

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1. Pengertian Pelatihan

Perkembangan suatu organisasi kelompok dalam mencapai suatu tujuan organisasinya tidak terlepas pada suatu proses kegiatan yang perlu dicapai tentu dalam hal ini perlu adanya pengembangan kapasitas sumber daya manusianya yaitu dengan cara melakukan atau mengikuti suatu pelatihan, karna pelatihan bertujuan untuk mengembangkan, meningkatkan, dan memantapkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, etos kerja, dan prestasi kerja pada tingkat saat ini sesuai dengan kualifikasi dan tugas pekerjaan dan pegawai. Sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2017:44) dalam (Wahyuningsih, 2019, hal. 6) pelatihan adalah suatu jenis pendidikan yang menggunakan pendekatan terorganisir dan sistematis dengan anggota staf nonmanajerial, mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Adwer E. Sikula dalam (riau, 2018, p. 11), pelatihan adalah suatu cara atau proses pendidikan dibawah satuan pendidikan non formal dengan durasi yang singkat yang merujuk pada cara meningkatkan kualitas dan keterampilan spesifik seseorang sesuai dengan tujuan instansi organisasi maupun perseorangan .

Sedangkan menurut T. Hani Handoko dalam (Wiliandari, 2016, p. 3), latihan dan pengembangan itu berbeda. Pelatihan diperlukan dalam rangka meningkatkan kemahiran berbagai keterampilan dan teknik terkait pekerjaan yang terkini, akurat, dan konsisten. Latihan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas mereka saat ini. Dengan kata lain, jika manajemen ingin mendorong karyawan agar berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya sepanjang hari kerja mendatang, hal ini dikenal dengan istilah “pengembangan sumber daya manusia”. Oleh karena

itu, pelatihan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mengembangkan keterampilannya secara efektif.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu program yang memberikan bimbingan atau petunjuk kepada seseorang untuk meningkatkan prestasi dan kemampuan kerja sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran dimaksudkan sebagai alat pengajaran bagi orang-orang yang melakukan kegiatan yang kemungkinan besar tidak akan berhasil dan memenuhi harapan jika tidak terlibat dalam kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu proses pelatihan tidak terlepas pada perencanaan yang mata atau skema yang merujuk pada permasalahan yang ada didalam suatu organisasi tersebut sehingga perlu merujuk pada komponen atau faktor faktor yang dapat berpengaruh pada mutu dan kualitas suatu pelatihan program tersebut.

2.1.1.2. komponen-komponen pelatihan

Dalam suatu proses pelatihan tentu ada prosedur perosedur yang harus di penuhi agar proses maupun pelaksanaannya memberikan dampak yang positif sehingga dalam prosesnya memerlukan beberapa komponen yang harus di penuhi terlebih dahulu diantaranya menurut Sudjana (1996) dalam (Setiati Sutisna, 2020) mengemukakan komponen-komponen pelatihan sebagai berikut:

- a. Masukan sarana (instrument input) mencakup seluruh sumber daya dan fasilitas yang menunjang kegiatan pembelajaran. Dalam RPP ini tercakup silabus, tujuan pembelajaran, sumber belajar, bacaan wajib, dan alat bantu belajar.
- b. Masukan mentah (raw input) peserta pelatihan dengan berbagai karektiristiknya, dan lain-lain jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan belajar, latar belakang sosial budaya, latar belakang ekonomi dan kebiasaan belajarnya.
- c. Masukan lingkungan (environment input) hal ini mengacu pada faktor lingkungan, seperti lokasi pelatihan, yang mempengaruhi seberapa baik kegiatan pelatihan dilaksanakan.
- d. Proses (proses) mengacu pada kegiatan pendidikan yang berlangsung selama pelaksanaan kegiatan mengajar antara asisten pengajar dan siswa.

- e. Keluaran, atau keluaran, mengacu pada produk akhir yang telah menjalani proses pelatihan.
- f. Masukan tambahan (other input) mengacu pada kegiatan pengajaran sehari-hari, seperti perkuliahan, perjalanan kerja, informasi, dan situasi sosial budaya yang dinamis. Pengaruh (dampak) mengacu pada hasil belajar yang dicapai siswa, yang meliputi peningkatan harapan hidup, terlibat dalam kegiatan belajar jangka panjang bersama orang lain, dan peningkatan partisipasi dalam kegiatan pengembangan sosial dan masyarakat.

2.1.1.3. Tujuan Pelatihan kerja

Suatu pelatihan yang baik tidak akan terlepas pada suatu persiapan yang matang perlu dipikirkan output yang akan dihasilkannya menurut Sikula (2000) dalam (riau, 2018, p. 11) tujuan pelatihan secara umum, diantaranya sebagai berikut :

a) Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan didasarkan pada peningkatan kinerja kerja individu dalam pekerjaan saat ini. Ketika terjadi peningkatan jam kerja, maka dampaknya adalah peningkatan produktivitas. Peningkatan produktivitas ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, namun juga memberikan dampak positif bagi seluruh organisasi, khususnya dalam hal peningkatan laba.

b) Meningkatkan Mutu Kerja

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan tidak hanya kuantitas tetapi juga kualitas hasil kerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan lebih maju dan secara konsisten meningkatkan prestasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap produk kerja yang lebih berkualitas. Hal ini juga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan selama tugas operasional sehari-hari.

c) Meningkatkan Ketetapan Dalam *Human Resources Planning*

Salah satu hasil pendidikan yang paling berharga adalah kemampuan membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan masa depan mereka. Instansi dapat lebih mudah menanggapi kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang dengan pelatihan yang baik. Yang lebih penting lagi, pelatihan yang efektif memungkinkan organisasi

mengembangkan strategi kerja internal, membuat rencana suksesi yang memajukan pengembangan karyawan, dan mengurangi dampak rekrutmen eksternal. Dengan kata lain, pelatihan dipandang sebagai investasi yang memberikan hasil dalam hal pengembangan sumber daya manusia dan ketekunan organisasi.

2.1.1.4. Indikator indikator keberhasilan pelatihan

Indikator indikator keberhasilan dalam proses pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62) dalam (Wahyuningsih, 2019, hal. 6) antara lain:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus jelas dan terukur. Oleh karena itu, pelatihan yang akan dilaksanakan mempunyai tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga pegawai dapat mencapai produktivitas yang maksimal dan meningkatkan pemahaman pegawai terhadap etika kerja yang perlu dipatuhi.

2. Materi

Pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja, dan pelaporan kerja adalah beberapa contoh materi yang dibahas dalam pelatihan ini.

3. Metode yang digunakan

Metode pengajaran yang digunakan antara lain diskusi kelompok, debat, role-playing, role-playing games, permainan dan demonstrasi, pengajaran di kelas, tes, pelatihan kerja, dan studi banding (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Pelatihan pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan, tetap dan staf yang mendapatkan rekomendasi pimpinan, adalah peserta pelatihan.

5. Kualifikasi Instruktur Pelatih

Pengajar atau lembaga yang akan memberikan materi pembelajaran harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: mempunyai keterkaitan dengan materi pembelajaran, mampu membangkitkan motivasi, dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.1.2 Produktivitas

2.1.2.1. Pengertian Produktivitas

Setiap organisasi, apapun ukuran atau bentuknya, harus terus berupaya untuk memastikan bahwa masyarakat umum dapat mengantisipasi kejadian di masa depan dengan meningkatkan produktivitas dengan cara apa pun yang memungkinkan ketika produktivitas meningkat, begitu pula hasil atau keluarannya. Menurut Sutrisno (2016:104–105) dalam (Djumali, 2020, p. 4) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan seluruh hasil kerja yang telah digunakan untuk menghasilkan keluaran tertentu dari usaha kerja., sedangkan menurut Blocher, Chen, dan Lin (2000:847), produktivitas adalah hubungan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah input yang dibutuhkan sepanjang proses menghasilkan output tersebut. Selain itu, Menurut (Aprilianingrum, 2015, hal. 10), Organisasi Buruh Internasional (ILO) memberikan lebih banyak informasi tentang produktivitas. Lebih spesifiknya, produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara jumlah total yang diproduksi dengan jumlah total setiap bahan baku yang digunakan selama proses produksi. Definisi ini menggambarkan bahwa produktivitas tidak hanya diukur dari hasil akhir suatu proses, namun juga dari efisiensi penggunaan berbagai input proses.

2.1.2.2. Manfaat Produktivitas

Manfaat dari produktivitas kerja menurut (Nawangwulan, 2023) diantaranya sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Kerja: Produktivitas kerja meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya sehari-hari seperti waktu, material, dan tenaga kerja.
- b. Meningkatkan Kualitas Produktivitas Kerja: Produktivitas kerja meningkatkan kualitas produk, jasa, atau layanan bisnis dengan memanfaatkan teknologi, menyederhanakan proses, dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

- c. Meningkatkan Pertumbuhan Organisasi: Produktivitas kerja membantu organisasi tumbuh dan sejahtera dengan menciptakan peluang kerja baru dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan perekonomian.
- d. Maksimalkan Pencapaian Tujuan dan Target: Produktivitas kerja memungkinkan organisasi mencapai tujuan dan target melalui praktik kerja yang efisien dan efektif.
- e. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan: Produktivitas kerja membantu karyawan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas.
- f. Menyempurnakan Skalabilitas: Produktivitas kerja memungkinkan organisasi menjadi lebih efisien dalam menggunakan sumber daya dan meningkatkan skalabilitas.
- g. Meningkatkan Keuntungan: Produktivitas kerja meningkatkan keuntungan organisasi dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

2.1.2.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Handoko (2011:135) dalam (Baiti.dkk, 2020, hal. 72) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Tujuan Pendidikan : Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan kualitas dan kemampuan seseorang sebagai perhatian utama. Standar pendidikan yang tinggi dapat membantu siswa mengembangkan pemahaman yang lebih baik mengenai tantangan yang mereka hadapi dan dapat berdampak negatif pada peningkatan produktivitas.
- b. Keterampilan: Kekuatan dan kelemahan individu berdampak langsung pada tingkat produktivitas dan efisiensinya dalam menjalankan tugas. Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan masyarakat sekaligus mengurangi pertumbuhan produktivitas.
- c. Disiplin di Tempat Kerja: Disiplin adalah fondasi produktivitas yang konsisten. Memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat membantu kelompok anadopath untuk lebih fokus dan konsisten dalam pelaksanaan tugasnya.

- d. Motivasi: Motivasi yang tinggi selalu berkaitan erat dengan produktivitas. Pelatihan dapat menjadi sumber motivasi dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat meningkatkan kesadaran diri dan sikap profesional.
- e. Gizi dan Kesehatan: Kesehatan fisik dan mental berkontribusi signifikan terhadap produktivitas. Masyarakat yang mempunyai kesehatan yang baik dan tingkat kesejahteraan yang optimal cenderung lebih produktif.
- f. Tingkat Penghasilan: Faktor ekonomi seperti tingkat penghasilan berpotensi berdampak negatif terhadap produktivitas. Peningkatan peluang penghasilan dapat dibantu dengan program pelatihan yang menawarkan perspektif baru.
- g. Jaminan Sosial: Jaringan sosial yang terpelihara dengan baik dapat memberikan rasa aman dan stabilitas kepada masyarakat umum, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas karena berkurangnya kekhawatiran akan risiko sosial.
- h. Lingkungan Kerja dan Gaya Kerja: Lingkungan kerja dan kondisi gaya kerja yang baik dapat menciptakan suasana positif yang meningkatkan produktivitas. Lingkungan yang sehat dan kokoh dapat meningkatkan produktivitas penduduk.
- i. Lingkungan Kerja dan Gaya Kerja: Lingkungan kerja dan kondisi gaya kerja yang baik dapat menciptakan suasana positif yang meningkatkan produktivitas. Lingkungan yang sehat dan kokoh dapat meningkatkan produktivitas penduduk.
- j. Hubungan Industrial: Terciptanya lingkungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha sehingga produktivitas dapat meningkat.
- k. Teknologi : Penggunaan teknologi tepat guna dapat meningkatkan efisiensi kerja. Pelatihan dapat menggabungkan unsur teknologi yang relevan untuk meningkatkan produktivitas.
- l. Sistem Produksi: Ketersediaan dan keadaan sistem produksi, seperti peralatan kerja dan ruang kerja, dapat mempengaruhi tingkat produktivitas penduduk.

- m. Manajemen: Sistem manajemen yang efektif dapat menciptakan struktur yang meningkatkan produktivitas individu dan kelompok.
- n. Keinginan untuk Berprestasi: Kesediaan untuk berprestasi dapat menjadi motivator lebih lanjut untuk meningkatkan produktivitas. Pelatihan diharapkan dapat menghasilkan peluang-peluang baru.

2.1.2.4. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2016:102), produktivitas kerja adalah perbandingan jumlah hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan keluaran tertentu dari usaha kerja. Untuk menilai produktivitas pegawai, Sutrisno (2016:104–105) menjelaskan bahwa diperlukan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat dipengaruhi oleh profesionalitas dan kemampuan profesionalnya.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Upaya dilakukan untuk memaksimalkan hasil; Hasil adalah satu-satunya hal yang dapat dievaluasi secara efektif oleh mereka yang mengawasi serta mereka yang menilai hasil pekerjaan yang bersangkutan.

c. Semangat kerja

Merupakan efektivitas untuk mengatur kinerja hari prioritas. Indikator ini didasarkan pada jam kerja dan hasil yang dicapai pada hari ini dan kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Peningkatan diri (pengembangan diri)

Perhatikan baik-baik peningkatan diri guna meningkatkan kapasitas kerja. Pengembangan diri dapat dicapai dengan mengamati reaksi dan perasaan diri sendiri terhadap apa yang mungkin terjadi. Pengembangan diri mutlak dilakukan semakin yakin. Selain itu, upaya untuk menjadi lebih baik dibandingkan tahun lalu dapat menghambat keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan apa yang telah dicapai di masa lalu. Mutu adalah hasil kerja tertentu. Mutu adalah jenis hasil kerja yang dapat membantu menentukan ambang batas kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal dalam suatu proyek akan sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya harian yang digunakan selama periode waktu tertentu. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas ya yang memberikan manfaat signifikan bagi karyawan.

2.1.3 Proklim

Program Kampung Iklim (ProKlim) merupakan program yang dijalankan oleh Kementerian Konstruksi dan Pembangunan Infrastruktur. Tujuan ProKlim adalah untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap perubahan iklim sekaligus mengurangi kemungkinan terjadinya bencana yang tidak wajar. Program ini mendorong masyarakat untuk mengambil sikap proaktif dalam mitigasi dan adaptasi perubahan iklim. Melalui ProKlim diharapkan masyarakat luas dapat memahami perubahan iklim, proses dan dampaknya, serta hal-hal yang perlu dilakukan. Selain itu, ProKlim juga bekerjasama dengan organisasi lain seperti Dinas Kesehatan, Dinas Kesehatan Kota, Perkumpulan Kesehatan Masyarakat, dan organisasi lain untuk meningkatkan keberhasilan program di bidang kesehatan. Namun seperti yang tertuang dalam (Herdiawan, 2023) PROKLIM merupakan program yang memberikan dukungan kepada anggota masyarakat yang telah menyelesaikan upaya mitigasi dan adaptasi perubahan iklim secara terpadu. Hal ini memungkinkan program ini mencapai tujuannya untuk mengurangi emisi gas rumah kaca nasional dan meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap perubahan iklim

Berikut ini merupakan beberapa ruanglingkup pembahasan dalam program kampung iklim (Proklim) :

- a) Identifikasi kerentanan dan risiko perubahan iklim
- b) Identifikasi sumber emisi dan kebocoran gas pada rumah kaca.
- c) Memperluas dan memperkuat kapasitas masyarakat umum dan organisasi kemasyarakatan untuk mendukung adaptasi dan mitigasi perubahan iklim
- d) upaya terpadu untuk menyesuaikan diri dan memitigasi perubahan iklim lokal atas dasar komunitas
- e) Menerapkan strategi adaptasi dan mitigasi perubahan iklim lokal berbasis komunitas
- f) Meningkatkan kapasitas akses sumber daya pendanaan, penyesuaian teknologi, dan mitigasi dampak perubahan iklim terhadap wilayah terdampak
- g) pemantauan dan penilaian upaya adaptasi dan mitigasi perubahan iklim

Berikut merupakan beberapa komponen komponen yang ada pada kegiatan Proklim diantaranya sebagai berikut :

I.Adaptasi

Adaptasi merupakan tindakan proaktif yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan variabilitas lingkungan. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi potensi kerugian yang diakibatkan oleh perubahan lingkungan hidup, memanfaatkan peluang yang timbul dari perubahan lingkungan tersebut, dan mengelola akibat yang timbul dari perubahan lingkungan tersebut. Adaptasi mengacu pada langkah-langkah strategis dan praktis yang disesuaikan dengan kondisi lokal dalam rangka meningkatkan ketahanan dan kapasitas dalam menanggapi perubahan iklim.

II.Mitigasi

Mitigasi adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk menurunkan emisi gas rumah guna mengurangi dampak perubahan iklim. Hal ini memerlukan penerapan teknologi, kebijakan, dan praktik yang efektif dalam mengelola emisi dari beberapa sektor, termasuk energi, transportasi, industri, dan pertanian. Strategi mitigasi berfokus pada pengurangan emisi gas rumah kaca dan peningkatan

kebocoran gas dari bangunan, dengan tujuan akhir mengurangi konsentrasi gas-ke-gas.

III.Kelembagaan Masyarakat dan Dukungan Keberlanjutan

kelompok masyarakat dan aspek pendukung lain di lokasi Proklim untuk menjamin keberlanjutan dan kesinambungan aksi adaptasi dan mitigasi perubahan iklim tingkat tapak, salah satu diantaranya sebagai berikut:

1. Kelembagaan masyarakat
2. Dukungan kebijakan
3. Partisipasi masyarakat
4. Kapasitas masyarakat
5. Dukungan sumberdaya eksternal
6. Pengembangan kegiatan
7. Pengelolaan data aksi
8. Manfaat terhadap ekonomi, sosial, dan lingkungan

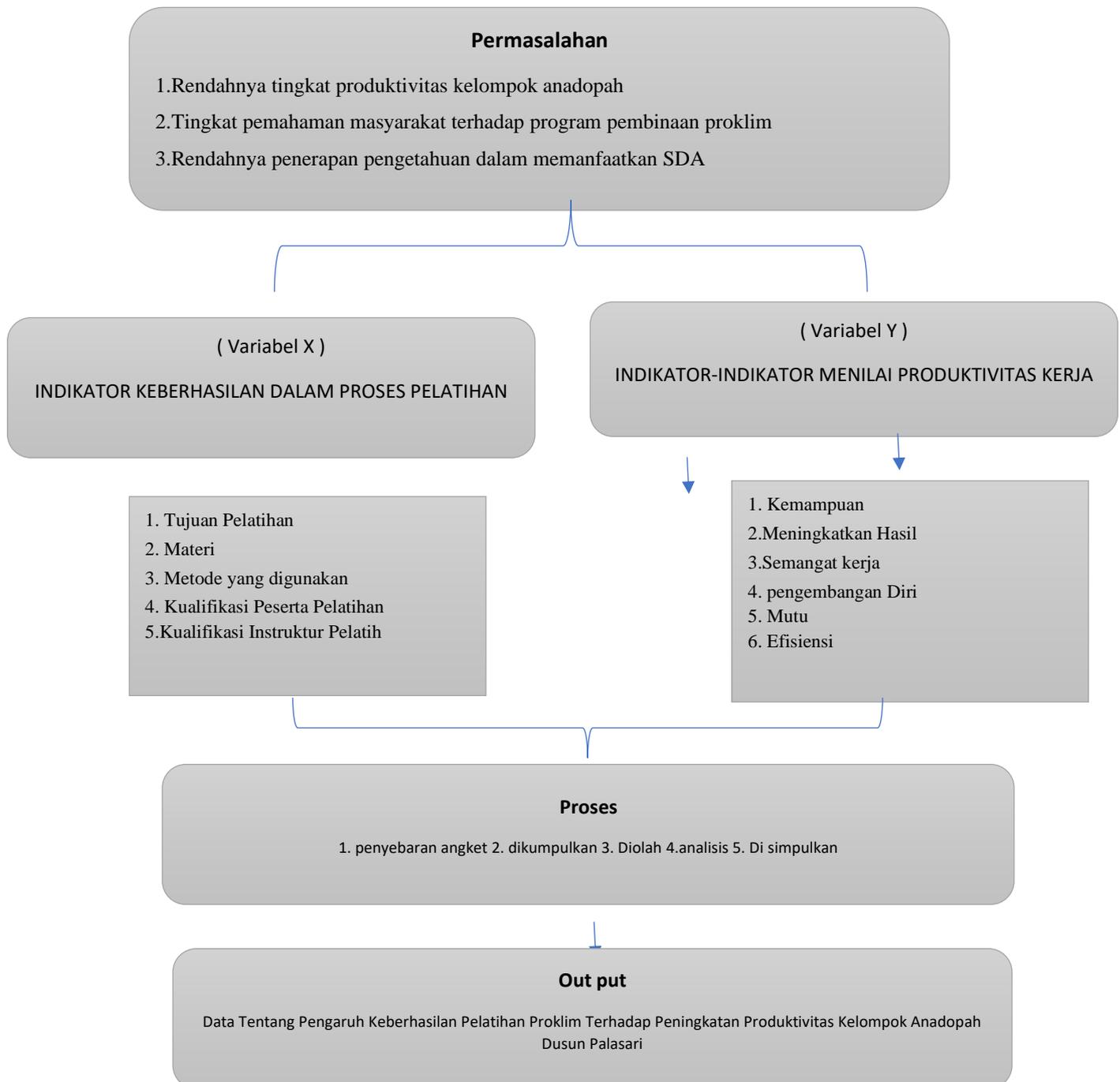
Dari poin poin diatas bahwa aspek dari kelembagaan masyarakat ini jauh lebih penting guna untuk menjamin keberlanjutan dan berkesinambungan sehingga terjalin produktivitas masyarakat baik itu produktivitas kerja maupun yang lainnya terutama pada bidang sosial lingkungan dan ekonomi,hal ini pun menjadi poin penilaian guna meraih penghargaan proklim lestari .

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

1. (Dzikri, 2021) PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SKALA ANDALANUTAMA PEKANBARU bahwa hasil berdasarkan pengujian statistik menggunakan uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap I produktivitas kerja karyawan CV. Skala Andalan Utama.

2. (MAULANA, 2017) PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN DISTRIBUSI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SANGGAU PENGARUH PELATIHAN. Berdasarkan hasil analisis Chi-Square, jumlah pelajaran mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dijelaskan oleh statistik hit Chi-Square sebesar 8,916, lebih tinggi dari nilai Chi-Square tabel sebesar 3,841, dan statistik probabilitas sebesar 0,003, lebih rendah dari nilai alpha sebesar 0,05.
3. (UMA, 2017) ANALISIS PARTISIPASI DAN MOTIVASI ANGKATAN KERJA TERHADAP PDRB PER KAPITA PROVINSI MAKASSAR Berdasarkan hasil evaluasi subjektif (uji T), pengaruh variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja ditentukan oleh angka Thitung yaitu sebesar 2,056 jika dibandingkan dengan angka Ttabel yaitu 1,99394. Hasilnya variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karena angka Thitung sebesar $2,056 >$ lebih besar dari angka Ttabel yaitu sebesar 1,99394.
4. (SAMBODO, 2016) PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. WASKITA KARYA (PERSERO) TBK CABANG SULAWESI Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2), dan instruktur pelatih (X3) secara simultan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai.
5. (SALINDING, 2011) MENGEVALUASI DAMPAK UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARAYAWAN DI PT. ERAJAY SWASEMBADA CABANG MAKASSAR Metode pelatihan (x1) membuahkan hasil positif dan signifikan dan berhasil diselesaikan. Tidak dapat dipungkiri bahwa PT. Erajaya Swasembada menerapkan metode pengajaran sesuai dengan konsep yang telah ditetapkan agar mahasiswa yang mengikuti program dapat mempelajari dan memahami materi yang diberikan sehingga berdampak pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan mahasiswa.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 1. 1Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka hipotesis penelitiannya yaitu:

Ho : Adanya pengaruh pelatihan Proklim terhadap produktivitas kerja Kelompok Anadopah.

H1 : Tidak Adanya pengaruh pelatihan Proklim terhadap produktivitas kerja Kelompok Anadopah.