



Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Alesya Gallery Furniture

Winda Lestari Tanjung¹, Gimin², Mujiono³

^{1,2,3}Universitas Riau, Indonesia

E-mail: winda.lestari0393@student.unri.ac.id, gimin@lecturer.unri.ac.id, mujiono@lecturer.unri.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-11-01 Revised: 2023-02-23 Published: 2024-03-03	This research aims to determine the influence of training, education and work experience on employee work productivity at the UMKM Alesya Gallery Furniture Pekanbaru. The background to this research is the instability of MSMEs. This instability is thought to be due to the performance of MSMEs which has not been optimal. This performance which is not yet optimal is thought to be caused by employee work productivity which is also not optimal, which results in the goal not being achieved. This research is included in quantitative descriptive research. The population and sample for this research were all 17 MSME employees. Sampling technique with saturated samples. The data collection techniques used were observation and questionnaires. data analysis techniques using descriptive analysis, multiple linear regression.
Keywords: <i>Training;</i> <i>Education;</i> <i>Experience;</i> <i>Productivity.</i>	
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-11-01 Direvisi: 2023-02-23 Dipublikasi: 2024-03-03	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Alesya Gallery Furniture Pekanbaru. Hal yang melatarbelakangi penelitian ini adalah karena ketidakstabilan UMKM, ketidakstabilan tersebut diduga karena kinerja UMKM yang belum maksimal. Kinerja yang belum maksimal ini diduga disebabkan oleh produktivitas kerja karyawan yang juga belum maksimal sehingga berdampak tidak tercapainya tujuan. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan umkm berjumlah 17 orang. Teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner/angket. teknik analisis data dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.
Kata kunci: <i>Pelatihan;</i> <i>Pendidikan;</i> <i>Pengalaman;</i> <i>Produktivitas.</i>	

I. PENDAHULUAN

Perlu disadari bahwa pada era sekarang ini persaingan dunia usaha semakin ketat dan sebuah tantangan besar yaitu era global abad 21. Peningkatan kualitas, efisiensi, dan efektifitas tidak hanya tergantung pada mesin-mesin modern, modal yang cukup, dan bahan baku yang bermutu saja. Namun, semua faktor-faktor tersebut tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik mampu mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja perlu dikembangkan secara terus menerus, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang bermutu. Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang

utama untuk menegakkan kompetisi global guna meningkatkan pembangunan nasional. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu-individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada produktivitas secara keseluruhan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan.(Rianita Putri, 2016)

UMKM menjalankan usahanya tidak lepas dari masalah produktivitas kerja karyawan, begitu pula UMKM Alesya Gallery Furniture. UMKM Alesya Gallery adalah UMKM Industri Mebel yang memproduksi furniture rumah tangga seperti kursi dan meja yang terletak di jalan Melati, Panam, Pekanbaru. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada penelitian, terlihat masih belum efektifnya penggunaan mesin kerja yang digunakan oleh karyawan, kemampuan karyawan yang belum maksimal, serta latar belakang yang masih kurang dalam mencapai target produksi. Hal semacam ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menghambat proses produksi UMKM. Perlu

ditindak lanjuti karena produktivitas kerja karyawan UMKM Alesya Gallery Furniture belum sesuai tujuan dan belum berkembang dengan baik, oleh karena itu harus di cari solusi dalam permasalahan ini. Hal ini dapat dilihat dari omset hasil produksi yang dihasilkan oleh UMKM Alesya Gallery Furniture, seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Omset UMKM Bulan Agustus 2022 Hingga Maret 2023

No	Bulan	Total
1	Agustus	70.000.000
2	September	61.000.000
3	Oktober	55.000.000
4	November	60.250.000
5	Desember	80.700.000
6	Januari	72.900.000
7	Februari	70.550.000
8	Maret	65.000.000

Sumber: UMKM

Tabel 1 menunjukkan bahwa omset yang dihasilkan UMKM Alesya Gallery Furniture mengalami pasang surut pada tiap bulannya. Hal ini disebabkan karena ketidakstabilan UMKM, padahal umumnya UMKM menginginkan stabilitas atau kenaikan dalam produksi dan omset. Ketidakstabilan tersebut diduga karena kinerja UMKM yang belum maksimal. Kinerja yang belum maksimal ini diduga disebabkan oleh produktivitas kerja karyawan yang juga belum maksimal sehingga berdampak tidak tercapainya tujuan.

Muchlisin Riadi (2019) Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Menurut (Wahyuningsih, 2019) menyatakan bahwa kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, pengalaman, mental, dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja. Melalui pendidikan, seorang karyawan dapat memiliki ketrampilan sehingga karyawan lebih terampil maka dengan mudah karyawan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. (Putu & Jana, 2019)

menyatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gary Dessler (2015) mengemukakan bahwa Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang. Pelatihan kerja melengkapi kemampuan pekerja dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Pada dasarnya latihan melengkapi pendidikan. Pendidikan biasanya bersifat umum, sedangkan latihan bersifat khusus dan teknis operasional. Tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia ini umumnya rendah. Sebab itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap pendidikan akan tetapi justru sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan dan ketrampilan. Agustina (2019) mengemukakan bahwa sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu organisasi.

(Pranata, 2016) mengatakan Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya (Pranata, 2016). Maka, pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Gigih Muhammad Fauzi (Fauzi, 2019) mengatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hanna rianita putri (2016) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketut Edy Wirawan (2019) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, pendidikan dan pengalaman kerja yang paling berpengaruh ke produktivitas kerja. Oleh Karena itu penelitian ini sangat penting untuk dilakukan dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Alesya Gallery Furniture di jalan Melati, Panam, Pekanbaru".

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan dari sifatnya, penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif data kuantitatif. Tempat dan Waktu Penelitian ini dilaksanakan di UMKM Alesya Gallery Furniture yang beralamat di jalan Melati, Panam, Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Alesya Gallery Furniture di jalan Melati, Panam, Pekanbaru yang berjumlah 17 orang karyawan. Teknik yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh (sampling jenuh). Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi dan Kuesioner/angket. Kemudian hasil kuesioner yang berupa jawaban responden yang diukur dengan skala likert. teknik analisis data dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Variabel Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan di jelaskan mengenai data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas yaitu pelatihan kerja, pendidikan dan pengalaman kerja serta variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan sampel sebanyak 17 orang karyawan.

Tabel 2. Pedoman Kriteria

Kriteria	Interval Skor
Sangat Baik	4,3 - 5
Baik	3,5 - 4,2
Cukup	2,7 - 3,4
Tidak Baik	1,9 - 2,6
Sangat Tidak Baik	1 - 1,8

2. Analisis Deskriptif Variabel (X1) Pelatihan kerja

Ditarik kesimpulan seluruh karyawan rata-rata mengkategorikan baik pada setiap pernyataan yang diberikan, ini mengartikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Alesya Gallery Furniture dijalan Melati, Panam, Pekanbaru.

3. Analisis Deskriptif Variabel X2 Pendidikan

Ditarik kesimpulan seluruh karyawan rata-rata mengkategorikan baik pada setiap pernyataan yang diberikan, ini mengartikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan UMKM Alesya Gallery Furniture dijalan Melati, Panam, Pekanbaru.

4. Analisis Deskriptif Variabel X3 Pengalaman Kerja

Ditarik kesimpulan seluruh karyawan rata-rata mengkategorikan baik pada setiap pernyataan yang diberikan, ini mengartikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Alesya Gallery Furniture dijalan Melati, Panam, Pekanbaru.

5. Analisis Deskriptif Variabel Y Produktivitas Kerja Karyawan

Maka ditarik kesimpulan seluruh karyawan rata-rata mengkategorikan baik pada setiap pernyataan yang diberikan, ini mengartikan bahwa variabel pelatihan kerja (X1), pendidikan (X2) dan pengalaman kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

6. Uji Asumsi Klasik

Pada bagian ini akan dijelaskan ulasan mengenai hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas.

a) Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Produktivitas kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 5.60100599
Most Extreme	Absolute .157
Extreme	Positive .120
Differences	Negative -.157
Test Statistic	.157
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,200. Yang artinya lebih besar dari taraf signifikan 0,05 (0,200 > 0,05). Hal itu berarti nilai residual dari 3 variabel yaitu pelatihan kerja(X1), Pendidikan(X2), Pengalaman kerja(X3) yang telah diuji terstandarisasi dan berdistribusi secara normal dinyatakan menyebar secara normal.

b) Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan_Kerja	.847	1.180
Pendidikan	.582	1.719
Pengalaman_Kerja	.632	1.582

a. Dependent Variable:
Produktivitas_Kerja_Karyawan

Maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Nilai VIF untuk variabel pelatihan kerja sebesar $1,180 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,847 > 0,10$ sehingga variabel pelatihan kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- 2) Nilai VIF untuk pendidikan sebesar $1,719 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,582 > 0,10$ sehingga variabel pendidikan dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.
- 3) Nilai VIF untuk pengalaman kerja sebesar $1,582 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,632 > 0,10$ sehingga variabel pengalaman kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.641	4.545		.801	.438
1 Pelatihan Kerja	.633	.060	.768	10.556	.000
Pendidikan	.450	.073	.446	6.130	.003
Pengalaman Kerja	.393	.040	.510	7.006	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Terlihat bahwa nilai konstanta α sebesar 3,641 dan koefisien regresi β_1 sebesar 0,633, β_2 sebesar 0,450 dan β_3 sebesar 0,393. Nilai konstanta dan koefisien regresi (α , β_1 , β_2 , β_3) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 3,641 + 0,633X_1 + 0,450 X_2 + 0,393X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 3,641 berarti jika pelatihan kerja (X_1), pendidikan

(X_2), dan pengalaman kerja (X_3) nilainya 0 maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 3,641

- b) Nilai konstanta regresi pelatihan kerja sebesar 0,633 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pelatihan kerja maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,633
- c) Nilai konstanta regresi pendidikan sebesar 0,450 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 tingkat pendidikan maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,450
- d) Nilai konstanta regresi pengalaman kerja sebesar 0,393 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 tingkat pengalaman kerja maka akan menyebabkan peningkatan pula pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,393.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.596	.572	1.094

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Pendidikan

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,572 dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi produktivitas kerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebas yaitu pelatihan kerja, pendidikan, pengalaman kerja sebesar 57,2% sedangkan sisanya sebesar 42,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini.

9. Uji F

Tabel 7. Uji F

Model	ANOVA				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	212.313	3	70.771	59.093	.001 ^b
Residual	15.569	13	1.198		
Total	227.882	16			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Pendidikan

Hasil uji F tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 Nilai F hitung adalah sebesar 59,093 dengan F tabel 3,41. Signifikansi variabel 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka, secara simultan terdapat pengaruh

variabel pelatihan kerja (X1), pendidikan (X2) dan pengalaman kerja (X3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

10. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B		Beta		
(Constant)	3.641	4.545		.801	.438
1 Pelatihan Kerja	.633	.060	.768	10.556	.000
Pendidikan	.450	.073	.446	6.130	.003
Pengalaman Kerja	.393	.040	.510	7.006	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (t hitung) adalah sebesar 10,556 dengan t tabel sebesar 1.761, signifikansi variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikansi 0,000 < 0,05 artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau Ha diterima dan Ho ditolak.

Sedangkan nilai koefisien regrasi variabel pendidikan adalah (t hitung) sebesar 6,130, dengan t tabel 1,761, signifikansi variabel pendidikan terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar 0,003 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikansi 0,003 < 0,05 artinya variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau Ha diterima dan Ho ditolak.

Sedangkan nilai koefisien regrasi variabel pengalaman kerja adalah (t hitung) sebesar 7,006, dengan t tabel 1,761, signifikansi variabel pengalaman kerja terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar 0,001 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikansi 0,001 < 0,05 artinya variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau Ha diterima dan Ho ditolak.

B. Pembahasan

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh peneliti mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Alesya Gallesy Furniture di

jalan Melati, Pekanbaru. Dan didapat variabel pelatihan kerja (t hitung) adalah sebesar 10,556 dengan t tabel sebesar 1.761, signifikansi variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikansi 0,000 < 0,05 artinya hasil dari penelitian ini yang dimana variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau Ha diterima dan Ho ditolak.

Sejalan dengan data yang telah diolah melalui SPSS bahwa diketahui variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil yang didapat dilapangan dari penelitian ini juga mengatakan variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana dalam penellitian ini produktivitas yaitu Peningkatan hasil kerja produksi karyawan, baik dari hasil produksi, jam kerja, mutu dan kemampuan terjadi peningkatan. Dan penelitian ini sejalan atau senada seperti pada teori yang dikemukakan oleh sinungan (2016).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya berpengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena adanya peningkatan hasil produksi yang dilakukan oleh karyawan maka omset UMKM ini pun juga meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Safitri Indriyani (2015), Ichwan Azis Sambodo (2016), Muhammad Satiya Cahyadi (2017), Angga Perdana (2019) Axel Ibrahim (2020). Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa setiap bagian tugas kerja yang telah mendapatkan pelatihan terjadi peningkatan ini didapat dari hasil observasi yang dilakukan terhadap seluruh karyawan.

2. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja Karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh peneliti mengenai pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Alesya Gallesy Furniture di jalan Melati, Pekanbaru. Dan didapat variabel pendidikan (t hitung) adalah sebesar 6,130 dengan t tabel sebesar 1.761, signifikansi variabel pendidikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,003 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

Kesimpulannya nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $0,003 < 0,05$ artinya hasil dari penelitian ini yang dimana variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau H_a diterima dan H_0 ditolak. Dimana semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin meningkat juga hasil produksi yang di hasilkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hanna Rianita Putri (2016), Nur Herawati (2017), Angga Perdana (2019), dan Fandi Jailani (2022).

3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh peneliti mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Alesya Gallesy Furniture di jalan Melati, Pekanbaru. Dan didapat variabel pengalaman kerja (t hitung) adalah sebesar 7,006 dengan t tabel sebesar 1,761, signifikansi variabel pendidikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,001 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya hasil dari penelitian ini yang dimana variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau H_a diterima dan H_0 ditolak. Dimana semakin lama karyawan itu bekerja maka semakin meningkat juga hasil produksi yang di hasilkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yoga Aprilianingrum (2015), Hanna Rianita Putri (2016), Nur Herawati (2017), Axel Ibrahim (2020).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Yang dimana Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (t hitung) adalah sebesar 10,556 dengan t tabel sebesar 1,761, signifikansi variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$

artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Yang dimana nilai koefisien regresi variabel pendidikan adalah (t hitung) sebesar 6,130, dengan t tabel 1,761, signifikansi variabel pendidikan terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar 0,003 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $0,003 < 0,05$ artinya variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pengalaman kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Yang dimana nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja adalah (t hitung) sebesar 7,006, dengan t tabel 1,761, signifikansi variabel pengalaman kerja terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar 0,001 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pelatihan kerja, pendidikan, pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Terkait dengan pelatihan kerja di UMKM Alesya Gallery Furniture disarankan pihak UMKM untuk lebih memotivasi karyawan agar mengikuti pelatihan dengan belajar hal-hal yang menunjang kinerja mereka sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.
2. Pihak UMKM harus terus menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan cara dipilihnya orang yang tepat agar dapat bekerja secara optimal

3. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan pengalaman kerja, baik yang kurang maupun tinggi agar lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi
4. Untuk lebih meningkatkan kegiatan UMKM, harus lebih fokus kepada bagian pemasaran, menggunakan strategi agar dapat lebih baik dan berkembang lagi
5. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, Ika, Hartati, *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*, Skripsi. Brawijaya Malang, 2015),
- Fauzi, G. M. (2019). *DAMPAK PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BIDANG PRODUKSI DI PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA KABUPATEN MAGELANG SKRIPSI*.
- Pranata, P. (2016). *Analisis Pengalaman Kerja dan keterampilan Kerja pada karyawan roro catering pekanbaru*. 15(2), 1–23.
- Putu, G., & Jana, A. (2019). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* *Ketut*. 5(1), 60–67.
- Rianita Putri, H. (2016). *Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi cv. karunia abadi wonosobo*. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, Volume 5, 292–300.
- Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
<http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>
- Widyaningsih, Nestly. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Duta Jepara*. Skripsi Fakultas Ekonomi Univeesitas Negri Yogyakarta
- Zaidatul Akmal, Gimin, Rr. Sri Kartikowati (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai*. *Instructional Development Journal*