatih

Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya. Sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan untuk efektivitas sesuatu training, selain peserta, metode training dan materi adalah instruktur atau pelatih. Ada 3 kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap instruktur yaitu:

- a. Pengetahuan yang dalam mengenai topiknya.
- b. Paham akan berbagai metode training.
- c. Adanya keinginan untuk mengajar.

Tidak memiliki salah satu kualifikasi tersebut akan menyebabkan kegagalan pemberian topik yang bersangkutan kepada para peserta. Jadi Instruktur pelatihan harus cakap dalam mengajar, menguasai materi pelatihan, menguasai metode pelatihan, mampu memotivasi karyawan.

2. Metode pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta latihan. “metode training adalah cara yang ditempuh dan langkahlangkah yang diambil untuk mencapai tujuan training, baik secara keseluruhan maupun persesi”. Berarti metode pelatihan adalah cara-cara dan teknik komunikasi yang digunakan oleh pelatih dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran, baik oleh pelatih maupun para peserta.

3. Peserta

Pelatihan yang diberikan kepada peserta berdasarkan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

4. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut, selain itu disosialisasikan pada peserta agar dapat memahami pelatihan.

2.1.2.3 Indikator Program Pelatihan

Indikator-Indikator pada program pelatihan (Wahyuningsih, 2019: 6) dalam (D. Sari et al., 2025) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja

sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan..

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Sedangkan menurut Sofyandi (2008:119) dalam (Surbakti & Sihombing, 2022) indikator program pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan.

2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lam waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

Indikator-indikator program pelatihan menurut (Mangkunegara, 2018:44) dalam (Basriani, 2023), diantaranya adalah :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Sedangkan menurut Sofyandi (2008:119) dalam (Surbakti & Sihombing, 2022) indikator program pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan.

2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya pelajar peserta pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lam waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

Jadi berdasarkan empat model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator program pelatihan menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) dalam (D. Sari et al., 2025).

2.1.3 Pengembangan SDM

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan SDM

(Islamuddin et al., 2021) Pengembangan SDM adalah proses strategis yang dirancang untuk meningkatkan kualitas dan potensi karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Dalam konteks teori dan pendekatan modern, pengembangan SDM kini melibatkan beragam metode dan strategi untuk menghadapi tantangan yang dinamis di dunia kerja. Menurut (Ahmad & Wati, 2024) pengembangan SDM adalah pengelolaan sumber daya manusia yang diselenggarakan oleh suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan kerja karyawan

sesuai aturan berlaku. Pengembangan karir mencakup peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam upaya untuk memenuhi tuntutan jabatan yang ada dalam suatu organisasi. Pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai kesempatan dalam mempersiapkan karyawan untuk posisi yang lebih strategis di masa depan.

Marwansyah (2014:9) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. (Prabudiman & Wahyudin, 2025) Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

(Rahayu,2025) Pengembangan biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM baru akan berkurang.

(Ependi, 2024) Program pengembangan pegawai ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun untuk masa depan. (Ismail, 2019) Pengembangan ini harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan

teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan ini semakin penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan/jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Menurut (Rudiansyah et al., 2024) bahwa ”pengembangan adalah proses yang harus terus-menerus berlangsung dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang relevan dengan usaha-usaha memperbaiki Produktivitas pegawai karyawan serta Produktivitas pegawai organisasi secara keseluruhan”. Agar pengembangan ini dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses strategis dan terencana yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan guna memenuhi kebutuhan organisasi saat ini maupun di masa depan. Pengembangan ini mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir yang bertujuan untuk mempersiapkan individu dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih tinggi, meningkatkan kinerja, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan teknologi dan persaingan kerja yang semakin kompleks. Dengan pengembangan SDM yang efektif, organisasi tidak hanya meningkatkan kapabilitas internalnya tetapi juga mengurangi ketergantungan pada rekrutmen tenaga kerja baru, sehingga mampu menciptakan tenaga kerja yang adaptif, kompeten, dan siap bersaing di era modern.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Priansa, 2019) faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1. Faktor Internal.

Faktor internal dapat mencakup keseluruhan kehidupan suatu organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari:

- a. Misi dan tujuan organisasi, dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang.
- b. Strategi pencapaian tujuan, dalam pencapaian tujuan organisasi maka diperlukan kemampuan pegawai dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya.
- c. Sifat dan jenis kegiatan, strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang memiliki kegiatan rutin dengan organisasi yang memiliki kegiatan yang memerlukan inovasi dan kreatif.

2. Faktor Eksternal.

Agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang memiliki kemungkinan dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia terdiri dari :

- a. Kebijakan pemerintah, seperti misalnya Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, SK Menteri atau Keputusan pejabat lainnya, merupakan arahan yang harus benar-benar diperhatikan dengan baik karena akan dapat mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.
- b. Sosio-budaya masyarakat, dalam suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang memiliki latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda, maka dari itu seorang pimpinan harus bisa menyesuaikan dengan keadaan jenis pengembangan yang akan diberikan kepada karyawannya.
- c. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat dinamis maka setiap organisasi harus bisa beradaptasi. Karyawan harus mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berkembang. Pada suatu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan harus mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan teknologi yang akan terus berkembang.

2.1.3.3 Indikator Pengembangan SDM

Menurut (Yosepa et al., 2020) pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu:

1. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi

semangat dan keinginan seseorang untuk berkembang dan memberikan kontribusi maksimal dalam organisasi. Dalam konteks pengembangan SDM, motivasi sangat penting karena individu yang termotivasi akan lebih proaktif dalam mengikuti pelatihan, pendidikan, serta lebih terbuka terhadap perubahan dan peningkatan kinerja.

2. Kepribadian

Kepribadian merujuk pada karakteristik individu yang memengaruhi cara seseorang berpikir, bersikap, dan berinteraksi dengan lingkungan kerja. Aspek kepribadian yang baik seperti disiplin, tanggung jawab, keterbukaan terhadap masukan, dan kemampuan bekerja sama akan mendukung proses pengembangan SDM menjadi lebih efektif dan berkelanjutan.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan teknis maupun non-teknis yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Dalam pengembangan SDM, peningkatan keterampilan melalui pelatihan atau pendidikan sangat penting agar individu mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi yang terus berubah.

Indikator pengembangan SDM menurut (Andayani & Hirawati, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu.

Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk memperbaiki kinerja dan adaptasi karyawan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia kerja, seperti teknologi baru atau metode kerja yang lebih efisien.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mencerminkan lamanya dan ragam tugas yang pernah dijalani oleh seorang karyawan dalam lingkup organisasi atau pekerjaan sebelumnya. Pengalaman ini berkontribusi dalam membentuk keahlian praktis, kedewasaan profesional, serta meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan. Semakin tinggi pengalaman seseorang, biasanya semakin terampil dan cakap ia dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Penguasaan Teknologi

Di era modern, penguasaan teknologi menjadi indikator penting dalam pengembangan SDM. Hal ini mencakup kemampuan karyawan dalam menggunakan perangkat lunak, aplikasi digital, sistem informasi, dan alat-alat modern lainnya yang menunjang efisiensi kerja. SDM yang menguasai teknologi memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi dinamika pasar dan industri yang terus berkembang.

4. Pendidikan

Pendidikan menjadi fondasi utama dalam pengembangan SDM karena menyediakan dasar-dasar pengetahuan dan kerangka berpikir yang sistematis. Tingkat pendidikan yang baik memungkinkan seseorang untuk lebih mudah memahami dan menyerap informasi baru, serta mampu berinovasi dalam menyelesaikan berbagai tantangan pekerjaan.

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Sukartaji (2016:79) dalam (Nurhaliza et al., 2021) sebagai berikut:

1. Rotasi unit kerja

Perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun.

2. Latihan instruksi pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada karyawan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3. Magang

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

4. Pengarahan

Mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Penugasan sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Hasan (2011:100), dalam (Waluya, 2019) untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga indikator yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Kepribadian

Kepribadian mencerminkan jati diri seseorang dalam berinteraksi di lingkungan kerja maupun sosial. Pengembangan kepribadian sebagai indikator penting dalam SDM berfokus pada kemampuan individu dalam menjaga integritas, yang mencakup sikap, perilaku, etika, dan moralitas. Sumber daya manusia yang memiliki kepribadian baik cenderung mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis, menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, serta memiliki etos kerja yang positif. Nilai-nilai integritas ini menjadi landasan bagi terciptanya budaya kerja yang sehat dan profesional di dalam organisasi.

2. Produktivitas

Produktivitas mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu dalam menghasilkan kinerja. Indikator ini mencakup kualitas sumber daya manusia yang terus berkembang seiring dengan tuntutan zaman, serta mampu menghasilkan output yang lebih baik dan dalam jumlah yang lebih optimal. SDM yang produktif bukan hanya menunjukkan kinerja tinggi, tetapi juga memiliki kemampuan adaptif terhadap perubahan, mampu memanfaatkan waktu secara maksimal, dan berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas menjadi tolok ukur penting dalam menilai sejauh mana investasi pada pengembangan SDM telah memberikan dampak yang signifikan.

3. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam menciptakan ide, solusi, keterampilan, dan inovasi baru yang bermanfaat, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Dalam konteks pengembangan SDM, kreativitas menjadi modal utama dalam menghadapi tantangan global yang dinamis dan penuh persaingan. SDM yang kreatif tidak hanya mampu menyelesaikan masalah secara konvensional, tetapi juga mampu merancang pendekatan-pendekatan baru yang lebih efektif. Kreativitas juga berkaitan erat dengan semangat pembaruan, keberanian mengambil risiko, dan keinginan untuk terus belajar hal-hal baru. Maka dari itu, pengembangan kreativitas menjadi salah satu prioritas dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul dan inovatif.

Jadi berdasarkan empat model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator pengembangan SDM menurut dalam (Yosepa et al., 2020).

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai

Program pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya secara lebih efektif dan efisien (Sunarsi, 2018). Melalui pelatihan yang tepat, pegawai dapat memahami tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik, menguasai teknologi terbaru, serta meningkatkan kemampuan interpersonal dan profesional. (Muhammad et al., 2024) Produktivitas pegawai,

dalam hal ini, merujuk pada tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja individu dalam menghasilkan output kerja yang berkualitas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, program pelatihan memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan produktivitas pegawai melalui peningkatan kompetensi dan motivasi kerja.

Dalam penelitian sebelumnya (Siswadi, 2019) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas pegawai Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas pegawai. Hal ini didukung oleh (M. L. Sari & Sari, 2021) yang berjudul Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Penerapan Sistem Manajemen K3 Terhadap Produktivitas pegawai Anggota Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Pelaksanaan Program Pelatihan dan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjelaskan pengaruh terhadap Produktivitas pegawai Anggota di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

Hal ini didukung oleh penelitian (Rumahlaiselan & Wenas, 2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas pegawai Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai karyawan. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai

karyawan. Pimpinan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado perlu mempertahankan pelatihan dan kompensasi yang telah diberikan bahkan lebih ditingkatkan lagi.

2.2.2 Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Pegawai

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu dalam suatu organisasi, guna mencapai kinerja yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan ini mencakup pelatihan, pendidikan, pembinaan karier, serta pemberdayaan karyawan agar mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan dunia kerja yang dinamis (Diah Rusminingsih, 2019). Sementara itu, produktivitas pegawai merujuk pada kemampuan seorang pegawai dalam menghasilkan output atau hasil kerja yang maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien dalam waktu tertentu. Semakin tinggi tingkat pengembangan SDM, maka semakin besar pula peluang peningkatan produktivitas pegawai di lingkungan kerja (Ikram, 2023)

Dalam penelitian sebelumnya (Wijaya & Siregar, 2025) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas pegawai Karyawan Pada Pt Wilmar Nabati Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan secara simultan terhadap Produktivitas pegawai karyawan pada PT Wilmar Nabati Kota Medan. Nilai. Hal ini didukung oleh penelitian (Sagita et al., 2019) yang berjudul strategi pengembangan sumber daya manusia dan integritas terhadap produktivitas

pegawai. Hasil dari Koefisien Determinasi diketahui bahwa pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Pegawai dengan Analisa Regresinya. Karena T maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Strategi pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan terhadap Produktivitas pegawai (Y).

Hal ini didukung oleh (Jannah & Nabila, 2023) Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas pegawai Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Pemoderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai karyawan, Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap Produktivitas pegawai karyawan, dan setelah menambahkan variabel religiusitas sebagai pemoderasi, dapat disimpulkan bahwa religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap Produktivitas pegawai karyawan, tetapi religiusitas mampu memoderasi pengaruh pengembangan SDM terhadap Produktivitas pegawai karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan kepada UMKM Singkong Keju Argotelo untuk fokus pada program pengembangan karyawannya agar Produktivitas pegawai dapat terus mengalami peningkatan.

2.2.2 Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Pegawai

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Kecamatan Seluma Utara. Pelatihan yang dilaksanakan, seperti pelatihan administrasi, pelayanan publik, dan penggunaan teknologi digital, mampu meningkatkan keterampilan,

efisiensi, dan kualitas kerja pegawai. Sementara itu, pengembangan SDM melalui pembinaan, motivasi, serta dukungan karier berkelanjutan menciptakan rasa memiliki, meningkatkan loyalitas, dan membentuk karakter kerja yang profesional. Kombinasi dari kedua variabel tersebut mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih produktif, responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta selaras dengan visi dan misi pemerintahan daerah, sehingga berdampak positif pada pencapaian target pelayanan publik di tingkat kecamatan.

(Kismoyogi et al., 2019) Program Pelatihan adalah suatu proses terencana yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab tertentu di tempat kerja. Sementara itu, (Yosepa et al., 2020) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi individu secara menyeluruh, baik dalam aspek teknis maupun manajerial, guna mendukung pertumbuhan organisasi secara jangka panjang. Adapun Produktivitas Pegawai merujuk pada kemampuan seorang pegawai dalam menghasilkan output kerja secara efisien dan efektif dalam kurun waktu tertentu, yang mencerminkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Hal ini didukung dalam penelitian (Khoirani & Marginingsih, 2025) yang berjudul pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada pt inti karya indonesia jakarta utara. Hasil Uji T pelatihan memperoleh nilai maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji T Pengembangan SDM memperoleh nilai maka pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji

F memperoleh nilai sebesar maka Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Karya Indonesia.

Hal ini sejalan dalam penelitian (Tommy Leo Prasetyo & Alifian Nugraha, 2022) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Kabupaten Jember. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh secara simultan yaitu nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel nya dengan memiliki nilai signifikansi berarti kurang dari Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabelnya dengan yang berarti kurang dari tetapi variabel pengembangan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Sunarsi, 2018)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas pegawai Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian ini yang pertama: uji parsial (t) rekrutmen, seleksi, pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas pegawai karyawan PT Mercolade Tangerang. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan dan sisanya produktivitas dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
			misalnya motivasi, kepemimpinan.
2.	(Siswadi, 2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas pegawai Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan	Hasil penelitian disimpulkan bahwa H_0 diterima H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas pegawaikaryawan.
3.	(Rumahlaiselan & Wenas, 2018)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas pegawai pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai karyawan. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai karyawan. Pimpinan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado perlu mempertahankan pelatihan dan kompensasi yang telah diberikan bahkan lebih ditingkatkan lagi.
4.	(Diah Rusminingsih, 2019)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas pegawai Karyawan Pada Pt. Cakra Guna Cipta Malang	Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan Produktivitas pegawai karyawan. Dilihat dari Koefisien regresi masing – masing variabel bebas, maka variabel pemberian kompensasi dan tunjangan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas pegawai karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.

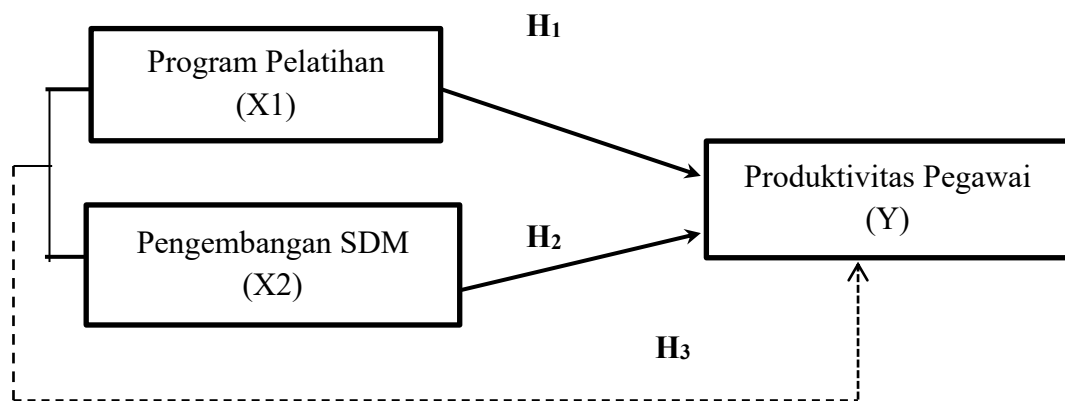
No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
5.	(Ikram, 2023)	Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas pegawai Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa infrastruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	(Wijaya & Siregar, 2025)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas pegawai Pada Pt Wilmar Nabati Kota Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan secara simultan terhadap Produktivitas pegawai karyawan pada PT Wilmar Nabati Kota Medan.
7.	(Jannah & Nabila, 2023)	Pengaruh Komptensi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Pemoderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan, Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap Produktivitas pegawai karyawan
8.	(Khoirani & Marginingsih, 2025)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Karya Indonesia Jakarta Utara	Hasil penelitian memperoleh maka Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Karya Indonesia
9.	(Tommy Leo Prasetyo & Alifian Nugraha, 2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Kabupaten Jember	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh secara simultan signifikansi Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
10.	(Andayani & Hirawati, 2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang.
11.	(Pettarani et al., 2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas pegawai Pegawai	Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas pegawai, pada pengujian lainnya dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas pegawai pegawai.
12.	(Wahyudi et al., 2025)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas pegawai	Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan Produktivitas pegawai karyawan. maka variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas pegawai karyawan pada cv. Cahaya agency
13	(Islamudin & Pratika, 2022)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada (PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu)

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori, penelitian ini akan mengkaji mengenai rangsangan program pelatihan dan pengembangan SDM yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, sehingga kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Sunarsi, 2018, (Jannah & Nabila, 2023), dan Ikram, 2023

Keterangan:

X₁ = Variabel Program Pelatihan

X₂ = Variabel Pengembangan SDM

Y = Variabel Produktivitas Pegawai

————> = Menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial

-----> = Menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan

2.5 Definisi Operasional

Berdasarkan telah yang ada, penulis merasa perlu menyusun secara ringkas suatu konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
Program Pelatihan (X ₁)	Program pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai kantor camat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.	1. Tujuan pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi pelatih (Wahyuningsih, 2019)	Koesioner
Pengembangan SDM (X ₂)	Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, potensi, dan kompetensi individu dalam kantor camat melalui pendidikan, pelatihan lanjutan, pendampingan, serta pembinaan karier.	1. Motivasi 2. Kepribadian 3. Keterampilan (Yosepa et al., 2020)	Koesioner
Produktivitas Pegawai (Y)	Produktivitas pegawai adalah ukuran efektivitas dan efisiensi seorang pegawai kantor camat dalam menyelesaikan tugas atau menghasilkan output dalam kurun waktu tertentu, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.	1. Tingkat absensi tinggi 2. Tingkat perolehan hasil 3. Kualitas hasil kerja Ajabar (2020)	Koesioner

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut (Gunawan, 2020), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat ditarik rumusan atau dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Kecamatan Seluma Utara.
- H₂ : Diduga pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Kecamatan Seluma Utara.
- H₃ : Diduga program pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Kecamatan Seluma Utara.