

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi di PT. Kahatex

Lisnawati, & Fanji Wijaya*

Universitas Indonesia Membangun, Bandung

Penulis korespondensi: Fanji.wijaya@inaba.ac.id

lhisna02@student.inaba.ac.id

Informasi Artikel:

Received: 20 Mei 2024, Accepted: 28 Mei 2024, Published: 31 Mei 2024

Abstrak:

This study aimed to determine whether the level of education and work discipline affect the productivity of production employees at PT Kahatex. This research method uses quantitative with a descriptive and verification method approach; the sample in this study was 86 employees of the production department of PT Kahatex. The study's results showed that partially or the T-test of the Education Level variable had a positive and significant effect on the Employee productivity variable; this can be seen from the T count of $4.622 < 1.992$ T table with a sig level of $0.00 < 0.05$. The Work Discipline variable has a positive and significant effect on the Employee productivity variable; this can be seen from the T count of $6.579 < 1.992$ T table with a sig level of $0.00 < 0.05$. While together or through the F Test, the variables of Education Level and Work Discipline simultaneously significantly affect Employee productivity; this can be seen from the results of the F count of $35.725 > 2.71$ F table with a significance value of $0.000 < 0.05$. From the results of the validation of the lowest productivity values, namely 0.485, 0.476, and 0.477, here, the company PT Kahatex must be able to increase the results or output achieved by its employees and must be able to make production targets more efficient. Validation of the variables of the lowest education level values is 0.452 and 0.484; here, PT Kahatex employees must be able to improve the formal education of certain employees so that they have the knowledge and skills to carry out their duties properly. While the variable of work discipline with the lowest validation results of 0.317, 0.485, and 0.386 is still lacking in employee discipline, the company PT Kahatex must increase the level of attendance and ethics because the better the employee's work discipline, the higher the performance that will be achieved by production employees.

Keywords: Tingkat pendidikan, Disiplin kerja dan Produktivitas karyawan

1. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan salah satu factor yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia . Sumber daya yang dimiliki perusahaan atau organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi atau bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai yaitu tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Wahyuniardi, et.al., 2018). Menurut (Luthfi, & Wijaya, F.,2024). Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan dalam proses produksi. Penentu utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan.kualitas kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (akhyadi, 2015).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus searah dengan peningkatan kualitas pendidikan, (Syaifulloh & Pranoto, 2017). Proses produksi biasanya dikaitkan dengan produktivitas, dimana apabila produktivitas meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja dari perusahaan dan hal tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan (Busro, 2018). Peran sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu perusahaan tergantung pada karyawannya.Produktivitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia masih rendah dan sulit ditingkatkan. Tingkat produktivitas masih relatif rendah dibandingkan dengan negara tetangga seperti Singapura, Thailand dan Malaysia. Berdasarkan data Asian Productivity Organization (APO) posisi produktivitas perpekerja Indonesia berada pada peringkat ke-5 dari 10 negara ASEAN, dan berada diurutan ke 107 dari 185 negara pada tahun 2022.

Sutrisno, Edy, 2019 mengemukakan bahwa: “Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini” Sedangkan Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa Produktivitas Pegawai di perusahaan adalah hasil dari persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai perusahaan . Persyaratan tersebut adalah ketersediaan Pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggungjawab.Menurut (Rahman, & Saputro 2023) pengembangan karyawan dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pelatihan sehingga bisa meningkatkan produktivitas karyawan dan bisa menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat Pendidikan. Tingkat pendidikan sangat diperlukan dalam menentukan kinerja seseorang karena pengetahuan akan mendapatkan keterampilan dan pelatihan yang dipersiapkan untuk masa depan yang lebih baik (syaifulloh et al., 2020).Menurut (Riono et al., 2020) kesuksesan suatu perusahaan sangat erat hubungannya dengan kualitas kerja para karyawannya,maka perusahaan diminta agar selalu mengembangkan serta meningkatkan kinerja dari tiap karyawannya dalam hal ini adalah produktivitas PT Kahatex.Selain Pendidikan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja produksi di PT kahatex yaitu Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

PT Kahatex merupakan perusahaan bisnis yang terintegritas sebagai salah satu perusahaan industri di Garment & Tekstil yang sudah lama . didalam produksi garment PT kahatex membuat dari mulai kain menjadi bahan mentah dibuat jadi bahan baju jadi . diperusahaan ini selalu mengedepankan visi "Menjadi produsen garmen dan tekstil terkemuka, yang menyediakan layanan berkualitas tinggi dan efisien", PT kahatex tumbuh menjadi perusahaan yang semakin besar dan maju . dari manajemen selalu memberikan arahan yang melibatkan setiap departemen untuk mencapai visi dan misi PT Kahatex, antara lain mengatur perancangan pabrik, mengalokasikan segala sumber daya untuk diimplementasikan pada pabrik. Sejak awal berdirinya, manajemen perusahaan telah membentuk banyak fondasi usaha dan bisnis model agar perusahaan selalu menghasilkan keputusan-keputusan strategis ditengah-tengah lingkungan persaingan yang kompetitif dan beraneka ragam.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, dilihat dari 86 orang karyawan di bagian produksi, perusahaan ditahun 2023 tidak bisa mencapai target 100%. Masih ada sisa target yang belum tercapai dalam setiap bulannya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan yang suka absen tanpa keterangan itu bisa mengakibatkan turunnya target yang belum bisa mencapai target optimal. pencapaian bagian produksi merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana sumber daya manusia dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil tenaga kerja yang professional dan kompetitif, tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif. Ada beberapa faktor diduga karena adanya perbedaan tingkat Pendidikan serta disiplin kerja yang kurang mendukung. Hasil wawancara oleh atasan mengatakan Sebagian besar karyawan PT Kahatex tersebut memiliki tingkat Pendidikan yang masih relatif rendah.

Tabel 1. Data Tingkat Pendidikan Di PT Kahatex

NO	PENDIDIKAN	PERSENTASE
1	SD	100
2	SMP	270
3	SMA	450
4	SMK	260
5	D1	10
6	S1	10
TOTAL		1100

Sumber: bagian produksi 2023

Tingkat Pendidikan karyawan di bagian produksi yang terdapat di PT Kahatex dibuktikan denan Pendidikan formal yang pernah ditempuh.Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan bagian produksi berada ditingkat SMA dan SMK jumlah persentase terbesar sebanyak 450 dan 260 , Sekolah menengah pertama(SMP) dan sekolah dasar (SD) dengan jumlah persentase 270 dan 100. Untuk tingkat Pendidikan D1 dan S1 masih tergolong rendah dengan persentase sebesar 10%.

Berdasarkan tabel diatas tingkat pendidikan berfungsi untukmengembangkan kemampuan dan membentuk sikap seseorang sehingga dapat mengembangkan skil karyawan,pendidikan formal atau non formal yang lebih tinggi akan mempunyaai wawasan yg luas . (Hasibuan & Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa sebenarnya produktivitas mengandung sikap mental yang selalu

memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik daripada hari ini. (Sedarmayanti, 2014) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan oleh para perawat yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para perawat.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan dimana orang-orang yang ada di dalamnya mencurahkan tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan. Menurut Kasmir(2017:6) Manajemen sumberdaya manusia adalah“Proses mengelola manusia melalui perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, remunerasi, karir, keselamatan, dan kesehatan,serta menjagahubungan industrial dengan pemutusan hubungan kerja”.Menurut Wibowo (2016:2) dalam manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah aset utama sehingga harus diperlakukan dengan baik. Yang dmna Manajemen alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam pengelolaan kegiatan. oleh karena itu manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Menurut (Yasmine, P. C., & Fanji, F. W. (2024) Manjamen sumber daya manusia adalah suatu aset penting yang dimana sangat berpengaruh terhadap kunci perusahaan dan harus dapat mengelola sdm dengan baik agar semua tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

2.2. *Tingkat Pendidikan*

Menurut Basyit, et.al (2020)"Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir,yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum". Menurut Reza (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan–persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. sedangkan menurut Hendrayani (2020),menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau respon. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses mengembangkan tingkat pengetahuan umum dan potensi didalam penguasaan teori dalam jangka panjang.

2.3. *Disiplin Kerja*

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Dikutipan dari jurnal (Prayogo, Siddiq, & Wijaya, 2024) Menurut Khasifah & Nugraheni (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah sikap hormat

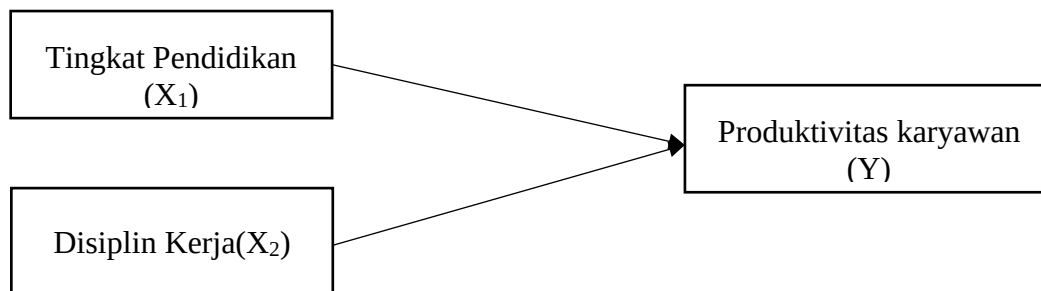
terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan (Hamali, 2016). menurut Sinambela (2016:334) Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut (suci 2015) disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi, dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap pegawai dalam suatu organisasi khususnya untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan pendapat tersebut, maka penulis dapat memahami bahwa disiplin kerja adalah suatu aturan yang dimana dibuat oleh suatu perusahaan yang harus ditaati atau dipatuhi oleh karyawan tersebut.

2.4. Produktivitas

Menurut Yusuf (2015) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut (Pasae et al., 2021) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai persatuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Fathussyaadah dan Ardiansyah (2020) mengatakan bahwa Produktivitas tenaga kerja karyawan di produksi PT Kahatex adalah kemampuan dan pencapaian skill karyawan di bagian produksi untuk menghasilkan output barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau factor produksi yang membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dihasilkan dalam suatu department.

2.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, penulis menetapkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 kerangka konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiono (2014:93), menjelaskan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan judul penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah hipotesis asosiatif yaitu:

1. H1: Terdapat pengaruh Tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan
2. H2: Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan
3. H3: Terdapat pengaruh Tingkat pendidikan, Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:147) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Metode deskriptif ini dipergunakan untuk mengetahui tingkat pendidikan, disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Menurut Sugiyono (2017:8) metode verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Menurut (Zahra, D. A., & Wijaya, F. 2023) Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2016), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Produksi PT Kahatex yang berjumlah 86 orang. Sample Menurut Ghozali (2016) sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang berisi beberapa anggota dalam populasi atau elemen yang akan membentuk sampel. Sampel dari penelitian ini ialah jumlah populasi karyawan produksi 86 responden.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara langsung terhadap karyawan yang dapat memberikan sejumlah data atau informasi khusus sebagai pelengkap yang diperlukan dalam rangka pengumpulan data. Dan menggunakan Kuesioner yang merupakan suatu perangkat untuk mengetahui pendapat produktivitas karyawan yang dijadikan responden mengenai Tingkat pendidikan, Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Kahatex. Kuesioner menggunakan Skala Likert, dimana responden diminta menilai variabel-variabel tersebut dengan penilaian sebagai berikut: 1 artinya sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 kurang setuju, 4 setuju, dan 5 sangat setuju.

3.4. Teknik Analisis

Analisis ini menggambarkan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, menentukan apakah terdapat hubungan positif atau negatif antara variabel tersebut dan

variabel dependen. Persamaan Regresi Berganda yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = Produktivitas Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Disiplin Kerja

4. Hasil Penelitian

4.1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil Uji validitas

Berdasarkan tabel dibawah menyatakan bahwa instrumen-instrumen pada variable produktivitas (Y), Tingkat pendidikan (X1) dan Disiplin kerja (X2) memiliki nilai Pearson Correlation atau Koefisien Korelasi untuk masing-masing butir pertanyaan lebih besar dari 0,212. Sehingga dapat bahwa dinyatakan instrument tersebut valid dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Nilai sign	Keterangan
Produktivitas (Y)	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang terapkan oleh perusahaan	0,523	0,212	0,05	Valid
	Saya melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya hasil produksi yang ditetapkan	0,485	0,212	0,05	Valid
	Saya selalu meningkatkan kualitas kerja	0,525	0,212	0,05	Valid
	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.	0,575	0,212	0,05	Valid

	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	0,519	0,212	0,05	Valid
	Saya tidak mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0,556	0,212	0,05	Valid
	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	0,604	0,212	0,05	Valid
	Saya mampu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	0,476	0,212	0,05	Valid
	Saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan perusahaan.	0,477	0,212	0,05	Valid
Tingkat Pendidikan (x_1)	Pendidikan formal yang saya terima membuat kualitas hasil kerja lebih baik	0,557	0,212	0,05	Valid
	Pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan pendidikan terakhir saya	0,452	0,212	0,05	Valid
	Jika tingkat pendidikan saya semakin tinggi maka jabatan akan semakin tinggi	0,553	0,212	0,05	Valid
	Pendidikan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan mudah.	0,541	0,212	0,05	Valid
	Pendidikan formal saya sangat bermanfaat	0,534	0,212	0,05	Valid

	dalam menyelesaikan pekerjaan di produksi				
	Melalui pendidikan formal saya mendapatkan pengetahuan yang luas untuk bisa saya gunakan dalam bekerja di perusahaan	0,509	0,212	0,05	Valid
	Pendidikan yang saya miliki membuat saya bisa bekerja lebih baik di perusahaan	0,484	0,212	0,05	Valid
	Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik	0,560	0,212	0,05	Valid
Disiplin kerja (x ₂)	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	0,317	0,212	0,05	Valid
	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0,485	0,212	0,05	Valid
	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	0,555	0,212	0,05	Valid
	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan	0,558	0,212	0,05	Valid
	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	0,690	0,212	0,05	Valid
	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.	0,671	0,212	0,05	Valid
	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan	0,585	0,212	0,05	Valid

	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	0,386	0,212	0,05	Valid
--	---	-------	-------	------	-------

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Tingkat pendidikan (X_1)	0,621	0,6	Reliabel
Disiplin kerja (X_2)	0,637	0,6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,674	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pernyataan variabel-variabel menampilkan hasil dari r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian item-item pernyataan diatas dinyatakan valid.

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21988343
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.056
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas diketahui bahwa nilai Sig sebesar 0,200 lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,05. Dengan demikian, hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Prof. Dr. H. ima. Ghozali, 2016), identifikasi keberadaan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance implation factor (VIF). Tolerance mengukur variabel independen

yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah dari nilai VIF tinggi maka menunjukkan multikolinearitas <0,10 pengambilan keputusannya adalah tidak terjadi multikolinieritas terhadap variabel tersebut.

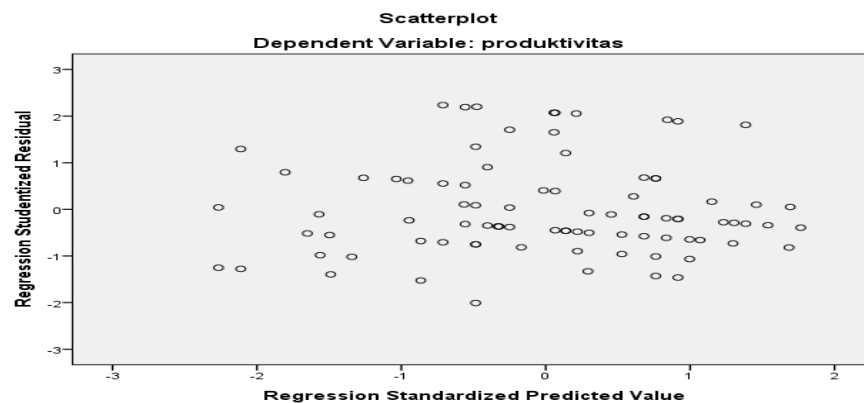
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.224	1.141		
	Tingkat Pendidikan	-.161	.035	.980	1.021
	Disiplin kerja	-.182	.028	.980	1.021

Sumber: Output yang diolah peneliti 2024

Pada variabel Tingkat Pendidikan (X1), nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,021 lebih kecil dari pada 10 dengan nilai tolerance sebesar 0,980 lebih besar dari 0,10. Pada variabel Disiplin Kerja (X2), nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,021 sama dengan pada 10 dengan nilai tolerance sebesar 0,980 lebih besar dari 0,10

Uji heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Gambar diatas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu X dan Y, ini menunjukkan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara Parsial Y (Uji t)

Pengujian parsial (Uji t) digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel dependen dalam menentukan nilai statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikan 5%.

Tabel 6 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1	(Constant)	40.224	1.141	35.265
	Tingkat pendidikan	-.161	.035	-4.622
	Disiplin kerja	-.182	.028	-6.579

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis secara parsial maka:

Hipotesis Tingkat pendidikan Terhadap produktivitas karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan $t = 4,822$ dengan nilai signifikansi 0,00. Sehingga, dapat disimpulkan $4,822 > 1,992$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Disiplin kerja Terhadap produktivitas karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan $t = 6,579$ dengan nilai signifikansi 0,010. Sehingga, dapat disimpulkan $6,579 > 1,992$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 7 hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.415	2	23.708	35.725	.000 ^b
	Residual	55.081	83	.664		
	Total	102.496	85			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Tingkat pendidikan

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Fhitung sebesar 35.725 lebih besar dari Ftabel 2,71 ($35.725 > 2,71$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan pengaruh antara Tingkat pendidikan dan Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil uji korelasi secara parsial dengan nilai 0,942. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai t hitung $> t$ tabel, $4,622 > 1,992$ dan $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi secara paengujian diperoleh melalui nilai t hitung $> t$ tabel 6,579 > 1992 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan.

4.4. Pembahasan

Berikut adalah pembahasan yang berupaya menguraikan temuan penelitian berdasarkan hasil analisis:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat temuan bahwa tingkat pendidikan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Jika tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, ini berarti bahwa peningkatan dalam tingkat pendidikan cenderung meningkatkan produktivitas karyawan secara nyata. Secara praktis, ini dapat diartikan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang lebih baik, yang memungkinkan mereka bekerja lebih efisien dan efektif. Perusahaan dapat menggunakan temuan ini untuk menjustifikasi investasi dalam pelatihan dan pendidikan lanjutan bagi karyawan mereka, karena peningkatan dalam pendidikan dapat secara langsung meningkatkan kinerja dan output perusahaan. Sejalan dengan studi oleh Febrianti et al. (2023) yang menyatakan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat temuan yang menunjuk pengaruh kuat disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Jika hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, ini menandakan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif. Signifikansi ini mengindikasikan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas bukanlah kebetulan, melainkan hubungan yang konsisten dan dapat diandalkan. Disiplin kerja melibatkan aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, konsistensi dalam melaksanakan tugas, dan fokus pada pekerjaan. Ketika karyawan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih terorganisir, mengurangi waktu yang terbuang, dan meningkatkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dengan menanamkan budaya disiplin kerja yang kuat melalui pelatihan, pengawasan, dan insentif bagi karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi. Studi oleh Sari et al. (2022) mendukung hasil ini, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan tingkat pendidikan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini berarti bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang memungkinkan mereka bekerja lebih efisien dan efektif. Sementara itu, disiplin kerja yang baik membantu memastikan bahwa karyawan bekerja dengan konsisten dan mematuhi standar serta prosedur yang ditetapkan, mengurangi kesalahan dan meningkatkan output. Kombinasi dari karyawan yang terdidik dan disiplin ini menciptakan lingkungan kerja yang

produktif, di mana pengetahuan diterapkan secara sistematis dan terstruktur, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

5. Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan pada karyawan produksi PT Kahatex, dapat diketahui bahwa:

1. produktivitas memiliki rata-rata skor pada kategori kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas pada bagian produksi PT Kahatex masih terbilang kurang baik.
2. Tingkat Pendidikan memiliki rata-rata skor pada kategori kurang baik atau rendah. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Tingkat pendidikan bagian produksi PT Kahatex masih terbilang rendah.
3. Disiplin kerja memiliki rata-rata skor pada kategori kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin kerja bagian produksi PT Kahatex masih terbilang tidak baik.
4. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai t hitung $> t$ tabel $,4,622 > 1,992$ dan $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan.
5. Berdasarkan hasil uji korelasi secara paengujian diperoleh melalui nilai t hitung $> t$ tabel $6,579 > 1992$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan.
6. Hasil uji hipotesis diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 35.725 lebih besar dari F_{tabel} 2,71 ($35.725 < 2,71$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan pengaruh antara Tingkat pendidikan dan Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Daftar Pustaka

- Akhyadi, K. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Basyit, A., Bambang, S., and Dwiharto, J. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal EMA 5(1): 12–20.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2016). Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif: Untuk Akutansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya, Universitas Deponegoro. Semarang.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Published by:

- Hendrayani. 2020. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.” *Jurnal Economics* 8(1): 1–12.
- Kasmir (2017). *Manajemen SumberDaya Manusia (teoridanPraktik)*. Depok:RajaGrafindo.
- Kustini & Sari (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi–BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303–311.
- Pasae, P., Lawalata, I. L. D., Anshar, M. A., Mukhtar, A., Makkulawu, A., & Kessi, P. (2021). The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance. *Point of View Research Management*, 2(3), 151–160. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Reza, W. P. 2017. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan.” *JOM Fekon* 4(1): 426–
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suci, Masasti&Ismiyati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. *Economic Education Analysis Journal*, 4(3)
- Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syaifulloh, M., & Pranoto, B. A. (2017). Analisis Profesionalisme Guru, Diklat Dan Prestasi Guru Terhadap Kualitas Pendidikan Pada Sekbin 3 UPTD Pendidikan Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes. *JPSD*, 3(1), 17–25.
- Syaifulloh, M., Wahana, A. N. P. D., & Riono, S. B. (2020). Imbas Biaya Pendidikan Terhadap Minat Studi Lanjut Di Perguruan Tinggi Kabupaten Brebes. *Syntax*, 2(4),
- Wahyuniardi, R., Sidik, N., and Ramadhan, M.R. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Optimasi Sistem Industri* 17(2): 143.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*,Depok. Jawa Barat.
- Ghozali, Prof. Dr. H. ima. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBMSPSS 23*. In *IBM SPSS 23* (p. 52)
- Luthfi, I. M., & Wijaya, F., (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung.

- JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 704-714. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074>
- Rahman, A. A. S., Saputro, A. H., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822-837.
- Prayogo, E. M., Siddiq, A. M., & Wijaya, F. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 5(1), 171-185.
- Yasmine, P. C., & Fanji, F. W. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang. *eCo-Buss*, 6(3), 1577-1589.
- Febrianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi, I, M, A. (2023) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198-204.
- Sari, N, M, O., Santoso, R, T, P, B., & Sirna, I, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Sahmiyya*, 17(1), 86-98.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons>)

