



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6066-6074

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Temanggung Melalui Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja

A. Sudrajat¹, Suhardoyo², M. Rafy Farhansyah³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

suhardoyo.syo@bsi.ac.id

Abstrak

Pada saat ini teknologi yang menjadi pemicu untuk bersaing secara tidak langsung memaksa organisasi, untuk mengembangkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat berkompetisi terhadap kegiatan yang dibebankan setiap insitusi. Sehingga kemampuan institusi tersebut akan mampu bersaing dengan yang lain. Penelitian Ini bertujuan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada Kantor Dinas PU Kabupaten Temanggung Secara Parsial dan Simultan. Jenis Penelitian Yang digunakan adalah kuantitatif statistik. Teknik Pengumpulan datanya menggunakan kuisioner, dengan sampel sebanyak 30. Metode analisis yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan uji koefisien determinan. Dengan alat bantu olah data menggunakan Program SPSS For Windows Versi 22. Berdasarkan hasil analisis penelitian, Bahwa secara Parsial Variabel Pendidikan (X1) memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dimana t Hitung sebesar $2,061 > 2,051$ dengan nilai signifikan sebesar $0,049 < 0,05$ dan Variabel Pelatihan (X2) memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dimana t hitung sebesar $3,425 > 2,051$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Sedangkan secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), Dimana Nilai Dari F Hitung Sebesar $32,423 > F$ Tabel sebesar $3,350$ dan Signifikan Sebesar $0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan (X1) dan variabel pelatihan (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) Kantor Dinas PU Kabupaten Temanggung

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Produktivitas kerja

1. Latar Belakang

Pada saat ini teknologi yang menjadi pemicu untuk bersaing secara tidak langsung memaksa organisasi, untuk mengembangkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat berkompetisi terhadap kegiatan yang dibebankan setiap insitusi. Dengan demikian jenis sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia akan tetap menempati posisi paling strategis dan penting diantara sumber daya yang lainnya.

Pengembangan sumber daya ini harus disesuaikan dengan kegiatan serta pihak manajemen agar dapat diarahkan tujuan tertentu, pada gilirannya akan mendorong serta meningkatkan produktivitas organisasi. Hal ini sangat penting, karena produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting yang mendukung kehidupan ekonomi baik di tingkat mikro maupun di tingkat makro dan menjadikan suatu perubahan di eraglobalisasi dalam menentuti keberadaan seseorang yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis (Sihombing and Verawati, 2020).

Salah satu tantangan yang dihadapi adalah bagaimana menjamin agar supaya sumber daya manusia dan Badan-badan yang telah ada benar-benar mampu berperan untuk berdayaguna dan berhasil sebagai alat pengembang berbagai tanggung jawab. Hal ini jelas menuntut adanya pengembangan SDM yang bermutu, dan berkualitas untuk mewujudkan hal tersebut perlu adanya peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan SDM terhadap keberhasilan organisasional. Dengan pengertian bahwa kebijakan apapun yang dirumuskan dan ditetapkan di Bidang SDM dan langkah- langkah apapun yang diambil dalam pengembangan SDM, semuanya harus berkaitan dengan pencapaian berbagai jenis tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dengan adanya pengembangan SDM tersebut juga memiliki peran yang sangat penting dalam memdukung pencapaian dan keberhasilan suatu organisasi (Kuruppu and Karunarathna, 2021).

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM adalah dengan mengadakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan serta kemampuan manajemen.

Pengembangan ini merupakan suatu kegiatan yang bermaksud memperbaiki, mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi (Supartha And Sintaasih, 2017). Berikut ini dikemukakan beberapa alasan penting dan mendasar sehingga pengembangan SDM perlu dilakukan secara sungguh-sungguh dengan upaya maksimal. Pengetahuan pegawai yang tidak lagi sesuai dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Ketidak tanggapan terhadap perkembangan yang sangat cepat berakibat pada ketertinggalan seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan. Faktor lain yang menjadi penyebab ketertinggalan pegawai adalah apabila telah mencapai tingkat kompetensinya yang maksimal sehingga yang bersangkutan tak perlu lagi diberhentikan, tetapi sebaliknya perlu dipromosikan, pihak perusahaanlah yang harus mendorong dan memotivasi agar terus belajar mengejar kekurangannya. Oleh karena itu, pengetahuan seseorang juga mampu mempengaruhi tindakan yang dilakukan baik pengetahuan itu secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan atau pengalaman masa lalu. Namun tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami informasi yang diterima kemudian untuk dipahami (Albunsiyary et al., 2020).

Mengantisipasi perubahan tak disangkal bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya perkembangan dan teknologi, akan tetapi pergeseran nilai-nilai sosial budaya. Persamaan hak memperoleh pekerjaan dasar sifat manusia yang masih menganut dan mempraktekkan nilai-nilai diskriminatif dan eksploitasi terhadap warga dan sesamanya. Justru yang dibutuhkan adalah perbedaan terhadap hak-hak kemanusiaan. Oleh karena itu, tidak dibenarkan baik secara moral maupun secara administratif adanya diskriminasi dan eksploitasi tersebut kapan dan dimanapun, maka dari itu perlu pengembangan Sumber Daya Manusia yang peka terhadap hal-hal demikian. (Suhardoyo, 2022)

Kemungkinan perpindahan pegawai merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasi perusahaan bahwa mobilitas para pegawai akan selalu terjadi, karena itu memang bagian dari dinamika organisasi, pada tingkat teknik dan operasional (Merissa, 2018). Berarti selalu saja ada pegawai yang berhenti bekerja (pensiun), adanya mutasi pegawai. Kenyataan ini merupakan tantangan bagi pihak manajemen SDM karena perpindahan pegawai pasti selalu terjadi dengan frekuensi dan intensitas yang tidak seragam. Produktivitas kerja yang masih rendah karena adanya penurunan produktivitas kerja pegawai dilingkungan kantor dinas pekerjaan umum di kabupaten Temanggung. Hal ini tentu akan menyulitkan pimpinan dalam membagi pekerjaan kepada bawahannya, untuk itu perlu di cari tahu penyebabnya untuk memperoleh jalan keluar guna meningkatkan produktivitas kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu alat untuk menunjukkan hubungan atau interaksi antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) penggunaan kuesioner yang disusun menggunakan Google Formulir. secara online melalui tautan yang disebar melalui email, media sosial, dan saluran komunikasi lainnya mulai dari tanggal 20 Juni 2024 hingga 24 Juni 2024.

Dimana variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pendidikan (X1), dan Pelatihan (X2) dan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja (Y). Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih kantor Dinas PU Kab. Temanggung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Temanggung sebanyak 30 orang. Penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Temanggung sebanyak 30 orang. data yang bersumber dari (Sugiyono., 2014). data primer, data sekunder dan wawancara. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pada penelitian ini, suatu data diproses secara linear untuk menguji uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis serta koefisien determinan dengan program SPSS versi 25.00.

3. Hasil dan Diskusi

1. Hasil

Karakteristik Responden

Responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 73,3%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 26,7%. Responden yang berusia 30-38 tahun berjumlah 30%, yang berusia 39-42 tahun berjumlah 26,7%, dan yang berusia 43-57 tahun berjumlah 43,3%. Pendidikan terakhir SMK/D3 berjumlah 40%, dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 56,7%, dan dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 3,3%. Responden yang memiliki waktu kerja kurang dari 12 tahun berjumlah 53,3%, memiliki waktu kerja lebih dari 12 tahun berjumlah 46,7%.

Uji Validitas

Untuk menganalisis validitas variabel-variabel yang terkumpul melalui kuesioner menggunakan SPSS versi 25. Dalam penelitian ini, untuk ukuran sampel $N = 40$ dan tingkat signifikansi 5%, nilai R tabel adalah 0,306. Nilai r yang dihitung dari masing-masing variabel (X_1 , X_2 , dan Y) akan dibandingkan dengan nilai ini. Jika nilai r yang dihitung lebih besar dari 0,306 variabel tersebut dapat dianggap valid secara statistik dalam konteks sampel yang digunakan. Berikut hasil uji validitas dari X_1 , X_2 dan Y :

1. Uji Validitas Pendidikan (Variabel X_1)

Tabel .1
Hasil R hitung Pendidikan

Korelasi	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,376	0,306	Valid
Butir 2	0,707	0,306	Valid
Butir 3	0,621	0,306	Valid
Butir 4	0,657	0,306	Valid
Butir 5	0,571	0,306	Valid
Butir 6	0,475	0,306	Valid
Butir 7	0,628	0,306	Valid
Butir 8	0,507	0,306	Valid
Butir 9	0,444	0,306	Valid

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa dari nilai r hitung yang didapatkan variable Pendidikan memiliki r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,306 sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 pernyataan yang ada pada variabel Pendidikan tersebut dinyatakan *valid*.

2. Uji Validitas Pelatihan (Variabel X_2)

Tabel .2
Hasil R hitung Pelatihan

Korelasi	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,590	0,306	Valid
Butir 2	0,674	0,306	Valid
Butir 3	0,713	0,306	Valid
Butir 4	0,670	0,306	Valid
Butir 5	0,656	0,306	Valid
Butir 6	0,701	0,306	Valid
Butir 7	0,802	0,306	Valid
Butir 8	0,584	0,306	Valid
Butir 9	0,610	0,306	Valid

Butir 10	0,750	0,306	Valid
----------	-------	-------	-------

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa dari nilai r hitung yang didapatkan variabel Pelatihan memiliki r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,306 sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan yang ada pada variable Pelatihan tersebut dinyatakan *valid*.

3. Uji Validitas Produktifitas Kerja (Variabel Y)

Tabel .3
Hasil R hitung Produktifitas Kerja

Korelasi	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,676	0,306	Valid
Butir 2	0,767	0,306	Valid
Butir 3	0,702	0,306	Valid
Butir 4	0,610	0,306	Valid
Butir 5	0,623	0,306	Valid
Butir 6	0,731	0,306	Valid
Butir 7	0,774	0,306	Valid
Butir 8	0,735	0,306	Valid
Butir 9	0,790	0,306	Valid
Butir 10	0,740	0,306	Valid

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa dari nilai r hitung yang didapatkan variable Produktifitas Kerja memiliki r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,306 sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan yang ada pada variabel Produktifitas Kerja tersebut dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Untuk menganalisis reliabilitas variabel-variabel yang terkumpul melalui kuesioner menggunakan SPSS versi 25. Nilai batas yang digunakan untuk derajat reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha* (α). Patokan yang koefisien lebih besar 0.60 dinyatakan reliabel, walaupun angka tersebut bukanlah angka mati. Berikut hasil uji reliabilitas dari X1, X2 dan Y:

Tabel .4 Hasil Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (α)	Koefisien	Keterangan
Pendidikan	0,702	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,863	0,60	Reliabel
Produktifitas Kerja	0,899	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2024

Hasil dari Tabel 4 perhitungan uji reliabilitas metode *cronbach's alpa* dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpa* > 0,06 sehingga data tersebut dianggap *reliabel* atau dapat dipercaya dan konsisten.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (*Kolmogorov-Smirnov Test*) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel .5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68331867
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.113
	Negative	-.134
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^c

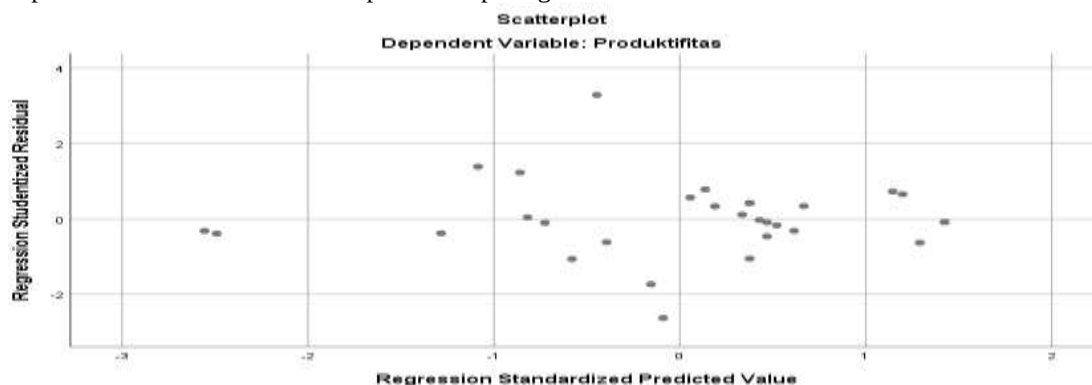
a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil tabel .5 uji normalitas diketahui data dikatakan normal jika angka signifikan (*Asimp Sig*) lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka nilai signifikansi 0,178 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar .1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) artinya tidak terjadi heteoskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel.6
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.096	5.144		.408	.687			
	Pendidikan	.387	.188	.335	2.061	.049		.413	2.420
	Pelatihan	.606	.177	.556	3.425	.002		.413	2.420

a. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil tabel.6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk Pendidikan (X1) adalah 0,413 dan untuk Pelatihan (X2) juga adalah 0,413. Selain itu, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk Pendidikan (X1) adalah 2,420 dan untuk Pelatihan (X2) juga adalah 2,240. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 untuk kedua variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti tampak pada tabel berikut ;

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model						
1	(Constant)	2.096	5.144		.408	.687
	Pendidikan	.387	.188	.335	2.061	.049
	Pelatihan	.606	.177	.556	3.425	.002

a. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari tabel 7 diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linear diperoleh koefesien untuk variabel Pendidikan sebesar 0,387 dan Pelatihan sebesar 0,606 dengan konstanta sebesar 2,096 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,096 + 0,387 X_1 + 0,606 X_2 + e$$

Koefesien-koefesien hasil dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2,096 menjelaskan bahwa dalam model regresi, jika variabel Pendidikan dan Pelatihan dianggap tetap (yaitu, nilai-nilai independen lainnya adalah nol), maka nilai Produktifitas Kerja (variable dependen) diperkirakan akan bernilai 2,096. Ini mengindikasikan bahwa pada titik awal atau bila variabel independen tidak berubah, Produktifitas Kerja akan memiliki nilai negatif sebesar 2,096.
2. Nilai koefisien regresi Pendidikan sebesar 0,387 yang positif menunjukkan bahwa pengaruh Pendidikan terhadap Produktifitas Kerja adalah positif dan signifikan. Artinya, jika skor Pendidikan meningkat, maka diperkirakan Produktifitas Kerja juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,606 yang positif menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja juga positif dan signifikan. Dengan kata lain, jika skor Pelatihan mengalami peningkatan, maka Produktifitas Kerja kemungkinan akan semakin tinggi.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Langkah-langkah pengujiannya adalah dengan menentukan formula H_0 dan H_a dari masing-masing variabel lalu membuat kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Untuk menentukan t_{tabel} , dapat dicari pada tabel statistic pada signifikan $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $30-2-1 = 27$. Didapat t_{tabel} sebesar 2,051 Pendidikan dan Pelatihan pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah jika $sig. < 0,05$ maka H_a diterima, jika nilai $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima. maka dapat diketahui bahwa variable Pendidikan (X_1) terhadap Produktifitas Kerja (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} 2,061 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,061 > 2,051$) dengan signifikan $0,049 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja dapat diterima. Pada Pelatihan (X_2) Diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,425 > 2,051$) dengan signifikan $0,002 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja dapat diterima.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0,5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variable independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya. Berikut adalah hasil pengujian statistic F, yang dapat dilihat dalam uji F dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan tabel ANOVA (*Analysis of Variance*). Hasil uji F dalam penelitian ini nilai F hitung yang di peroleh sebesar 32,423 yang berarti $> F_{tabel}$ 3,350 dengan tingkat signifikansinya $< 0,05$, yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukan bahwa F_{hitung} sebesar 32,423 $> F_{tabel}$ sebesar 3,350 dan

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono, (2021) Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dengan menggunakan software SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2), Produktifitas Kerja (Y) sebagai berikut:

1. Pendidikan terhadap Produktifitas Kerja

Tabel .8
Hasil Uji Koefisien determinasi Pendidikan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.563	3.27070

a. Predictors: (Constant), Pendidikan

Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel.8 di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.578 atau 57,8% yang mana menunjukkan bahwa variabel Pendidikan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Produktifitas Kerja.

2. Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja

Tabel .9
Hasil Uji Koefisien determinasi Pelatihan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.648	2.93784

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel.9 di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.660 atau 66% yang mana menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Produktifitas Kerja.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X) Terhadap variabel Dependen (Y).

Tabel .10
Hasil Uji Koefisien determinasi Simultan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.684	2.78093

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.684 atau 68,4% yang mana menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Produktifitas Kerja. Sedangkan 31,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Pendidikan (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Diketahui bahwa variabel Pendidikan (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung 2,061 yang artinya t hitung > t tabel ($2,061 > 2,051$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja dapat diterima.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reski Amelia (2022), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terhadap pengaruh signifikan antara metode pendidikan (X1), pelatihan (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara bersama-sama simultan terbukti dan dapat diterima.

b. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Diketahui bahwa variabel Pelatihan (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh t hitung > t tabel ($3,425 > 2,051$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja dapat diterima.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Richi Candra Meo (2022), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. BPR Christa Jaya Perdana Kupang, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terhadap persepsi variabel pendidikan mendapat skor sebesar 3,61 dengan katagori tinggi, dan variabel pelatihan mendapat skor 3,67 dengan katagori tinggi, dan variabel produktivitas kerja karyawan dengan skor 3,89 dan berada pada katagori tinggi.

c. Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukan bahwa F hitung sebesar $32,423 > F_{tabel}$ sebesar 3,350 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap

Produktifitas Kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Richi Candra Meo (2022), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. BPR Christa Jaya Perdana Kupang, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terhadap persepsi variabel pendidikan mendapat skor sebesar 3,61 dengan katagori tinggi, dan variabel pelatihan mendapat skor 3,67 dengan katagori tinggi, dan variabel produktivitas kerja karyawan dengan skor 3,89 dan berada pada katagori tinggi

4. Kesimpulan

Variabel pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y), dimana nilai dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung 2,061 yang artinya t hitung > t tabel ($2,061 > 2,051$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y), dimana nilai dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung > t tabel ($3,425 > 2,051$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel pendidikan (X1) dan variabel pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y), dimana nilai dari F hitung sebesar $32,423 > F_{tabel}$ sebesar 3,350 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Referensi

- Ajabar. (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama
- Fatchiya, A., Sulistyawati, A., Setiawan, B., & Damanik, R. (2021). Peran Penyuluhan Keluarga Berencana dalam Meningkatkan Pengetahuan KB pada Pasangan Usia Subur (PUS) Kelompok Masyarakat Miskin. Jurnal Penyuluhan, 17(1), 60–71. <https://doi.org/10.25015/17202134151>
- Harahap, I. (2023). The Influence of Leadership, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance with Religiosity as a Moderating Variable. Almanah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 7(1), 84–93. <https://doi.org/10.36555/almanah.v7i1.2112>
- Ismad Nurdin, Sri Hartati. (2019), Metode Penelitian. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Kambono, H., & Marpaung, E. I. (2020). Pengaruh Investasi Asing dan Investasi Dalam Negeri Terhadap Perekonomian Indonesia. Jurnal Akuntansi Maranatha, 12(1), 137–145. <https://doi.org/10.28932/jam.v12i1.2282>
- Kosasih, Septian. (2020), Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa“. Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 1 no 6 November 2020.
- Kuruppu et al. (2021), Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi kasus PD BPR Bapas 69, Magelang). Diambil dari: <https://dinastirev.org/JEMSI/index>

- Lilia et al. (2020), Pengaruh Kepimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Intertama Tri Kencana Bersinar Medan. Jurnal Penelitian
- Mag, S. D., & MM, A. S. I. D. (2022). Page 1 of 129. [http://digilib.iainpalangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU METODE RISET PRAKTIS.pdf](http://digilib.iainpalangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU%20METODE%20RISET%20PRAKTIS.pdf)
- Ni Kadek Suryani, Jhon E.H.J. (2019), Impact of Organizational Justice on Organizational Performance in the Hospitality Industry, Journal of Engineering and Applied Sciences, Volume:14, Issue:12, pp; 4124-4131
- Noe. (2020), Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi kasus PD BPR Bapas 69, Magelang). Diambil dari: <https://dinastirev.org/JEMSI/index>
- Noto Admodjo Albunsyari. (2020), Pengaruh Pengetahuan Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumami Food Cimahi. Skripsi
- Nugraha Putra. (2023), Pengaruh Pendidikan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Satuan Polisi Pomong Praja Provinsi Jawa Tengah. Skripsi
- Reski Amelia. (2022), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kntor Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Skripsi.
- Richi Candra Meo. (2022), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Christa Jaya Perdana Kupang. Skripsi
- Saddili Samsudin. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Skripsi
- Saputra et al. (2019), Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung. Skripsi
- Sonny Eli Zaluchu. (2020), Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. Diambil dari Pascasarjana Sekolah Tinggi Teologia Baptis Indonesia (STBI) Semarang. Jurnal Penelitian.
- Sihombing dan Vewawati. (2020), Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi kasus PD BPR Bapas 69, Magelang). Diambil dari: <https://dinastirev.org/JEMSI/index>
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Gramedia.
- Sugiyono. (2022), Pengaruh Kekuatan Pesan Instagram @Ganjar_Pranowo Melalui Perilaku Pemilih Terhadap Tingkat Popularitas Ganjar Di Kalangan Generasi Z. Skripsi
- Suhardoyo, 2022. Implementation Of Strategies To Increase Competitive Advantage And Company Survival Post Pandemic Covid-19 In The Industrial Revolution 6 . 0. Int. J. Sci. Technol. Manag. 3, 1453–1459.
- SUPARTHA, W.G., SINTAASIH, D.K., 2017. PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian. Bali Indonesia. ---
- Sinambela. (2021), Pengaruh Kekuatan Pesan Instagram @Ganjar_Pranowo Melalui Perilaku Pemilih Terhadap Tingkat Popularitas Ganjar Di Kalangan Generasi Z. Skripsi
- Sekardini, Ajeng. (2022), Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Royal Korindah Desa Sidaraja Kabupaten Purbalingga. Skripsi
- Widya Putri. (2023), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi. Skripsi.
- Wirawan et al. (2019), Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen