

## **Peran Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Di Klinik Utama Pku Muhammadiyah Grabag**

**Faidatul Alwan Duta Saputra<sup>1</sup> , Musoli<sup>2</sup>**

*<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai di Klinik Utama PKU Muhammadiyah Grabag. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja, khususnya di klinik yang baru berdiri dan sedang menghadapi tantangan operasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus terhadap seluruh populasi, yaitu 72 orang pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan serta efektivitas pelatihan merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** *Pendidikan, Pelatihan Kerja, Produktivitas Pegawai, SDM*

Copyright (c) 2025 Faidatul Alwan Duta Saputra

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [alwansaputra27@gmail.com](mailto:alwansaputra27@gmail.com), [musoli@unisayogya.ac.id](mailto:musoli@unisayogya.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Persaingan dunia usaha di Indonesia kian ketat seiring pertumbuhan ekonomi, globalisasi, dan kemajuan teknologi. Kondisi ini menuntut setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi, adaptif, dan mampu bersaing. Produktivitas kerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, karena produktivitas yang tinggi mencerminkan efisiensi penggunaan sumber daya serta kemampuan memberikan nilai tambah bagi pelanggan dan pemangku kepentingan. Namun, peningkatan produktivitas seringkali terhambat oleh lemahnya manajemen, kurang optimalnya program pelatihan, serta pemanfaatan teknologi yang belum maksimal. Beberapa studi menunjukkan bahwa integrasi antara pendidikan, pelatihan, dan manajemen yang efektif berperan penting dalam membangun keunggulan kompetitif (Kuncoro, 2018; Andriyany, 2021).

Dalam sektor layanan kesehatan, tantangan tersebut semakin kompleks. Organisasi kesehatan tidak hanya dituntut memberikan layanan yang berkualitas,

tetapi juga harus dikelola secara profesional agar mampu bertahan di tengah dinamika kebutuhan masyarakat dan perkembangan teknologi medis. Muhammadiyah, sebagai salah satu organisasi sosial-keagamaan terbesar di Indonesia, telah lama berkiprah di bidang kesehatan melalui rumah sakit dan klinik. Salah satu unit layanan terbaru adalah Klinik Utama PKU Muhammadiyah Grabag, yang mulai beroperasi pada 2022. Sebagai unit yang relatif baru, klinik ini masih menghadapi berbagai tantangan, seperti pengelolaan sumber daya yang belum optimal, keterbatasan fasilitas, dan kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai. Dalam situasi ini, pendidikan dan pelatihan kerja menjadi strategi kunci untuk membangun fondasi kinerja yang kokoh (Samsudin et al., 2023).

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa pendidikan formal yang relevan dan pelatihan kerja yang tepat sasaran dapat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di berbagai sektor, termasuk rumah sakit, industri manufaktur, dan instansi pemerintahan (Sangadah, 2024; Endaryono et al., 2021). Pendidikan berperan dalam membentuk pengetahuan, wawasan, dan pola pikir kritis, sedangkan pelatihan kerja berfungsi untuk memperkuat keterampilan teknis, kecepatan kerja, serta ketepatan dalam pengambilan keputusan (Mulyadi, 2018; Melati, 2022). Kedua faktor ini memiliki hubungan saling melengkapi dan menjadi landasan penting bagi terciptanya kinerja yang unggul.

Namun, penelitian yang fokus pada klinik baru seperti PKU Muhammadiyah Grabag masih terbatas, khususnya yang mengkaji keterkaitan antara latar belakang pendidikan, pelatihan kerja, dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja dapat memengaruhi produktivitas pegawai, serta memberikan gambaran empiris yang dapat dijadikan dasar perumusan strategi pengembangan SDM di klinik.

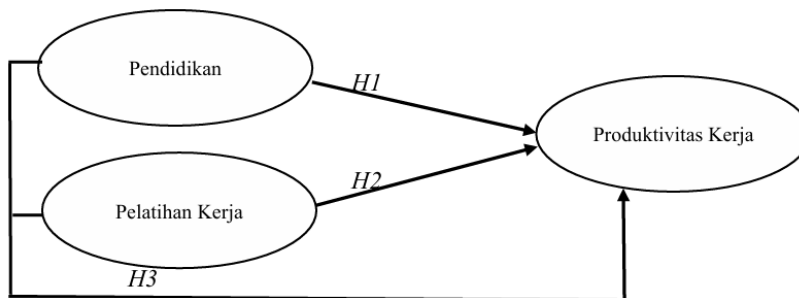
Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan seluruh pegawai klinik dari berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman pelatihan, sehingga memungkinkan analisis yang komprehensif terkait kesesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam dua aspek utama: pertama, sebagai referensi akademis untuk memperkaya literatur mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas di sektor kesehatan; kedua, sebagai panduan praktis bagi manajemen klinik dalam merancang program pengembangan SDM yang efektif, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian dilakukan pada Klinik Utama PKU Muhammadiyah Grabag dengan populasi sebanyak 72 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert (skor 1-5), yang mencakup indikator dari ketiga variabel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja ( $Y$ ).

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, melalui tahapan: uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas),serta uji regresi linear berganda.

Berikut ini adalah kerangka konseptual dan hipotesis penelitian:



a. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Berdasarkan pernyataan di atas ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Artinya semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas, begitupun sebaliknya.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Ramadhani (2018) juga menunjukkan hasil yang sama dimana pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Isnawati *et al.* (2020). Berdasarkan pada penjelasan yang telah diuraikan diatas, diturunkan hipotesis pertama :

**H1 : pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai**

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Semakin seringnya pelatihan diberikan dan dilaksanakan secara terus menerus serta berkelanjutan maka dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas kerja dari masing-masing karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Notoatmojo (2009) bahwa "Pelatihan utamanya adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai". Selain itu dengan pelatihan maka dapat memperoleh dua sasaran sekaligus yaitu karyawan yang dapat memberikan kontribusinya yang semakin besar demi kepentingan perusahaan agar mutu karyawan semakin meningkat yang pada gilirannya memungkinkan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai

dengan penelitian Parashakti dan noviyanti (2021) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang positif signifikan terhadap pelatihan kerja, ini berarti bahwa semakin optimal pelatihan kerja yang diterima oleh seorang karyawan, maka akan semakin tinggi produktivitas yang akan dilakukan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Nasem *et al.* (2018) juga penelitian yang lebih dahulu dilakukan oleh Siswadi (2016) yang menunjukkan hasil yang sama. Berdasar pada penjelasan diatas, maka diturunkan hipotesis kedua dalam penelitian ini:

**H2 : pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas**

c. Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas

Dalam konteks Pengembangan sumber daya manusia, Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah Pendidikan dan Pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (Pendidikan dan Pelatihan). Menurut Notoatmojo (2009) "Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan ". Pendidikan dalam arti luas adalah upaya sadar manusia untuk membuat perubahan dan perkembangan agar kehidupannya menjadi lebih baik dan lebih maju, sedangkan arti sempit pendidikan merupakan seluruh kegiatan yang direncanakan secara teratur dan terarah di lembaga pendidikan sekolah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Endaryono *et al.* (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama seperti yang dilakukan oleh Agustina *et al.* (2021) juga penelitian yang dilakukan oleh Melati (2022) sama-sama menunjukkan bahwa secara serempak atau simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya semakin optimal pendidikan dan pelatihan yang diterima, maka semakin tinggi produktivitas karyawan. Berdasar pada penelitian terdahulu, maka diturunkanlah hipotesis ketiga pada penelitian ini:

**H3 : Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Tes Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1**  
**Hasil uji Validitas dan Reliabilitas**

	Validity	Reliability
X1.1	0,000	0,921
X1.2	0,000	
X1.3	0,000	
X1.4	0,000	
X1.5	0,000	

X1.6	0,000	
X1.7	0,000	
X1.8	0,000	
X2.1	0,000	0,949
X2.2	0,000	
X2.3	0,000	
X2.4	0,000	
X2.5	0,000	
X2.6	0,000	
X2.7	0,000	
X2.8	0,000	
X2.9	0,000	
X2.10	0,000	
X2.11	0,000	
X2.12	0,000	
X2.13	0,000	
X2.14	0,000	
X2.15	0,000	
Y1.1	0,000	0,923
Y1.2	0,000	
Y1.3	0,000	
Y1.4	0,000	
Y1.5	0,000	
Y1.6	0,000	
Y1.7	0,000	
Y1.8	0,000	
Y1.9	0,000	
Y1.10	0,000	
Y1.11	0,000	
Y1.12	0,000	

Sumber: data primer diolah 2025

Terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil valid karena  $\alpha > \text{Sig.}$  sehingga dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan Hasil uji Reliabilitas tersebut menunjukan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup yaitu  $\alpha > 0,60$  atau memeneuhi kriteria.

## 2. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak maka diperlukan uji normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan kolmogrov smirnov test, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
------------------------------------	-------------------------

N			72
Normal	Mean		0,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation		3,62073520
Most Extreme	Absolute		0,082
Differences	Positive		0,060
	Negative		-0,082
Test Statistic			0,082
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			0,200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		0,261
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,250
		Upper Bound	0,273

Sumber: data primer diolah 2024

Terlihat bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogrov smirnov test* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3		
Hasil Uji Multikolinieritas		
Variabel Independen	Tolerance	VIF
Pendidikan	0,564	1,774
Pelatihan	0,564	1,774

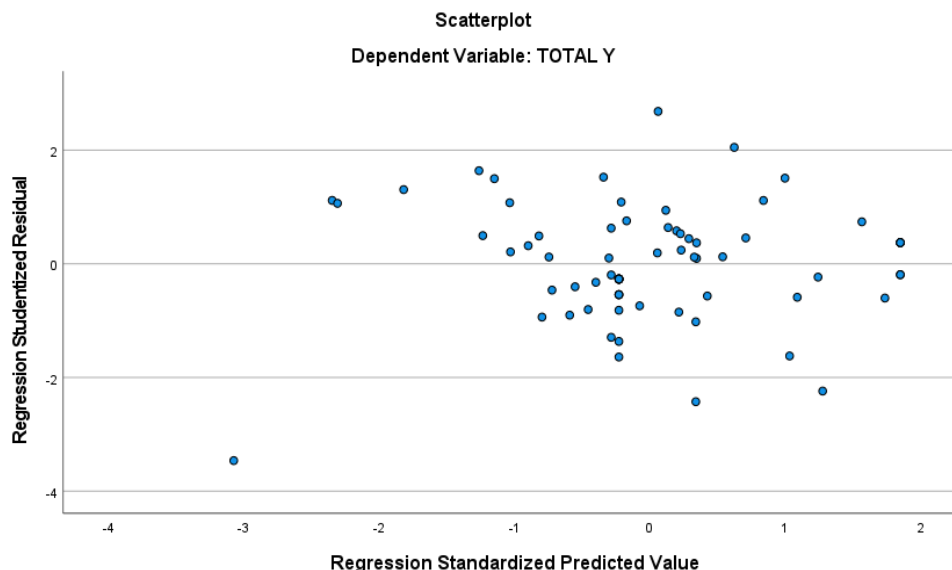
Sumber : data primer diolah 2025

Dapat diketahui hasil perhitungan tolerance menunjukkan bahwa Pendidikan memiliki nilai *tolerance* 0,564. Pelatihan memiliki nilai *tolerance* 0,564. Kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian hasil perhitungan *Varian Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki nilai VIF 1,774. Kedua variabel tersebut <10. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain maka diperlukan uji heteroskedastisitas. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**



Sumber: data primer diolah 2025

Terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal telah terpenuhi.

### 5. Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,177	3,905		2,606	0,011
TOTAL X1	0,715	0,130	0,542	5,514	0,000
TOTAL X2	0,265	0,082	0,319	3,246	0,002

Sumber: data primer diolah 2025

Persamaan masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut :  $Y = 10,177 + 0,715X_1 + 0,265X_2$ . Dengan demikian, dapat dilihat bahwa nilai konstanta

sebesar 10,177. Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,715 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan  $X_1$  mengalami kenaikan 1% maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,715. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pendidikan terhadap Produktivitas Pegawai. Koefisien variabel  $X_2$  sebesar 0,256 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan  $X_2$  mengalami kenaikan 1% maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,256. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pelatihan terhadap Produktivitas Pegawai.

## 6. Uji Parsial T

**Tabel 5**

**Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10,177	3,905			2,606	0,011
TOTAL $X_1$	0,715	0,130	0,542		5,514	0,000
TOTAL $X_2$	0,265	0,082	0,319		3,246	0,002

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 5,514 > 1,667 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis penelitian H1 Diterima.
2. Pelatihan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,246 > 1,667 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis penelitian H2 Diterima.

## 7. Uji Simultan Signifikan (Uji F)

**Tabel 6**

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1546,085	2	773,042	57,306	0.000
Residual	930,790	69	13,490		
Total	2476,875	71			

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa  $F_{hitung}$  57,306 lebih besar dibandingkan nilai  $F_{tabel}$  3,13 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian secara simultan variabel Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai(Y).



### 8. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Berikut hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,790 <sup>a</sup>	0,624	0,613	3,673

Sumber: data primer diolah 2025

Besarnya angka Adjusted R Square adalah 0,613. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara gabungan terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara gabungan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) adalah 61,3%. Adapun sisanya sebesar 38,7% (100%-61,3%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas produktivitas pegawai yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel Pendidikan dan Pelatihan adalah sebesar 61,3%, sedangkan pengaruh sebesar 38,7% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas pegawai. Pembahasan hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa pendidikan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini terjadi karena semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seseorang, maka semakin baik pula pengetahuan, wawasan, dan kemampuan berpikir kritis yang mendukung kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil uji statistik dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Klinik Utama PKU Muhammadiyah Grabag. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pendidikan formal mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja pegawai.

#### 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai

Pelatihan kerja juga terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal tersebut disebabkan karena pelatihan mampu memperkuat keterampilan teknis, meningkatkan kecepatan, serta ketepatan kerja pegawai dalam menjalankan tugas. Mayoritas responden menilai bahwa pelatihan yang berkesinambungan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan di klinik. Hasil olah data menggunakan SPSS menunjukkan nilai

signifikansi di bawah 0,05, yang berarti hipotesis kedua bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai terbukti.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai. Untuk menguji hipotesis ini, digunakan analisis uji F yang dilakukan melalui uji ANOVA. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 57,306 dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ . Dengan jumlah variabel independen sebanyak dua dan jumlah responden sebanyak 72 orang, maka derajat kebebasan pembilang ( $df_1$ ) adalah 2, dan derajat kebebasan penyebut ( $df_2$ ) adalah 69. Pada taraf signifikansi 5%, nilai F tabel adalah 3,13. Sehingga secara simultan hipotesis ketiga diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Artinya, semakin tinggi pendidikan yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dihasilkan.
2. Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Pegawai (Y). Artinya, semakin efektif dan terarah pelatihan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
3. Pendidikan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Kombinasi keduanya membentuk sistem pengembangan sumber daya manusia yang utuh, dan secara bersamaan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

## Referensi :

- Agustina, I. A., Yudhinanto, Y., Ekatama, M. R., Reny, A., Desmon, D., Alie, M. S., & Indriyani, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Branch Office Kotabumi Lampung Utara. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 7(6), 688-695. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12626>
- Andriyany, D. P. (2021). *Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur)*. [Doctoral Dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang].
- Endaryono, B. T., Juansah, A. J., & Nizmah, N. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan-Karyawati PT Panasonic Gobel Indonesia Jakarta Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 3(1), 88-101.
- Isnawati, T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv.

- Danagung D'briquettes. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 210-215.  
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3659>
- Kuncoro, M. (2018). *Meningkatkan Produktivitas di Era Globalisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Melati, B. A. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(6), 1225-1233. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i6.1203>
- Mulyadi, S., (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan PT. Kosoema Nanda Putra Pedan, Klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Nasem, N., Arifudin, O., Cecep, C., & Taryana, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 209-218. [10.31955/mea.vol2.iss3.pp209-218](https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp209-218)
- Notoatmojo, S., (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 127-136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Putri, H. R. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Karunia Abadi Wonosobo. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(4), 292-300. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/41147>
- Ramadhani, R. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. *E-Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(4). <http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2979>
- Samsudin, A., Listiowati, E., & Sukaca, A. (2023). Smart Business Map Workshop To Improve Management Ability Of Pku Muhammadiyah Grabag Clinic: Smart Business Map Workshop Untuk Meningkatkan Kemampuan Pengelolaan Klinik Pku Muhammadiyah Grabag. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Kesehatan*, 9(1), 48-52. <https://doi.org/10.33023/jpm.v9i1.1523>
- Sangadah, M. (2024). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan: Studi kasus pada karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada* [Bachelor's thesis, Universitas Ahmad Dahlan]. <http://eprints.uad.ac.id/id/eprint/77012>
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.982>

