

## **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SRI MULTI MANDIRI PRATAMA**

**Raden Dewi Mutia Farida**

Program studi Manajemen Informatika Politeknik PGRI Banten

email : radendewimutia@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT. Sri Multi Mandiri Pratama. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 73 dari 89 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode random sampling. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap produktivitas pegawai dengan tingkat signifikansi 0.00 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa hipotesa yang menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai dengan tingkat signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05 dan juga terdapat pengaruh signifikan antara variabel pendidikan, pelatihan secara simultan terhadap produktivitas karyawan dengan tingkat signifikansi 0,00.

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of education and training on employee productivity of PT. Sri Multi Mandiri Pratama. This study took a sample of 73 of 89 employees. Sampling was done by using random sampling method. The analysis used is multiple regression. By using a significance limit of 0.05. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between education on employee productivity with a significance level of 0.00 (less than 0.05). This means that the hypothesis which states that education has an effect on employee productivity with a significance level of 0.011 is smaller than 0.05 and there is also a significant effect between education and training variables simultaneously on employee productivity with a significance level of 0.00.*

## A. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah salah satu jenis industri jasa. Perkembangan usaha yang pesat akan berdampak pada tingginya persaingan antar perusahaan sejenis. Faktor manusia memegang peranan yang paling dominan disamping faktor-faktor lain, sehingga memungkinkan suatu perusahaan akan menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dengan adanya persaingan ini memaksa setiap perusahaan yang menginginkan suatu kesuksesan untuk meningkatkan kinerjanya guna keberhasilan jalannya perusahaan.

Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Proses pengembangan perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan karyawan-karyawan dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi.

Pendidikan dan latihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengantuntutan perubahan teknologi pada saat ini. Program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan langkah penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Karena begitu pentingnya masalah pendidikan dan latihan karyawan bagi perusahaan atau organisasi untuk perkembangan di masa yang akan datang, juga bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada PT. Sri Multi Mandiri Pratama yang baru-baru ini menambah peralatan maupun mesin-mesin produksi dengan yang lebih canggih dapat diamati bahwa para karyawan yang bekerja pada umumnya adalah mereka yang belum mempunyai pengalaman mengoperasikan peralatan tersebut, yang akan berakibat pada turunnya kinerja karyawan perusahaan. Umumnya mereka yang belum mempunyai pengalaman kerja ini juga memerlukan waktu yang cukup lama dalam menjalankan pelatihannya dibandingkan dengan mereka yang telah berpengalaman kerja. Oleh karena itu perusahaan harus menempatkan mereka dari awal sehingga dapat benar-benar bekerja mandiri dan menyesuaikan dengan pekerjaannya atau tugas yang akan dihadapi sehari-hari.

### **Pendidikan**

Berdasarkan (UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri. Kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Arah pembangunan SDM di Indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas SDM secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang ke semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Pengembangan SDM di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. (Hasibuan) 2012 Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional (Henry) 2012 Menurut (Notoadmojo, 2003) Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan ( job orientation ). Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun

didasari pengetahuan dan sikap

### Produktivitas

Sasaran utama pengelolaan sumber daya manusia tersebut adalah menciptakan sistem pemberdayaan personel yang dapat menampilkan kinerja yang produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat pegawai dalam mencapai hasil ( output ) terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Tingkat produktivitas kerja setiap pegawai bisa berbeda, karena tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

Produktivitas kerja merupakan kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menjalankan produk, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi (Yuniarsih dkk) 2008. Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi, yang difokuskan pada aspek-aspek, yaitu :

1. Hasil akhir yang dicapai, kualitas dan kuantitasnya.
2. Lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir.
3. Penggunaan sumber daya secara optimal.

Kisi – Kisi Indikator

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Pendidikan ( X1 )	1. Meningkatkan Keahlian 2. Pengembangan Wawasan 3. Kualitas 4. Karir	Likert
Pelatihan Tenaga Kerja ( X2 )	1. Prestasi Kerja 2. Fasilitas 3. Daya Tanggap 4. Motivasi	Likert
Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi ( Y )	1. Tepat Waktu 2. Teliti 3. Target 4. Kemampuan	Likert

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penulis merencanakan pelaksanaan penelitian pada tahun. Penelitian ini dilakukan di PT. SRI MULTI MANDIRI PRATAMA

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetap juga obyek dan benda benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini yang menjadi objek atau sasaran penelitian adalah karyawan PT. Sri Multi Mandiri Pratama yang berjumlah 89 orang.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasitersebut (Sugiyono) 2008 Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono) 2010. Pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus slovin.

Hasil yang didapat adalah 73 orang dr ppulasi 89 orang

#### **c. Jenis dan Sumber**

adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalambentuk angka- angka yang masih perlu dianalisis.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data dengan kuesioner atau angket berkaitan dengan masalah gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan PT. Sri Multi Mandiri Pratama.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara seperti buku, majalah, internet, dan sebagainya. Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumen- dokumen dan arsip-arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### **B. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang menunjang dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

#### **a. Observasi / Pengamatan**

Yaitu mengadakan penelitian dan pengamatan secara langsung mengenai kegiatan yang dilaksanakan dan latar belakang keadaan sekarang yang berkaitan dengan masalah yang

dihadapi.

**b. Kuesioner/ Angket**

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dari hasil jawaban tersebut akan digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

**c. Penelitian Pustaka**

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi untuk mendukung analisis data yang diperlukan untuk penelitian.

### C. Data Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya:

#### a. Variabel Pendidikan

Sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan lebih baik. Secara sederhana, Pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berpikir.

#### b. Variable Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

#### c. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi

Kegiatan untuk menghasilkan sesuatu, baik itu berupa Barang maupun Jasa. Dalam Produksi, Produktivitas merupakan suatu pengukuran dimana produksi menggunakan sumber-sumber dayanya untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin.

### D. Metode Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini untuk uji validitas menggunakan IBM SPSS 20.0, dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariat, dengan hasil Korelasi Pearson yang mengkorelasikan nilai atas skor item dengan skor total. Hasil Korelasi Pearson ( $r$  hitung) pada masing-masing instrumen, akan dibandingkan dengan  $r$  tabel menggunakan dua sisi dengan taraf signifikansi 5%. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel validitas instrumen dapat diterima. Dalam pengujian validitas ini peneliti mengujinya dengan menggunakan 73 sampel ( $n = 73$  dan besarnya  $df$  dapat di hitung  $73 - 2 = 71$  dengan  $df = 71$  dan  $\alpha = 0.05$  di dapat  $r$  tabel = 0.230 dengan uji dua sisi. Jadi apabila nilai output cronbach alpha pada kolom (correlated item – total correlation) lebih besar dari 0.230 dan nilai positif maka data valid. Corrected item-total correlation merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Nilai pada kolom corrected item-total correlation merupakan nilai  $r$  hitung yang akan dibandingkan dengan  $r$  tabel untuk mengetahui validitas pada setiap butir pertanyaan.

Dari hasil pengolahan data terhadap 73 responden yang dapat, maka nilai  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah 0.230. Dari seluruh butir pertanyaan yang disebar, maka seluruh pertanyaan dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung di atas 0.230 dan bernilai positif.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2009) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS release 20.0, dan dari hasil uji tersebut dapat diketahui nilai Cronbach Alpha. Variabel atau konstruk dikatakan

Reliabel jika nilai Crobach Alpha  $> 0,6$  (Ghozali, 2009).

**c. Pengajian Asumsi Klasik**

Menurut Situmorang dan Lufti (2012) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS)

**d. Uji Normalitas**

Menurut Djojo (2012) Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas menggunakan uji



statistik Kolmogorof-Smirnov. Pada hasil uji kolmogorof-smirnov bila nilai signifikansi lebih besar dari derajat kepercayaan 0,05 maka dalam penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan IBM SPSS release 20.0.

- a. Nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis metrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakala yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

**e. Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan Tenaga Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sri Multi Mandiri Pratama.

**f. Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Djojo (2012) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Apabila hasil perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi berganda tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

**g. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu pendidikan (X1) dan pelatihan tenaga kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan IBM SPSS release 20.0, dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 5% adalah (Wibowo) 2012 : Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

**h. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Djojo) 2012 .

Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## PEMBAHASAN

### Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan skala uji yang berbentuk skala Likert (*scoring scale*), misalnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-7. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliable apabila  $r_{\alpha} > r_{\alpha \text{ table } df = (\alpha, n-2)}$

Tabel Hasil Uji Realibitas

	Cronbach's Alpha	N of Items
PDD	0.817	4
PTK	0.665	4
PK	0.788	4

### Uji Validitas

Korelasi- Corrected Item terhadap Total Correlation dilakukan untuk menghitung korelasi tiap item atau butir pertanyaan terhadap skor totalnya, namun dengan tidak melibatkan nilai skor item atau butir yang akan dihitung. Dalam penggunaan analisis corrected item ini untuk menghindari koefisien nilai item atau butir yang over estimasi. Jadi analisis inidigunakan untuk mengukur korelasi masing-masing skor item terhadap skor total dan sekaligus melakukan tindakan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi ang over estimasitadi.

Dari hasil pengolahan data terhadap 73 responden, maka nilai r tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah 0.230. Dari seluruh butir pertanyaan yang disebar, maka seluruh pertanyaan dinyatakan valid karena nilai rhitung di atas 0.230 dan bernilai positif.

### Hasil Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp.Sig.*) sebesar 0,882 berarti lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa residual terdistribusi secara normal. Hasil dari analisis statistik ini konsisten dengan hasil analisis grafik pada uji normalitas sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanyakorelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini dak artonogal. Variabel ortonogal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres

terhadap variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0.10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10.

nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10 (10%) yang tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan, Uji Signifikansi Pengaruh Parsial, Uji signifikansi Simultan, Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda dan Analisis Koefisiensi Determinasi.

#### **Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Uji parsial dilakukan untuk menguji apakah variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan Tenaga Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial.

- 1) Untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel pertama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, dapat dilihat dari tabel di atas berpengaruh positif karena nilai t untuk variabel pendidikan adalah positif sebesar 4.17. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 dan nilai t hitung sebesar 4.17 lebih besar dari nilai t tabel 1.29376. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
- 2) Untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel kedua memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel Dikatakan berpengaruh positif karena nilai t untuk variabel kedua adalah positif sebesar 2.596. signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 dan nilai t hitung sebesar 2.596 lebih besar dari nilai t tabel 1.29376. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

#### **Uji F**

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- a. Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ table}$  maka  $H_0$  ditolak.
- b. Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ table}$  maka  $H_0$  diterima.

Untuk hipotesis 3 yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan cara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas Dikatakan signifikan karena nilai signifikan dari variabel variabel X1 dan variabel X2 sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 dan nilai F hitung sebesar 28.522 lebih besar dari nilai F tabel 3,13. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

#### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $R \text{ Square}$  ( $R^2$ ) sebesar 0,670 atau sebesar 67%. dimana bisa disebut cukup tinggi karena lebih besar dari 50% karena adanya hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **1. Pengaruh Pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar dengan taraf signifikannya sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar

2.596 dengan taraf signifikannya sebesar 0.011 tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai f hitung sebesar 28.522 dengan taraf signifikannya sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada pembahasan, dapat disimpulkan data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinieritas dan bebas heteroskedastisitas.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel dependen Produktivitas Kerja dan variabel independen yang terdiri dari Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja, menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sri Multi Mandiri Pratama.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sri Multi Mandiri Pratama.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sri Multi Mandiri Pratama.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memiliki saran sebagai berikut:

Pendidikan dan Pelatihan sangatlah penting bagi perusahaan dan bagi karyawan. Karena dengan mempunyai Pendidikan dan Pelatihan yang baik maka akan memberikan nilai tambah dari perusahaan dan bagi kelompok kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Agung, E. W. (2012). Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian. Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media.

- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN, Yogyakarta
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2015. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta
- Yuniarsih, Tjutju dkk. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Edisi I. Yogyakarta: Alfabeta.
- Wibowo, A. E., & Djojo, A. (2012). Aplikasi Praktis SPSS dalam penelitian. Yogyakarta: Gava Media.