

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Pengembangan

Pengertian pengembangan adalah proses pendidikan dalam jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan eksekutif mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis guna mencapai tujuan yang umum (Mangkunegara, 2007:44). Menurut Rivai (2000:290) pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individual yang tercapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Singodimejo (2000) mengartikan bahwa pengembangan adalah proses sebagai langkah awal untuk individu memikul tanggung jawab yang lebih tinggi di organisasi, yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang baik atau sesuai standar. Pengembangan mengarah pada kesempatan belajar yang sudah dirancang sebaik mungkin untuk membantu pengembangan tenaga kerja.

2.1.2 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kinerja organisasi melalui kemampuan-kemampuan individu dalam organisasi tersebut (Swanson, 1987). Pengembangan sumber daya manusia adalah pembelajaran yang digunakan organisasi

untuk mengubah seseorang dan kelompok (Chalofsky dan Lincoln, 1983).

Pengembangan sumber daya manusia adalah pembelajaran yang komprehensif untuk membebaskan potensi seseorang agar lebih baik dalam organisasi (Nadler dan Wiggs, 1986). Pengembangan sumber daya manusia menyesuaikan program atau kegiatan yang dapat terjadi langsung maupun tidak langsung, pengajaran dan personal yang memberikan efek positif bagi produktivitas dan keuntungan organisasi (R. Smith, 1988).

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai maksud dan tujuan bagi perusahaan maupun *stakeholders* yang memakai atau menggunakan barang / jasa yang diproduksi oleh perusahaan (Hasibuan 2000:70).

Menurut pengertian pengembangan sumber daya manusia oleh para ahli, maka disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses pengajaran guna meningkatkan kualitas kerja karyawan di organisasi melalui proses pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia (Hasibuan, 2000:70) hakikatnya menyangkut hal – hal berikut:

a) Produktivitas Kerja

Melalui pengembangan sumber daya manusia, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik. Karena kemampuan teknis, keahlian manusiawi dan kemampuan manajerial juga semakin baik maka produktifitas kerja meningkat.

b) Efisiensi

Pengembangan sumber daya manusia dapat menghemat sumber daya, tenaga, waktu dan faktor – faktor produksi karena dapat mencari dan mengurangi terjadinya kesalahan – kesalahan, sehingga dapat menekan biaya produksi.

c) Karir

Dengan pengembangan, maka keahlian dan prestasi tenaga kerja jauh lebih baik. Sehingga jenjang karir tenaga kerja terus meningkat.

d) Kepemimpinan

Dengan pengembangan kepemimpinan, manajer atau atasan menjadi lebih kompeten dikarenakan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

e) Balas Jasa

Balas jasa yang didapatkan oleh karyawan terus meningkat, karena pengembangan yang dilakukan dapat meningkatkan prestasi mereka. Keberhasilan atau manfaat dari pengembangan harus diukur dalam hubungannya dengan serangkaian tujuan perusahaan, karena

pengembangan jarang mempunyai anggaran tidak terbatas dan perusahaan mempunyai banyak kebutuhan pengembangan, maka diperlukan adanya penetapan prioritasnya.

2.1.4 Indikator Pengukuran Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan kemampuan teknis (*hard skill*), akademis, konseptual, dan tingkah laku karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Mangkunegara, 2008:44). Terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur Pengembangan Sumber Daya Manusia (Rochmah, 2018), antara lain:

- a. Kejelasan tujuan dan sasaran pengembangan serta dapat diukur
- b. Pelatih (*trainers*) yang sudah berpengalaman
- c. Materi pengembangan yang menarik dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
- d. Metode pengembangan sesuai dengan tingkat kemampuan tenaga kerja sebagai peserta
- e. Tenaga kerja sebagai peserta pengembangan (*trainee*) memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Spencer (1993) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau suatu karakteristik dasar individu yang

memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan pedoman di perusahaan atau organisasi pada situasi tertentu. Menurut Wibowo, (2016, h. 271) kompetensi adalah keterampilan / kemampuan seseorang yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan juga didukung sikap kerja yang baik.

Menurut (Sutrisno, 2010:203) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan berdasarkan keahlian dan wawasan serta didukung oleh perilaku kerja yang telah ditetapkan. Warongan (2014:333) menyatakan kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda ini harus dibedakan dalam atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian kompetensi menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian yang sudah melekat pada individu untuk melaksanakan pekerjaannya.

2.2.2 Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi

Beberapa aspek yang terdapat pada kompetensi antara lain (Gordon, 2010: 204):

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu pemahaman bidang kognitif.
Misalnya karyawan melakukan pembelajaran yang disesuaikan dengan perusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu intensitas kognitif yang dimiliki oleh individu. Sebagai contoh seorang karyawan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakter dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Nilai (*value*), adalah perilaku atau moral yang dipercaya telah menyatu pada diri individu. Misalnya, seorang tenaga kerja yang jujur dan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya.
- 4) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang melekat pada individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Contohnya adalah bagaimana para tenaga kerja memilih cara atau sistem kerja yang menurut mereka lebih cepat dan hemat waktu.
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu respon individu terhadap rangsangan dari luar. Contoh respon individu jika ada kenaikan gaji.
- 6) Minat (*interest*), merupakan keinginan individu untuk menjalankan suatu tindakan atau pekerjaan. Misalnya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan UU No. 130/2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 (10) dikatakan bahwa kompetensi adalah keterampilan kerja yang ada pada tiap individu, mencakup aspek pengetahuan, keahlian, dan perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

2.2.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Desain kompetensi sudah diterapkan diberbagai aspek manajemen sumber daya manusia, dan yang paling dominan adalah bidang pelatihan dan pengembangan, seleksi tenaga kerja, dan sistem remunerasi. Ruky (2004) mengasumsikan konsep kompetensi menjadi populer karena sudah banyak diterapkan di perusahaan besar dengan alasan:

- 1) Menguraikan standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, desain kompetensi dapat menyimpulkan dua pertanyaan mendasar: kemampuan, wawasan, dan karakteristik apa saja yang diperlukan dalam pekerjaan, dan perilaku kerja apa yang berpengaruh secara langsung dengan kinerja. Kedua pertanyaan di atas membantu dalam meminimalisir pengambilan keputusan secara subjektif pada bidang sumber daya manusia.

- 2) Alat seleksi atau rekrutmen karyawan

Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi membantu organisasi untuk menyeleksi calon karyawan yang berkompeten. Sistem kerjanya yaitu mengembangkan pola perilaku yang diperlukan pada tiap fungsi jabatan serta fokus ke wawancara seleksi pada perilaku yang dibutuhkan.

- 3) Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan organisasi yang tidak terlalu banyak orang (ramping), mengharuskan organisasi untuk mencari tenaga

kerja yang bisa dikembangkan secara terarah untuk menutupi ketidakmerataan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dikoordinasikan secara vertikal maupun horizontal.

4) Dasar pengembangan sistem remunerasi

Desain kompetensi berfungsi untuk menguraikan sistem remunerasi (imbalan) yang lebih adil. Ketentuan remunerasi lebih jelas dan transparan dengan mempertimbangkan keputusan dengan perilaku yang diharapkan dari seorang tenaga kerja.

5) Memudahkan penyesuaian terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang begitu cepat, sifat dari suatu pekerjaan akan ikut berubah dan kemampuan baru terus meningkat. Desain kompetensi memberikan fasilitas untuk menentukan keterampilan apa saja yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah atau berganti.

6) Menyesuaikan perilaku kerja terhadap nilai organisasi

Konsep kompetensi adalah pola yang mudah untuk membicarakan nilai dan komponen penting yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.2.4 Indikator Pengukuran Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas ditempat kerja yang mencakup menerapkan keterampilan (*skills*) yang didukung dengan pengetahuan (*cognitive*) dan kesanggupan (*ability*) sesuai dengan keadaan yang

ditentukan. Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (sumber daya manusia) dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan peraturan yang disepakati (LPPKMITB, 2005:3). Indikator yang dipergunakan untuk mengukur Kompetensi Sumber Daya Manusia antara lain adalah sebagai berikut ini:

1. Keterampilan
2. Pengetahuan
3. Kemampuan

2.3 Produktivitas Tenaga Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Pengertian umum produktivitas menurut Nasution (2006), bahwa produktivitas adalah korelasi antara masukan dan keluaran / hasil dari suatu sistem produksi. Produktivitas merupakan barang dan jasa yang dihasilkan dari sumber-sumber masukan (*input*) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (*output*) terhadap masukan. Produktivitas merupakan perbedaan antara total pengeluaran periode tertentu dibagi total masukan. Produktivitas adalah perbandingan hitungan harga antara hasil dengan masukan, perbedaan antara jumlah yang di keluarkan dan masukan yang dinyatakan dalam satuan umum (Sinungan, 2003).

Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dari peran para pekerja tiap satuan waktu. Secara sederhana produktivitas tenaga kerja merupakan tingkat keberhasilan tenaga kerja untuk menghasilkan produk dalam satuan waktu tertentu (Simanjuntak, 1983). Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh karakteristik dinamis pekerja seperti umur, pendidikan formal, status kesehatan, pengalaman kerja dan jam kerja. Semakin unggul karakter dinamis tenaga kerja dapat diartikan bahwa tingginya produktivitas tenaga kerja sangat berkontribusi terhadap *output* / keluaran perusahaan (Syarif, 2007).

Produktivitas tenaga kerja di bidang ekonomi sumber daya manusia, memperlihatkan keahlian pekerja untuk memproduksi sejumlah *output* tiap satuan waktu tertentu (Sumarsono, 2003). Produktivitas tenaga kerja merupakan tingkat keberhasilan pemanfaatan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, belum memaksimalkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Produktivitas parsial tenaga kerja dinyatakan sebagai *output* (keluaran) perjam kerja atau keluaran per tenaga kerja. *Output* dapat dinyatakan dalam satuan uang atau dalam satuan fisik. *Output* yang dinyatakan dalam satuan uang merupakan nilai tambah barang per tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah tolak ukur dari masukan (*input*) dan

keluaran (*output*) dengan memaksimalkan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa yang efektif dan efisien.

2.3.2 Faktor Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu terdiri dari:

1) Pendidikan sebagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan pegawai di luar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini (Sihasale, 2007:50).

2) Usia tenaga kerja berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja.

Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Kemampuan fisik tenaga kerja dipengaruhi oleh umur tenaga kerja (Hasanah dan Widowati, 2011).

3) Pengalaman kerja seseorang menunjukkan pekerjaan apa saja yang pernah dilakukan seseorang dan kemudian memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka tenaga kerja lebih terampil dalam melaksanakan tugas dan semakin matang pola pikirnya dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Puspaningsih, 2014).

4) Perbedaan jenis kelamin berpengaruh pada tingkat produktivitas seseorang. Secara umum, tingkat produktivitas laki-laki lebih giat daripada perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor

yang dimiliki perempuan seperti fisik yang kurang mumpuni, dalam melaksanakan tugasnya perempuan lebih sering menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan (Amron, 2009).

2.3.3 Indikator Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas manusia mempunyai peranan besar untuk menentukan suksesnya perusahaan. Produktivitas manusia sering disebut dengan sikap mental yang optimis bahwa hari ini lebih baik dari kemarin dan esok. Terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur Produktivitas Tenaga Kerja (Rochmah, 2018) antara lain:

- a. Tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja
- b. Kondisi fisik tenaga kerja
- c. Sikap dan kebiasaan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan keadaan perusahaan
- d. Lingkungan kerja yang ada
- e. Penggunaan metode kerja yang ada apakah masih relevan
- f. Peralatan yang digunakan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan penelitian yang direplikasi dari penelitian yang sebelumnya. Ada beberapa peneliti yaitu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No .	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Athia, et al. (2022)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Driver Gojek Kota Malang	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Pengawasan Kerja (X2) Pelatihan Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y)	Program SPSS versi 20.0	Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
2	Pratama dan Permatasari (2021)	Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan	Penerapan Standar Operasional Prosedur (X1)	Program SPSS versi 21	Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh

No .	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia	Kompetensi (X2) Produktivitas Kerja (Y)		secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja.
3	Dedipo dan Monoarfa (2020)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin di Rumah Karawo	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) Produktivitas Kerja (Y)	Program SPSS versi 22.0	Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pengrajin pada Rumah Karawo kota Gorontalo.

No .	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	Sobandi dan Putra (2019)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) Produktivitas Kerja (Y)	Teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial	Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
5	Kuswantoro dan Nofriyanti (2019)	Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap	Kompetensi Pegawai (X1) Budaya Organisasi (X2) Disiplin Pegawai (X3)	Program SPSS	Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

No .	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Produktivitas Kerja Pegawai	Kepuasan Kerja (X4) Produktivitas Kerja (Y)		
6	Santoso, et al. (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo	Kompetensi (X1) Motivasi Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Pelatihan (X4) Produktivitas Kerja (Y)	Program SPSS	Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja.
7	Rochmah (2018)	Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk	Model Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	Program SPSS versi 11.0	Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak

No .	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Batik di Kota Surabaya	Produktivitas Kerja (Y)		berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Kerja, sedangkan Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.
8	Abdurrahman, et al. (2017)	Pengaruh Kompetensi	Kompetensi (X)	Program SPSS 19.0	Variabel Kompetensi berpengaruh

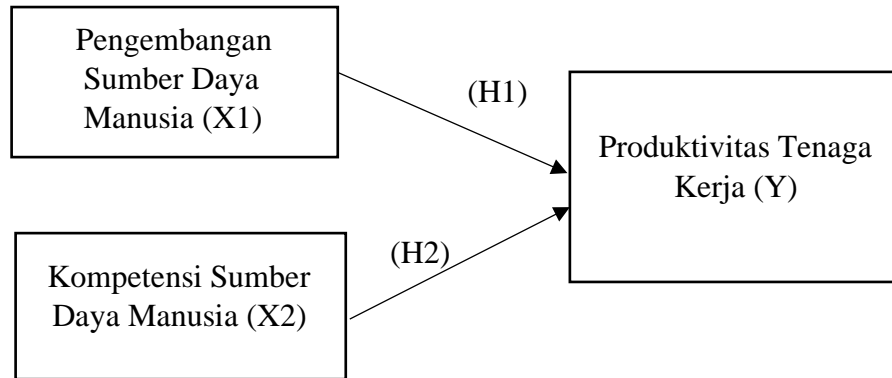
No .	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui	Produktivitas Kinerja Pegawai (Y)		secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja pada Kantor UPP Kelas III Satui.

Sumber: jurnal yang dipublikasikan

2.5 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka pikir penelitian adalah sebagai berikut: Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan sebuah variabel (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai variabel (X2) yang akan menjadi acuan apakah mempunyai sebuah pengaruh terhadap variabel Y. Produktivitas Tenaga Kerja ini merupakan variabel Y yang akan diukur mempengaruhi atau tidak jika diteliti.

Gambar 2. 1
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Athia, et al. (2022), Pratama dan Permatasari (2021), Dedipo dan Monoarfa (2020), Sobandi dan Putra (2019), Kuswantoro dan Nofriyanti (2019), Rochmah (2018), Abdurrahman, et al. (2017).

Melihat dari kerangka pikir penelitian Gambar 2.1 yang dihubungkan dengan rumusan masalah, maka hipotesis dapat diterangkan sebagai berikut:

H1: Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

H2: Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pikir penelitian serta didukung oleh penelitian terdahulu yang telah

dipaparkan pada bagian tinjauan pustaka, hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak yang baik terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian Binti Rochmah (2018) memaparkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Dengan adanya pola pengembangan sumber daya manusia yang salah satunya dapat dilakukan melalui pola pelatihan, pendidikan, pembinaan pegawai dan kinerja secara berkelanjutan, maka diharapkan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan para tenaga kerja akan selalu menghasilkan kualitas yang baik dari proses pengeringan kayu guna meningkatkan permintaan pelanggan dan mengikuti perkembangan zaman serta tuntutan pasar.

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas pada tenaga kerja, sebab sebuah pengembangan sumber daya manusia dapat membentuk tenaga kerja yang mempunyai produktivitas untuk memperoleh hasil yang maksimal. Idealnya manajemen memberi sinyal mengenai kebutuhan pengembangan berdasarkan pada tujuan organisasional. Melaksanakan pengembangan yang paling dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sekaligus produktivitas organisasi akan menghasilkan hasil – hasil yang nyata dengan lebih baik (Rochmah, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kinerja organisasi melalui keahlian individu di organisasi tersebut (Swanson, 1987). Manajemen melakukan pengembangan berdasarkan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk menunjang kemampuan dan keterampilan tenaga kerja yang akan meningkatkan kinerja secara maksimal.

H1: Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.6.2 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Kompetensi sumber daya manusia memberikan dampak yang baik pula terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi mumpuni atau sesuai dengan bidangnya, maka akan meminimalisir terjadinya kesalahan di tempat kerja. Konsep dasar kompetensi bermula dari konsep individu yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuannya agar bisa bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Individu adalah pelaku utama dalam organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kemampuan atau keahlian individu yang bekerja di dalam organisasi. Tenaga kerja yang berprestasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal ke perusahaan sesuai dengan pekerjaan dan keahliannya, sehingga dapat membawa kemajuan untuk perusahaan. Atau dengan kata lain, individu yang mampu bekerja dengan tingkat produktivitas

tinggi maka mampu berprestasi pada kondisi yang stabil maupun berubah-ubah, dengan tidak mengganggu pekerjaan orang lain (Abdurrahman, et al. 2017).

Menurut (Wibowo, 2016:271) kompetensi adalah keterampilan / kemampuan seseorang yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan juga didukung sikap kerja yang baik. Penempatan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan individu yang dilandasi pengetahuan yang cukup, akan menghasilkan sesuatu yang baik sehingga produktivitas tenaga kerja dapat tercapai.

H2: Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.