

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DAYAMEGA PRATAMA MEDAN

Oleh :

Vinta L. I. Pane ¹⁾

Sri Hermina Gultom ²⁾

Lammimar Hutabarat ³⁾

Novia Ruth Silaen ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-Mail :

vintalipane@gmail.com

srigultom4726@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Riset ini yakni untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dayamega Pratama Medan. Dalam Riset ini terdapat 2 (dua) variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai dan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan yakni metode probabilitas sampling. Jumlah sampel dalam Riset ini yakni 45 karyawan. Jenis data dalam Riset ini yakni data primer, dan sumber data yang diperoleh penulis berasal dari karyawan sebagai responden PT. Menanggapi pernyataan Dayamega Pratama Medan.. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni metode Riset lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket serta metode kepustakaan. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 for Windows dengan menggunakan uji t (setengah), uji F (simultan) dan uji determinasi R². Data yang telah melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis klasik diolah dengan bantuan SPSS sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y=4,510 + 0,329X_1 + 0,378X_2$. Hasil Riset menunjukkan uji t untuk variabel tingkat pendidikan (X₁) diperoleh nilai thitung (2,960) > ttabel (1,681) dan nilai signifikan (0,005 < 0,05) untuk variabel (X₂). (21,353) > ftabel (3,21)) dan nilai signifikan (0,001 < 0,05). Persentase uji determinasi R² sebesar (0,504) atau 50,4% dan sisanya (49,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam Riset ini.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pelatihan Karyawan, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pembelajaran amat berarti buat mensupport daya produksi kegiatan pegawai, sebab pembelajaran hendak pengaruhi pola pikir serta daya daya cipta dalam melaksanakan kewajiban. Pembelajaran ialah wawasan bukan dengan cara langsung dengan jelas, hendak namun pula alas buat meningkatkan diri dan keahlian menggunakan seluruh alat yang terdapat disekitar industri buat tingkatkan daya produksi kegiatan pegawai.

Pembelajaran yang mencukupi diharapkan sanggup menanggulangi bermacam kesusahan serta titik berat dalam waktu jauh alhasil profesi berakhir menggapai hasil serta pas durasi.

Tidak hanya tingkatan pembelajaran, penataran pembibitan pula pengaruhi daya produksi kegiatan pegawai. Kenaikan daya produksi bukan pada pemuktahiran perlengkapan, hendak namun pada

pengembangan pegawai yang sangat penting. Hingga dari itu penataran pembibitan kegiatan kepada pegawai bisa dijadikan selaku salah satu metode untuk industri buat mempertajam kemampuan daya kegiatan yang dipunyai dalam tingkatkan daya produksi cocok dengan yang di idamkan industri dengan standar khusus sebab penataran pembibitan menolong dalam membenarkan kekurangan dan mempertajam kemampuan yang sudah dipunyai alhasil bisa lebih dioptimalkan lagi oleh pegawai. Sumber daya orang dalam badan besar menaruh penataran pembibitan serta pengembangan selaku medan fungsional yang sangat berarti yang berikutnya disusul rekrutmen serta pemilahan, daya produksi serta mutu, konsep suseksi, kebahagiaan kegiatan pegawai, kompensasi, kesejahteraan serta diversitas(kedamaian). Penataran pembibitan amat berarti buat dilaksanakan untuk kebutuhan bersama, karena dari sinilah para pegawai hendak bisa lebih menguasai serta paham mengenai kewajiban serta tanggung jawab yang diemban bagus dengan cara orang ataupun golongan. Pemberian bimbingan ataupun pembelajaran pada karyawan disuatu industri ialah tanggung jawab tiap Administrator. Terdapatnya bimbingan serta pembelajaran untuk seorang, pula bisa menjamin tersedianya tenaga- tenaga kegiatan yang mempunyai kemampuan, berpengalaman ataupun terpelajar serta yang bisa memakai pikirannya dengan cara kritis. Tidak hanya perihal itu, bimbingan pula menolong kemandirian karyawan serta mendesak mereka buat membagikan jasanya dalam durasi yang lama.

Bersumber pada pemantauan dini yang dicoba periset, hingga ada sebagian kejadian mengenai daya produksi kegiatan pada pegawai PT. Dayamega Pratama ialah sedang terdapatnya pegawai yang sedang belum memperoleh kewajiban serta tanggung jawab cocok dengan keahlian. perihal itu bisa menimbulkan tidak berhasil

nya sasaran bidang usaha yang diharapkan dan lelet nya cara cara penjualan benda elektronik semacam pc ataupun laptop. Buat kejadian pembelajaran sedang terdapat sebagian pegawai yang berakal sedang sedikit serta belum memahami kompetensi yang cocok dengan kedudukan nya.

Tabel 1.1. Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Dayamega Pratama Medan

N o	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMA/SMK	27	60
2	D3	14	31,11
3	S1	4	8,89
	Total	45	100

Sumber : PT. Dayamega Pratama Medan, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan pada PT. Dayamega Pratama Medan didominasi oleh tingkat pendidikan SMA/SMK yang mencapai 60% sebanyak 27 karyawan. Sedangkan tingkat pendidikan untuk strata satu (S1) hanya mencapai angka 8,89% atau sebanyak 4 karyawan dan selebihnya didominasi oleh tingkat pendidikan D3 sebesar 31,11 % atau sebanyak 14 karyawan. Oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan perlu ditingkatkan sehingga dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas serta berdampak pada pencapaian produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Untuk fenomena pelatihan kerja beberapa karyawan masih belum memahami pelatihan kerja yang dilaksanakan dan pelatihan kerja belum dilaksanakan pada dan oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan Riset tentang **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dayamega Pratama Medan”**.

URAIAN TEORITIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Produktivitas

2.1.1.1. Pengertian Produktivitas

Tiap industri senantiasa berupaya supaya karyawannya dapat berprestasi dalam wujud membagikan daya produksi kegiatan yang maksimum. Daya produksi kegiatan karyawan untuk sesuatu industri, amatlah berarti selaku perlengkapan juru ukur kesuksesan dalam melaksanakan upaya. Sebab terus menjadi besar daya produksi kegiatan karyawan dalam industri, berarti keuntungan industri serta daya produksi hendak bertambah.

Bagi Sedarmayanti(2017: 341) melaporkan kalau“ daya produksi kegiatan ialah analogi antara hasil yang dicapai serta kedudukan dan karyawan per dasar durasi. Ataupun beberapa benda atau pelayanan yang bisa diperoleh seseorang atau karyawan dalam waktu durasi khusus”.

Tingkat Pendidikan

2.1.2.1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Bagi Soekidjo (2019: 138) melaporkan kalau“ Pembelajaran ialah seluruh suatu upaya buat membina karakter serta meningkatkan keahlian, badan, serta rohani bagus didalam ataupun diluar dalam bagan pembangunan aliansi serta warga yang seimbang, mampu bersumber pada pancasila”.

Pelatihan Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan Karyawan

Pelatihan pembenihan sering kita dengar dalam bumi aktivitas di pabrik, tubuh, tubuh atau terlebih dalam badan penataran. Mengenai ini dapat diasumsikan jika pelatihan pembenihan amat berarti buat energi aktivitas atau karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik pada pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat kedepan.. Pada sesuatu industri penataran pembibitan kerap dicoba selaku usaha tingkatkan kemampuan para pegawai.

Perihal ini yang mendesak buat menyediakan penataran pembibitan para pegawai untuk memperoleh hasil kemampuan yang bagus, efisien, serta berdaya guna.

METODE RISET

3.1. Lokasi dan Waktu Riset

Riset ini dilaksanakan di PT. Dayamega Pratama Medan, yang berada di Jalan Putri Hijau No. 12, Gedung Antara Lantai 3, Medan, yang akan dilaksanakan mulai bulan Juni-September 2023.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi ialah medan abstraksi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang memiliki mutu ataupun karakter khusus yang diresmikan oleh periset buat dipelajari. Populasi yang diartikan Studi ini ialah totalitas pegawai yang bertugas pada PT. Dayamega Pratama Medan yang berjumlah 45 orang pegawai.

Ilustrasi ialah bagian dari jumlah dan kepribadian yang dimiliki oleh populasi itu. Bila populasi besar dan pengamat tidak dapat jadi mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan perhitungan, energi, dan lama, sampai pengamat dapat mengenakan coretan yang diterima dari populasi itu.

Tata cara pengumpulan ilustrasi yang dipakai dalam Studi ini memakai tata cara ilustrasi bosan ataupun keseluruhan sampling. Tata cara ilustrasi bosan ialah tata cara determinasi ilustrasi apabila seluruh badan populasi dipakai selaku ilustrasi. Ilustrasi yang didapat dalam Studi ini ialah karyawan PT. Dayamega Pratama Medan yang berjumlah 45 pegawai. Alibi memakai semua populasi jadi ilustrasi ialah disebabkan menggantikan semua populasi sebab bila kurang dari 100 populasi, hingga dijadikan ilustrasi Studi seluruhnya, oleh sebab itu periset mengutip 45 ilustrasi yang didapat dari semua pegawai.

kepada 45 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.3 Statistik Deskriptif Variabel Riset

Instrument yang digunakan dalam Riset ini yakni pernyataan dalam suatu kuesioner. Analisis deskriptif pada Riset ini diperoleh dari penyebaran kuesioner

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.510	3.053		1.477	.147
	PENDIDIKAN	.329	.111	.390	2.960	.005
	PELATIHAN	.378	.120	.413	3.141	.003

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berikut ini yakni model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh melalui hasil analisis regresi linear berganda pada table atas:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,510 + 0,329X_1 + 0,378X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,510 artinya jika Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Karyawan nilainya yakni nol (0) maka Produktivitas Kerja nilainya 4,510
2. Nilai Koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,329 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Tingkat Pendidikan sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja meningkat sebesar 0,329 satuan.

4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linear berganda pada riset ini dicoba buat meramalkan gimana ikatan variabel bebas dengan variabel terbatas. Hasil percobaan regresi ini bisa diamati pada bagan 4. 9 selanjutnya:

3. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan Karyawan (X_2) sebesar 0,378, artinya setiap penambahan nilai satu satuan pada variabel Pelatihan Karyawan, maka nilai Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,378 satuan dengan asumsi satuan variabel lainnya nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Karyawan semakin naik Pelatihan Karyawan semakin naik Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Kolmogorov Smirno

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86991049
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.433
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992

a. Test distribution is Normal.

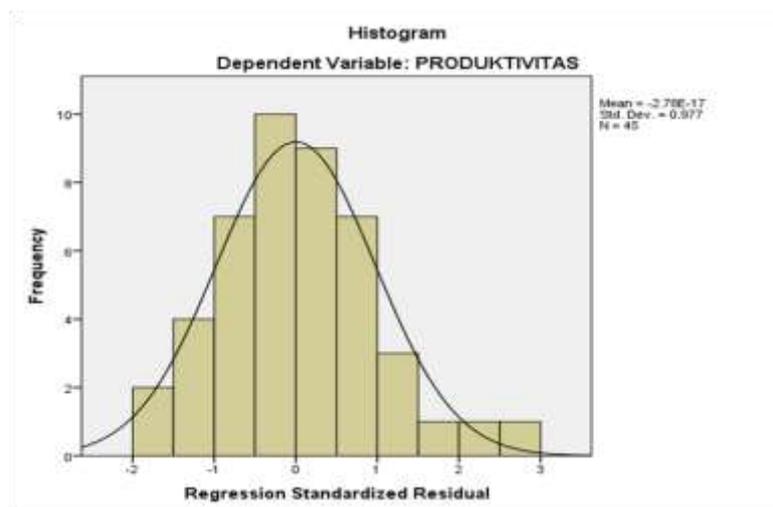
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari hasil normalitas memakai tata cara Kolmogorov smirnov diperoleh hasil penting dari percobaan normalitas sebesar 0, 992 dimana hasil itu lebih besar dari derajat penting 0, 05 alhasil bisa disimpulkan kalau percobaan test pada percobaan normalitas pada riset ini yakni

terdistribusi wajar. Selanjutnya ini yakni pengetesan normalitas dengan memakai One- Sampel Kolmogorov- Smirnov Test, diagram histogram, Wajar P- P Alur pada SPSS bisa diamati selanjutnya ini:

1. Grafik Histogram



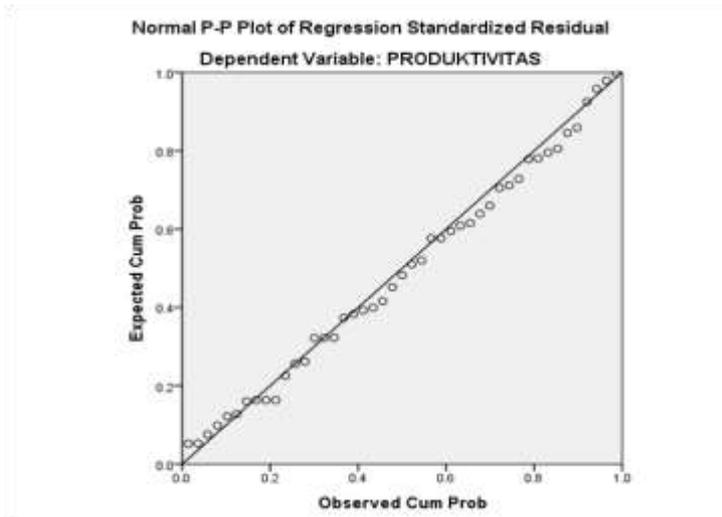
Gambar 4.1 Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Bersumber pada lukisan di atas membuktikan kalau diagram histogram membuktikan pola penyaluran wajar

dengan tidak melenceng ke kiri ataupun ke kanan serta berupa bel, hingga informasi itu penuh anggapan normalitas.

2. Normal P-P Ploz



Gambar 4.2 Normal P-P Plot
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Pada sketsa diatas dikenal kalau titik- titik menabur di dekat garis diagonal, hingga perihal itu membuktikan kalau informasi berdistribusi wajar serta penuh pengetesan normalitas.

4.5.2 Multikolinearitas

Pengetesan ini dimaksudkan buat memandang apakah ada 2 ataupun lebih variabel leluasa yang berkorelasi dengan cara linier. Bila terjalin kondisi ini hingga

kita hendak mengalami kesusahan buat melainkan akibat tiap- tiap variabel leluasa kepada variabel terikatnya. Buat mengetahui terdapatnya pertanda multikolonieritas dalam bentuk riset bisa diamati dari angka keterbukaan(tolerance value) ataupun angka Variance Inflation Factor(VIF). Batasan tolerance $> 0, 10$ serta batasan VIF $< 10, 00$, alhasil bisa disimpulkan tidak ada multikolinearitas diantara variabel leluasa.

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.510	3.053		1.477	.147		
PENDIDIKAN	.329	.111	.390	2.960	.005	.682	1.467
PELATIHAN	.378	.120	.413	3.141	.003	.682	1.467

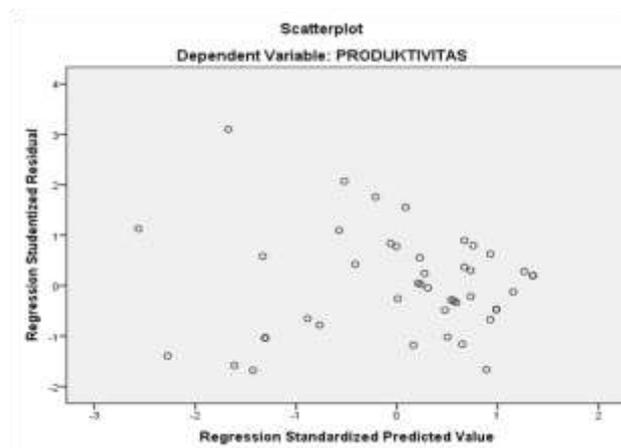
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Bersumber pada bagan 4. 12 di atas bisa disimpulkan kalau seluruh variabel memiliki angka tolerance di atas 0, 10 serta VIF di dasar 10, 00 alhasil bentuk regresi pada riset ini tidak terjalin pertanda

multikolinearitas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Metode Grafik Scatterplot



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

4.6 Uji Hipotesis

Sehabis melaksanakan percobaan instrumen serta anggapan klasik, hingga bisa disimpulkan kalau bentuk regresi yang digunakan dalam riset ini sudah penuh bentuk ditaksir BLUE(Best Linear Unbiased Estimated) yang maksudnya angka estimator yang terbaik, estimator yang linear serta estimator yang tidak bias. Akurasi guna regresi ilustrasi dalam menghargai angka aktualnya bisa diukur

dari Goodness of fitnya yang dengan cara statistik bisa diukur dari angka koefisien pemastian, angka statistik percobaan F serta angka statistik percobaan t.

4.6.1. Uji Parsial (Uji-t)

Percobaan t dipakai buat mengenali apakah variabel bebas mempengaruhi penting kepada variabel terbatas, hasil percobaan t bisa diamati pada bagan selanjutnya:

Tabel 4.17 Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.510	3.053		1.477	.147
PENDIDIKAN	.329	.111	.390	2.960	.005
PELATIHAN	.378	.120	.413	3.141	.003

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

1. Tingkat pendidikan mempunyai nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,960 > 1,681) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 (0,005 < 0,05). Artinya tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu H1 diterima.
2. Pelatihan pegawai mempunyai nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,141 > 1,681) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 (0,003 < 0,05).

Artinya pelatihan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka H2 diterima.

4.6.2 Uji F (Simultan)

Percobaan simultan ataupun percobaan F dicoba buat mengenali apakah variabel leluasa mempunyai akibat dengan cara bersama- sama atau simultan kepada variabel terikat. Percobaan ini dicoba

Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	670.025	2	335.012	21.353	.000 ^b
	Residual	658.953	42	15.689		
	Total	1328.978	44			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari Bagan 4. 13 di atas bisa diamati hasil percobaan simultan dimana angka penting 0, 001 < 0, 05 serta angka Fhitung(21. 353) > dari Ftabel(3, 21). Dalam perihal ini bisa disimpulkan kalau variabel bebas(Tingkatan Pembelajaran serta Penataran pembibitan Pegawai) dengan cara

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.481	3.96098

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Bersumber pada hasil pengerjaan informasi dengan memakai program SPSS diterima Koefisien Pemastian Berganda(R Square) sebesar R2= 0, 504, maksudnya kalau dengan cara bersama- sama Tingkatan Pembelajaran serta Penataran pembibitan Pegawai membagikan partisipasi dalam pengaruhi Daya produksi Kegiatan sebesar 50. 4%. Sebaliknya lebihnya 49. 6% ialah donasi dari variabel lain yang tidak diawasi. Dari analisa pula didapat angka

dengan menyamakan signifikansi Fhitung dengan Ftabel. Wujud pengujiannya yakni selaku selanjutnya. Dengan menggunakan tingkatan signifikansi 5%, bila angka sig. F > 0, 05 hingga tidak terdapat akibat yang penting dengan cara berbarengan dari variabel leluasa kepada variabel terikat. Kebalikannya, bila angka sig. F ≤ 0, 05 hingga terdapat akibat yang penting dengan cara berbarengan dari variabel leluasa kepada variabel terikat.

bersama- sama mempengaruhi penting kepada variabel terbatas(Daya produksi Kegiatan). Dengan begitu H1 diperoleh serta H0 ditolak.

Medan.

koefisien hubungan berganda(R)= 0. 710. Ini berarti Daya produksi Kegiatan(Y) lumayan akrab

4.7. Interpretasi Hasil

4.7.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengetesan pada percobaan t(percobaan parsial) Angka thitung variabel

Tingkatan Pembelajaran(X1) Angka thitung dari variabel ini yakni 2, 960 dengan angka tingkatan sig 0, 005 angka ttabel α = 2, 018 dengan determinasi bagian independensi(dk)= n- k= 45- 3= 42 yakni 2, 018 bersumber pada patokan percobaan anggapan ialah thitung > ttabel(2, 960 > 2, 018) serta signifikansi 0, 005 > 0, 05 hingga H0 diperoleh hingga bisa diklaim kalau Tingkatan Pembelajaran Mempengaruhi penting kepada Daya produksi Kegiatan Pegawai Pada PT. Dayamega Medan. Hasil riset ini membuktikan kalau terdapatnya akibat antara tingkatan pembelajaran kepada daya produksi kegiatan. Riset ini searah dengan riset yang dicoba(Hermawan, 2018 yang melaporkan kalau tingkatan pembelajaran mempengaruhi positif serta penting kepada daya produksi kegiatan.

4.7.2. Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian pada percobaan t(percobaan parsial) Angka thitung variabel Pelatihan Pegawai(X2) Angka thitung dari variabel ini yakni 3, 141 dengan angka tingkatan sig 0, 003 angka ttabel α = 2, 018 dengan determinasi bagian independensi(dk)= n- k= 45- 3= 42 yakni 2, 018 bersumber pada patokan percobaan anggapan ialah thitung > ttabel(2, 141 > 2, 018) serta signifikansi 0, 003 > 0, 05 hingga H0 diperoleh hingga bisa diklaim kalau Penataran pembibitan Pegawai Mempengaruhi penting kepada Daya produksi Kegiatan Pegawai Pada PT. Dayamega Medan.

Hasil riset ini membuktikan kalau terdapatnya akibat antara penataran pembibitan pegawai kepada daya produksi kegiatan. Riset ini searah dengan riset yang dicoba(Setiawan, 2018) serta(Handika, 2016) yang melaporkan kalau pelatihan pegawai

mempengaruhi positif serta penting kepada daya produksi kegiatan.

4.7.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pemastian di atas kalau terdapat akibat variabel leluasa Tingkatan Pembelajaran serta Pelatihan Pegawai kepada Daya produksi Kegiatan Pegawai dengan memandang kolom adjusted R square pada table di atas berharga 0, 504 ataupun angka 50, 4%. yang membuktikan kalau variabel Daya produksi Kegiatan(Y) di mempengaruhi kokoh oleh Variabel Tingkatan Pembelajaran(X1), Serta Penataran pembibitan Pegawai(X2) sebaliknya lebihnya 49, 6% bisa dipaparkan oleh faktor- faktor lain yang tidak diawasi oleh periset ini.

Hasil riset ini membuktikan kalau terdapatnya akibat antara tingkatan pembelajaran serta penataran pembibitan pegawai dengan cara bersama- sama kepada daya produksi kegiatan. Riset ini searah dengan hasil riset yang dicoba(Kesatu, 2019) yang melaporkan kalau tingkatan pembelajaran serta pelatihan pegawai dengan cara simultan mempengaruhi positif serta penting kepada daya produksi kegiatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Bersumber pada hasil riset yang sudah dicoba oleh pengarang hal Akibat Tingkatan Pembelajaran serta Pelatihan Pegawai kepada Daya produksi Kegiatan Pegawai Pada PT. Dayamega Medan, bisa disimpulkan kalau: Pertama

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda : $Y=4,510 + 0,329X_1 + 0,378X_2$

1. Hasil uji t tingkat pendidikan mempunyai nilai thitung (2,960 > t tabel 1,681) dan nilai signifikan (0,005 < 0,05). Oleh karena itu,

- tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil Riset uji f secara simultan menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan tingkat pelatihan pegawai mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai fhitung (21,353) dengan nilai sig sebesar 0,001 atau nilai fhitung (21,353) > ftabel (3,21) dan nilai signifikan (0,001 < 0,05).
 3. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2), diketahui nilai R kuadrat sebesar 0,504. Artinya sebesar 50,4% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai dan sisanya sebesar 49,6%.

Saran

Bersumber pada kesimpulan serta keterbatasan di atas, hingga saran yang bisa diserahkan buat riset berikutnya yakni:

1. Pendidikan hendaknya lebih di tingkatkan lagi spesial nya untuk pegawai yang sedang berakal SMA atau Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) buat bisa meneruskan S1 supaya pegawai memiliki pengetahuan serta ilmu yang lebih banyak serta lebih dalam buat menolong menuntaskan profesi yang diserahkan.
2. Pegawai hendaknya diserahkan penataran pembibitan yang

berkaitan dengan bagian atau bagian nya serta membagikan penataran pembibitan bonus buat dapat menanggulangi permasalahan bila dalam bagian lain membutuhkan dorongan. Pegawai sepatutnya diserahkan penataran pembibitan kegiatan sangat sedikit 1 ataupun 3 bulan sekali dengan cara teratur supaya pegawai itu terus menjadi gampang buat menuntaskan profesi nya.

3. Daya produksi kegiatan diharapkan lebih ditingkatkan serta dipertahankan dan berupaya buat membagikan jasa yang terbaik supaya kedepan nya lebih bagus lagi.
4. Pada periset selanjutnya nya diharapkan supaya melaksanakan riset dengan mencari variabel lain di sisi variabel tingkatan pembelajaran serta penataran pembibitan kegiatan kepada daya produksi kegiatan pegawai pada PT. Dayamega Pratama Medan hal faktor- faktor penghalang ataupun variabel yang bisa mempunyai mutu dalam memperhitungkan daya produksi kegiatan pegawai semacam variabel style kepemimpinan, dorongan, pengalaman kegiatan serta variabel lain nya sebab variabel itu amat akrab kaitannya dengan daya produksi kegiatan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.

Cooper dan Schindler. 2014. Bussiners Research Method. New York: Mc Graw Hill.

Flippo, Edwin B. 2014. Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, I. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jusmaliani. M.E. 2014. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Surakarta :Bumi Aksara.
- Kussriyanto, Bambang. 2016. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Cetakan Ke 9.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nuruni, Tri. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pai Sd Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen*. Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Pandi. Afandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Soekidjo. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiansyah, A. 2017. *Peran Ekonomi dalam pendidikan dan pendidikan dalam pembangunan ekonomi*. Cakrawala-Jurnal Humaniora.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.