



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 1664-1677

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Matahari OPI Mall Palembang

Novita Yanti<sup>1✉</sup>, Benny Usman<sup>2</sup>, Santi Puspita<sup>3</sup>

Universitas PGRI Palembang

Email: [novita22469@gmail.com](mailto:novita22469@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk hipotesis pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. Matahari OPI Mall Palembang. Populasi penelitian ini berjumlah 161 karyawan di PT. Matahari OPI Mall Palembang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* atau secara random. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji secara parsial (Uji –T) dan uji secara simultan (uji –F) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Hasil uji hipotesis menyimpulkan secara simultan (uji –F) terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai yang di dapat  $0,000 < 0,05$ . Dan berdasarkan uji secara parsial (Uji –F) pendidikan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ , pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang memiliki nilai  $0,92 > 0,05$ , dan disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang memiliki nilai  $0,23 > 0,05$ .

Kata Kunci: *Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja*

## Abstract

This research aims to hypothesize the influence of education, training and work discipline on employee work productivity at PT. Matahari OPI Mall Palembang. The population of this study was 161 employees at PT. Matahari OPI Mall Palembang. The sampling technique in this research used a probability sampling or random method. The data collection technique is by distributing questionnaires to employees. The data analysis technique for this research uses multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, partial test (T-test) and simultaneous test (F-test) using SPSS version 22. Hypothesis test results conclude simultaneously (F-test) There is a significant influence on the variables of education, training and work discipline on work productivity with a value of  $0.000 < 0.05$ . And based on the partial test (F Test), partial education has a significant influence on work productivity which has a value of  $0.000 < 0.05$ , partial training does not have a significant influence on work productivity which has a value of  $0.92 > 0.05$ , and Partial work discipline does not have a significant influence on work productivity which has a value of  $0.23 > 0.05$ .

Keywords: *Education, Training, Work Discipline, Work Productivity*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pendidikan dapat menentukan suatu pekerjaan yang didapatkan, setiap perusahaan atau pekerjaan sekarang lebih mengutamakan pendidikan. Menurut Ihsan (2011:1) Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di PT Matahari kurang sesuai dengan penempatan dalam bidang pendidikannya, bisa dikatakan tidak sesuai dengan jurusan pendidikan yang mereka tempu. Misalnya keahlian dibidang akuntansi tidak diletakan dibagian kasir, begitupun dengan keahlian dalam berkomunikasi tidak diletakan dibagian yang sesuai dengan bidangnya.

Pelatihan dilakukan oleh seorang karyawan dapat menambah kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan atau menambah skill karyawan. Pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan karyawan di PT Matahari kurang didapatkan selain pemberian arahan dari atasan disaat bekerja, karyawan tersebut mendapatkan pelatihan.

Kedisiplinan kerja sangat berpengaruh didalam perusahaan, karyawan disiplin dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Menurut Afandi (2018:11) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan karyawan di PT Matahari masih kurang, terdapat karyawan tidak tepat waktu dalam bekerja, masih ada karyawan yang terlihat bekerja di luar arahan dari pimpinan.

Fenomena yang terjadi pada pegawai PT Matahari Opi Mall Palembang yaitu masih ada karyawan yang masih tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut, keahlian karyawan dapat dilihat dari pendidikan karyawan, di dalam suatu perusahaan pendidikan yang paling utama dilihat. dengan adanya pendidikan karyawan tersebut sudah mendapatkan keahlian dalam bidangnya. Pelatihan karyawan di PT Matahari kurang didapatkan selain pemberihan arahan dari atasan disaat bekerja, karyawan tersebut kurang mendapatkan pelatihan, sehingga karyawan tersebut kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Begitupun dengan kedisiplinan karyawan di PT Matahari masih terlihat kurang, terdapat karyawan tidak tepat waktu dalam bekerja, masih ada karyawan yang terlihat bekerja di luar arahan dari pimpinan, kedisiplinan sangat penting dalam pekerjaan karena dapat meningkatkan suatu perusahaan.

Pendidikan memiliki peran yang baik dalam meningkatkan suatu perusahaan, dengan adanya pendidikan dapat dilihat keahlian karyawan tersebut, pelatihan karyawan sangat dibutuhkan untuk karyawan supaya bisa meningkatkan keahliannya, dengan adanya pelatihan keahlian karyawan dapat meningkat dari sebelumnya, begitupun dengan kedisiplinan, disiplin karyawan mencerminkan keseriusan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas kepercayaan pelanggan, untuk mencapai produktivitas suatu perusahaan diperlukan pendidikan, pelatihan, dan disiplin dalam suatu pekerjaan sehingga produktivitas perusahaan dapat efisien dan efektif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Adnan (2022) yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga kerja di Provinsi Aceh" didalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut ditandakan meningkatnya produktivitas kerja karyawan di PT Matahari Opi Mall Palembang.

Dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk membahas dan meneliti dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Opi Mall Palembang".

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Penggunaan metode penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun. Dengan cara menghitung, mengumpulkan dan menyusun sehingga dapat ditarik kesimpulan.

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT Matahari Opi Mall Palembang berjumlah 161 orang. Sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak.

### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari jawaban responden pegawai PT Matahari Opi Mall Palembang, sedangkan data sekunder merupakan observasi yang menjujung penelitian ini.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner dan observasi pada PT Matahari Opi Mall Palembang.

#### Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen atau (terikat) terhadap variabel dependen (bebas). Dalam rangka mengukur dampak pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Matahari Opi Mall Palembang.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 + X_3$$

Keterangan:

$Y$  = produktivitas kerja

$a$  = bilangan konstan

$B_1$  = koefisien variabel pendidikan

$B_2$  = koefisien variabel pelatihan

- $B_3$  = koefisien disiplin kerja
- $X_1$  = variabel pendidikan
- $X_2$  = variabel pelatihan
- $X_3$  = variabel disiplin kerja
- $e$  = error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	laki laki	28	45.2
	Perempuan	34	54.8
	Total	62	100.0

Sumber : Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 28 orang dan responden perempuan berjumlah 34 orang.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent
Valid	20-25	45	72.6
	26-30	9	14.5
	31-35	4	6.5
	36-40	4	6.5
	Total	62	100.0

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden yang umur 20-25 berjumlah 45 orang, respnden yang umur 26-30 berjumlah 9 orang, responden umur 31-35 berjumlah 4 orang dan responden umur 36-40 berjumlah 4 orang.

## Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SLTA	39	62.9
	D1-D3	17	27.4
	S1	3	4.8
	S2	3	4.8
	Total	62	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden tingkat pendidikan SLTA berjumlah 39 orang, pendidikan D1-D3 berjumlah 17 orang, pendidikan S1 berjumlah 3 orang, dan pendidikan S2 berjumlah 3 orang.

## Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent
Valid	< 1 tahun	33	53.2
	1-5 tahun	18	29.0
	6-10 tahun	5	8.1
	11-15 tahun	6	9.7
	Total	62	100.0

Sumber :Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa responden yang masa kerjanya kurang dari <1 tahun berjumlah 33 orang, masa kerjanya 1-5 tahun berjumlah 18 orang, masa kerjanya 6-10 tahun 5 orang, dan masa kerjanya 11-15 tahun berjumlah 6 orang.

## Tanggapan Responden

### Variabel Pendidikan (X1)

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Pendidikan (X1)

pertanyaan	tanggapan responden					total
	SS	S	RG	TS	STS	
p1	39	23	0	0	0	62
p2	36	24	2	0	0	62
p3	25	19	11	6	1	62

p4	20	36	3	1	1	61
p5	41	21	0	0	0	62
p6	40	20	2	0	0	62
Jumlah	201	143	18	7	2	371
persentase	54%	39%	5%	2%	1%	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bawah responden yang menjawab sangat setuju 54%, responden yang menjawab setuju 39%, responden yang menjawab ragu-ragu 5%, responden yang menjawab tidak setuju 2% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1%.

Variabel Pelatihan (X2)

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Pelatihan (X2)

pertanyaan	tanggapan responden					total
	SS	S	RG	TS	STS	
p1	33	27	2	0	0	62
p2	30	26	6	0	0	62
p3	33	23	6	0	0	62
p4	31	27	4	0	0	62
p5	35	25	2	0	0	62
p6	32	26	4	0	0	62
Jumlah	194	154	24	0	0	372
persentase	52%	41%	6%	0%	0%	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bawah responden yang menjawab sangat setuju 52%, responden yang menjawab setuju 41%, responden yang menjawab ragu-ragu 6%, responden yang menjawab tidak setuju 0% atau tidak ada dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% atau tidak ada.

Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

pertanyaan	tanggapan responden					total
	SS	S	RG	TS	STS	
p1	41	21	0	0	0	62

p2	38	23	1	0	0	62
p3	27	21	9	5	0	62
p4	24	35	1	1	1	62
p5	42	20	0	0	0	62
Jumlah	172	120	11	6	1	310
persentase	55%	39%	4%	2%	0%	100%

Sumber data : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 55%, responden yang menjawab setuju 39%, responden yang menjawab ragu-ragu 4%, responden yang menjawab tidak setuju 2% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% atau tidak ada.

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

pertanyaan	tanggapan responden					total
	SS	S	RG	TS	STS	
p1	44	17	1	0	0	62
p2	32	25	5	0	0	62
p3	44	14	3	1	0	62
p4	38	21	2	0	1	62
p5	21	40	0	1	0	62
Jumlah	179	117	11	2	1	310
persentase	58%	38%	4%	1%	0%	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 58%, responden yang menjawab setuju 38%, responden yang menjawab ragu-ragu 4%, responden yang menjawab tidak setuju 1% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% atau tidak ada.

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Pendidikan (X1)

Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X1.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid

X1.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel pendidikan (X1) mendapatkan nilai signifikansi  $< 0,05$  yang artinya semua item pertanyaan pada variabel pendidikan (X1) dikatakan valid.

#### Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X1.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel pelatihan (X2) mendapatkan nilai signifikansi  $< 0,05$  yang artinya semua item pertanyaan pada variabel pelatihan (X2) dikatakan valid.

#### Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X1.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X3) mendapatkan nilai signifikansi  $<0,05$  yang artinya semua item pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X3) dikatakan valid.

#### Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X1.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel produktivitas kerja (Y) mendapatkan nilai signifikansi  $<0,05$  yang artinya semua item pertanyaan pada variabel produktivitas kerja (Y) dikatakan valid.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Pendidikan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan uji validitas terlihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel pendidikan (X1) mendapatkan nilai signifikansi  $<0,05$  yang artinya semua item pertanyaan pada variabel pendidikan (X1) dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji realibilitas menunjukan variabel pendidikan (X1) mendapatkan nilai  $0,708 > 0,6$  maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan reliabel.

Pada hasil analisis regresi linear berganda Koefisien regresi untuk variabel pendidikan sebesar  $0,252$  berarti jika Kualitas Produk ditingkatkan sebesar 1 maka sedangkan faktor lainnya tetap, maka akan menyebabkan Keputusan Pembelian meningkat sebesar  $0,252$ .

Dari hasil uji secara parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai sig pada variabel pendidikan kurang dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2016:62) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh muhammad adnan (2022) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

#### Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel pelatihan (X2) mendapatkan nilai signifikansi  $<0,05$  yang artinya semua item pertanyaan pada variabel pelatihan (X2) dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji realibilitas menunjukkan variabel pelatihan (X2) mendapatkan nilai  $0,713 > 0,6$  maka dapat di simpulkan semua item pertanyaan reliabel.

Pada hasil analisis regresi linear berganda Koefisien regresi untuk variabel pelatihan sebesar  $0,147$  bearti jika Harga dinaikkan sebesar 1 sedangkan faktor lainnya tetap, maka akan menyebabkan Keputusan Pembelian meningkat sebesar  $0,147$ .

Dari hasil uji secara parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai sig pada variabel pelatihan lebih dari  $0,05$  ( $0,92 > 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Afandi (2018:11) pelatihan adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus.

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X3) mendapatkan nilai signifikansi  $<0,05$  yang artinya semua item pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X3) dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji realibilitas menunjukkan variabel Disiplin kerja (X3) mendapatkan nilai  $0,705 > 0,6$  maka dapat di simpulkan semua item pertanyaan reliabel.

Koefisien regresi untuk variabel pelatihan sebesar  $0,147$  bearti jika Harga dinaikkan sebesar 1 sedangkan faktor lainnya tetap, maka akan menyebabkan Keputusan Pembelian meningkat sebesar  $0,147$ .

Dari hasil uji secara parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai sig pada variabel disiplin kerja lebih dari  $0,05$  ( $0,23 > 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Afandi (2018:11) Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh kawan komisaris oleh Dinas Tenaga Kerja

seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Pengaruh Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji normalitas, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov diatas menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig sebesar  $0,200 > 0,05$ . Oleh karena itu, sesuai dengan prinsip pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan uji multikolinearitas, hasil dari nilai tolerance pada variabel pendidikan 0,882, nilai variabel pelatihan 0,577 dan nilai variabel disiplin kerja 0,592 nilai dari tiga variabel tersebut lebih besar dari  $0,1(>0,1)$  sedangkan nilai VIF lebih kecil dari  $<10$  maka, dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa nilai sig. untuk variabel pendidikan (X1) 0,023, Pelatihan (X2) 0,537, dan Disiplin kerja (X3) 0,605, yang artinya melebihi dari  $> 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,307 yang artinya bahwa 307%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dijelaskan sebesar 307% oleh variabel bebas pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja sedangkan 0,693% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

Menurut hasil uji secara simultan, nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh secara signifikan pendidikan, pelatihan, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kowaas PM., (2016) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa pendidikan ,pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Hasil uji secara parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan pada variabel pendidikan kurang dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji secara parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan pada variabel pelatihan lebih dari  $0,05$  ( $0,92 > 0,05$ ) maka

Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji secara parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan pada variabel disiplin kerja lebih dari 0,05 ( $0,230 > 0,05$ ) maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji secara simultan (uji F), nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh secara signifikan pendidikan, pelatihan, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cet Pertama. Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Akila. (2021). Pengaruh Fasilitas Lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3)
- Fattah Nanag. (2017). *Konsep Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung :Pustaka Quraisy.
- F Ihsan. (2011). *Dasar-Dasar Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ghozali Imam.(2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras Hadyati,Dkk. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS. Cet Pertama.
- Kasmir.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.RajaGrafindo Persada, 2018.
- Luan Sanchriani Marce, Dk.(2019). *Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Desa Di Desa Angkaes Kec. Weliman Kab. Malaka*. Universitas Timor Kefamenanu Ilmu Administrasi Negara. Volume 1 No 1 April
- Lubis, N. A. & Suhada. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin. *Jurnal media wahana ekonomika*, 17(4)
- Lupiyoadui Rambat.(2014). *Manajemen pemasaran jasa*. Jakarta :Salemba Empat. Edisi 3.
- Mangkunegara, A A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Nawani.(2007). *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Nel Arianty, Dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusiaan*.
- Priyatno. (2018). *SPSS Panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Yogyakarta : ANDI (Anggota IKAPI)
- Simamora, Henry. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : STIE Harapan.
- Sudiyanto, T. (2015). Pengaruh disiplin, budaya kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada fakultas ekonomi universitas PGRI Palembang. *Jurnal media wahana ekonomika*, 12(1)
- Soegoto Soeryanto, Eddy. (2008). *Marketing Research: This Smart Way To Solve Problem*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono.(2010). *Statistika Untuk Penelitian*.Bandung: Alfabeta 2010.
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*.Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto.(2011) *.Ekonometrika terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edi.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Edisi Pertama.Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Tim(2022). (2023). *Pedoman penulisan skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang.