

DETERMINAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DI PT. JACCS MPM FINANCE INDONESIA CABANG KEDIRI

Hilda Ayu Mahanani¹, Suhardi²

^{1,2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
hildaayu076@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of education level, work experience, and work motivation on employee productivity at PT. JACCS MPM Finance Indonesia Kediri Branch. The research approach used is quantitative and is a type of causality research. Data collection techniques through literature study, interviews, questionnaires, and observation. Sampling using saturated sampling technique. The population in this study are employees of PT. JACCS MPM Finance Indonesia Kediri Branch, totaling 40 people. The analysis technique used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the study show that the level of education and work motivation have a significant positive effect on employee productivity; work experience has no significant negative effect on employee productivity; education level, work experience, and work motivation simultaneously have a significant positive effect on employee productivity.

Keywords: Productivity, Level Of Education, Work Experience, Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan merupakan jenis penelitian kausalitas. Teknik pengumpulan data melalui studi pustaka, wawancara, kuesioner (angket), dan observasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri yang berjumlah 40 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan; pengalaman kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan; tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Produktivitas, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia terdiri dari beberapa aspek penunjang dan tidak pernah lepas dari aspek ekonomi karena merupakan kunci terpenting perekonomian negara. Lembaga keuangan, baik perbankan maupun non-perbankan, merupakan salah satu penggerak utama kegiatan ekonomi, bersama dengan industri lainnya. Di bidang keuangan (multifinance), leasing merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang berperan dalam pertumbuhan ekonomi nasional.

Menurut data via financial.bisnis.com, penjualan kendaraan bermotor dalam dua tahun terakhir mengalami peningkatan mencapai 700.000 hingga 775.000 unit. Perkembangan industri otomotif menyebabkan bertambahnya jumlah perusahaan leasing di Indonesia. Leasing diyakini bermanfaat bagi masyarakat dalam hal pembelian kendaraan bermotor baik roda dua maupun roda empat. Peran leasing yang efektif juga menjadi alasan peningkatan jumlah pelanggan. Pelanggan lebih memilih untuk membeli secara kredit karena dianggap memudahkan pelanggan untuk membayar pembelian kendaraan bermotor dengan cara dicicil setiap bulan. Akibatnya, hal ini menjadikan pinjaman sebagai bisnis di mana perusahaan leasing dapat meminjamkan dana yang diterima dari bank kepada konsumen secara menguntungkan. Selain itu, hal ini juga membuat perkembangan perusahaan leasing di Indonesia saat ini semakin berkembang pesat meski dalam dua tahun terakhir terkena dampak pandemi Covid-19.

Produktivitas karyawan adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugas yang dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh [1]. Sedangkan produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) [2]. Apabila produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari karyawan. Produktivitas karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan [3]. Dari pengertian tersebut peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa produktivitas karyawan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengerjakan tugas dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh.

Tingkatan pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi [4]. Sedangkan tingkat pendidikan merupakan suatu indeks organisasi dalam menetapkan penerimaan hasil kerja [5]. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari adanya penempatan kedudukan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan dan pendidikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Dari pengertian tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya serta dalam menetapkan penerimaan hasil kerja.

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya [6]. Sedangkan orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai [7]. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Dari pengertian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan dalam mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja diharapkan menjadi pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Motivasi adalah kekuatan pendorong untuk memenuhi keinginan yang bertaraf dari yang paling sederhana hingga yang tertinggi berdasarkan kepentingannya [8]. Motivasi kerja merupakan sebuah daya gerak yang memberikan gairah kerja untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif serta terintegrasi dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan [9]. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan dan pendukung seseorang agar lebih bersemangat dan termotivasi. Motivasi kerja dapat mempengaruhi perilaku manusia sehingga dapat bertindak dengan cara-cara tertentu untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan tersebut akan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi jika perusahaan memberikan dukungan pelaksanaan tugas mereka [10]. Motivasi sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan dalam perusahaan. Dalam menjalankan sebuah pekerjaan dalam perusahaan, seorang karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar berpengaruh baik terhadap hasil kerjanya [11].

Peneliti telah mengumpulkan penelitian terdahulu terkait tingkat pendidikan, seperti yang telah dijabarkan yang menyatakan adanya pengaruh signifikan positif antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan [12]. Hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan [13]. Penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan [14].

Hasil *gap research* pengaruh simultan yang diperoleh peneliti dari penelitian bahwa pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan [15]. Selain itu penelitian yang dilakukan juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja [16].

Kondisi perusahaan pembiayaan mengalami kendala akibat terdampak pandemi covid-19, dimana perusahaan lebih banyak melakukan pekerjaan di rumah yang mengakibatkan penurunan target pencapaian. Hal ini berdasarkan data yang diperoleh melalui otomotif.kompas.com, pada bulan Desember 2021 penjualan kendaraan bermotor mengalami penurunan sebanyak 75.789 unit. Meskipun begitu perusahaan pembiayaan terus melakukan inovasi agar dapat mempertahankan eksistensinya.

Perusahaan pembiayaan PT. JACCS MPM Finance Indonesia merupakan sebuah perusahaan pembiayaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan investasi dan modal kerja pada sektor pembiayaan konsumen untuk kendaraan bermotor roda empat, roda dua, dan multiguna. PT. JACCS MPM Finance Indonesia merupakan perusahaan pembiayaan kredit yang cukup besar dan unggul di Indonesia, perusahaan ini terus berusaha untuk meningkatkan struktur pembiayaan yang kompetitif dan pilihan tenor angsuran yang sesuai

dengan kemampuan konsumen. Selain itu juga tersedianya perlindungan asuransi, jaringan pembayaran angsuran yang luas (mitra channel payment) dan keamanan penyimpanan BPKB kendaraan. Dengan strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Peneliti memilih melakukan penelitian di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri karena selama mengikuti program magang sudah mengamati lokasi dan sudah menganalisis fenomena yang dijadikan objek dalam penelitian ini. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara, permasalahan tingkat pendidikan pada karyawan yaitu terkendala dalam menyamakan kompetensi dikarenakan background pendidikan tiap karyawan yang berbeda. Sedangkan terkait pengalaman kerja terkendala pada karyawan baru lulus (fresh graduate) yang sering melakukan kesalahan kerja dan kecepatan menyelesaikan masalah yang cenderung lebih lambat.

Permasalahan yang terjadi di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri terkait motivasi kerja yaitu motivasi karyawan dengan status lajang masih relatif kecil dibanding dengan yang sudah berumah tangga. Sedang pada produktivitas kerja karyawan mengalami kendala akibat terdampak pandemi covid-19 yang berdampak pada menurunnya target pencapaian.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta teknik penelitian kausalitas. Penelitian ini dilaksanakan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri yang beralamat di Jl. Kilisuci No. 79C, Setono Pande, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur. Adapun populasi dalam tulisan ini adalah seluruh karyawan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri sebanyak 40 orang, yang terdiri dari OB, Satpam, dan Field Collector; serta Marketing Roda 2 atau Roda 4 dan Admin (baik back office ataupun front office).

Instrumen penelitian menggunakan skala likert dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah 34 pernyataan yang sesuai dengan indikator variabel dan kemudian dinilai dengan rentang nilai 1-5 berdasarkan jawaban responden. Hasil jawaban responden selanjutnya diuji dengan bantuan salah satu aplikasi pengolahan data yaitu IBM SPSS versi 26, yang di dalamnya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang berguna untuk memastikan bahwa data hasil kuesioner benar-benar valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif seperti uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian dan jawaban responden, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 30 tahun	9	22,5
2.	30 – 40 tahun	26	65
3.	> 40 tahun	5	12,5
	Total	40	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari total 40 responden, kelompok terbesar responden berusia 30 – 40 tahun yaitu sebanyak 26 orang atau 65% dari jumlah responden, sedangkan kelompok terkecil berusia > 40 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%. Selanjutnya responden yang berusia < 30 tahun berjumlah 9 orang atau 22,5%. Tingkatan usia tersebut bisa menentukan tingkat kedewasaan seseorang sehingga hal ini bisa mempengaruhi perilaku dan cara berpikir dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	33	82,5
2.	Perempuan	7	17,5
	Total	40	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Dari hasil tabel 2 menunjukkan bahwa dari total 40 responden, responden laki-laki sebanyak 33 orang atau 82,5% dan untuk responden perempuan sebanyak 7 orang atau 17,5% dari keseluruhan responden.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA/ sederajat	13	32,5
2.	D3	1	2,5
3.	S1	26	65
	Total	40	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden adalah SMA / sederajat, D3, dan S1. Dari total 40 responden, responden dengan tingkat pendidikan SMA / sederajat sebanyak 13 orang atau 32,5%. Responden yang berpendidikan D3 berjumlah 1 orang atau 2,5%, dan responden dengan latar belakang S1 yaitu sebanyak 26 orang atau 65%.

Tabel 4. Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	8	20
2.	1 – 5 tahun	22	55
3.	> 5 tahun	10	25
	Total	40	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Dari tabel 4 menunjukkan dari total 40 responden, responden yang bekerja < 1 tahun sebanyak 8 orang atau 20%, responden yang bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 22 orang atau 55%, dan responden yang bekerja > 5 tahun sebanyak 10 orang atau 25% dari keseluruhan responden.

Tabel 5. Jabatan Responden

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Branch Manager (BM)	1	2,5
2.	Operational SPV	1	2,5
3.	Marketing 2W SPV	1	2,5
4.	Marketing 4W SPV	1	2,5
5.	Collection SPV	1	2,5
6.	Admin Collection	1	2,5
7.	Admin Credit	1	2,5
8.	Customer Care	1	2,5
9.	Custodian	2	5
10.	Credit Marketing Officer (CMO)	12	30
11.	Field Collection (FC)	17	42,5
12.	Satpam	1	2,5
	Total	40	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa responden memiliki jabatan yang berbeda-beda. Responden yang memiliki jabatan sebagai Field Collection (FC) jumlahnya lebih dominan yaitu sebanyak 17 orang atau 42,5%.

Deskripsi Data

Hasil tanggapan responden terkait variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan

Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS		Σ	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1.1	1	2,5	2	5	6	15	31	77,5	0	0	40	100
X1.1.2	2	5	0	0	4	10	30	75	4	10	40	100
X1.2.1	0	0	5	12,5	11	27,5	22	55	2	5	40	100
X1.2.2	2	5	1	2,5	7	17,5	23	57,5	7	17,5	40	100
X1.3.1	2	5	2	5	4	10	30	75	2	5	40	100
X1.3.2	1	2,5	3	7,5	0	0	31	77,5	5	12,5	40	100

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel tingkat pendidikan yaitu: Pernyataan pertama, sebanyak 2,5% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 15% netral, 77,5% setuju, dan 0% sangat setuju. Pernyataan kedua, sebanyak 5% sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 10% netral, 75% setuju, dan 10% sangat setuju. Pernyataan ketiga, sebanyak 0% sangat tidak setuju, 12,5% tidak setuju, 27,5% netral, 55% setuju, dan 5% sangat setuju. Pernyataan keempat, sebanyak 5% sangat tidak setuju, 2,5% tidak setuju, 17,5% netral, 57,5% setuju, dan 17,5% sangat setuju. Pernyataan kelima, sebanyak 5% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 10% netral, 75% setuju, dan 5% sangat setuju. Pernyataan keenam, sebanyak 2,5% sangat tidak setuju, 7,5% tidak setuju, 0% netral, 77,5% setuju, dan 12,5% sangat setuju.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja

Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS		Σ	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1.1	1	2,5	6	15	0	0	29	72,5	4	10	40	100
X2.1.2	1	2,5	5	12,5	5	12,5	7	17,5	22	55	40	100
X2.2.1	4	10	1	2,5	7	17,5	22	55	6	15	40	100
X2.2.2	3	7,5	3	7,5	22	55	9	22,5	3	7,5	40	100
X2.3.1	5	12,5	2	5	5	12,5	21	52,5	4	10	40	100
X2.3.2	4	10	2	5	6	15	22	55	6	15	40	100

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pengalaman kerja yaitu: Pernyataan pertama, sebanyak 2,5% sangat tidak setuju, 15% tidak setuju, 0% netral, 72,5% setuju, dan 10% sangat setuju. Pernyataan kedua, sebanyak 2,5% sangat tidak setuju, 12,5% tidak setuju, 12,5% netral, 17,5% setuju, dan 55% sangat setuju. Pernyataan ketiga, sebanyak 10% sangat tidak setuju, 2,5% tidak setuju, 17,5% netral, 55% setuju, dan 15% sangat setuju. Pernyataan keempat, sebanyak 7,5% sangat tidak setuju, 7,5% tidak setuju, 55% netral, 22,5% setuju, dan 7,5% sangat setuju. Pernyataan kelima, sebanyak 12,5% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 12,5% netral, 52,5% setuju, dan 10% sangat setuju. Pernyataan keenam, sebanyak 10% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 15% netral, 55% setuju, dan 15% sangat setuju.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS		Σ	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1.1	0	0	3	7,5	6	15	25	62,5	6	15	40	100
X3.1.2	1	2,5	2	5	5	12,5	25	62,5	7	17,5	40	100
X3.2.1	1	2,5	2	5	7	17,5	25	62,5	5	12,5	40	100
X3.2.2	2	5	2	5	6	15	23	57,5	7	17,5	40	100
X3.3.1	3	7,5	1	2,5	5	12,5	22	55	9	22,5	40	100
X3.3.2	0	0	4	10	4	10	23	57,5	9	22,5	40	100
X3.4.1	1	2,5	3	7,5	6	15	24	60	6	15	40	100
X3.4.2	0	0	2	5	9	22,5	24	60	5	12,5	40	100
X3.5.1	0	0	3	7,5	5	12,5	23	57,5	9	22,5	40	100
X3.5.2	0	0	3	7,5	3	7,5	23	57,5	11	27,5	40	100

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja yaitu: Pernyataan pertama, sebanyak 0% sangat tidak setuju, 7,5% tidak setuju, 15% netral, 62,5% setuju, dan 15% sangat setuju. Pernyataan kedua, sebanyak 2,5% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 12,5% netral, 62,5% setuju, dan 17,5% sangat setuju. Pernyataan ketiga, sebanyak 2,5% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 17,5% netral, 62,5% setuju, dan 12,5% sangat setuju. Pernyataan keempat, sebanyak 5% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 15% netral, 57,5% setuju, dan 17,5% sangat setuju. Pernyataan kelima, sebanyak 7,5% sangat tidak setuju, 2,5% tidak setuju, 12,5% netral, 55% setuju, dan 22,5% sangat setuju. Pernyataan keenam, sebanyak 0% sangat tidak setuju, 10% tidak setuju, 10% netral, 57,5% setuju, dan 22,5% sangat setuju.

Pernyataan ketujuh, sebanyak 2,5% sangat tidak setuju, 7,5% tidak setuju, 15% netral, 60% setuju, dan 15% sangat setuju. Pernyataan kedelapan, sebanyak 0% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 22,5% netral, 60% setuju, dan 12,5% sangat setuju. Pernyataan kesembilan, sebanyak 0% sangat tidak setuju, 7,5% tidak setuju, 12,5% netral, 57,5% setuju, dan 22,5% sangat setuju. Pernyataan kesepuluh, sebanyak 0% sangat tidak setuju, 7,5% tidak setuju, 7,5% netral, 57,5% setuju, dan 27,5% sangat setuju.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Karyawan

Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS		Σ	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1.1	1	2,5	3	7,5	6	15	23	57,5	7	17,5	40	100
Y1.1.2	2	5	2	5	6	15	25	62,5	5	12,5	40	100
Y1.2.1	2	5	1	2,5	7	17,5	23	57,5	7	17,5	40	100
Y1.2.2	2	5	2	5	4	10	27	67,5	5	12,5	40	100
Y1.3.1	4	10	1	2,5	5	12,5	22	55	8	20	40	100
Y1.3.2	2	5	2	5	10	25	21	52,5	5	12,5	40	100
Y1.4.1	2	5	1	2,5	6	15	25	62,5	6	15	40	100
Y1.4.2	2	5	2	5	5	12,5	27	67,5	4	10	40	100
Y1.5.1	1	2,5	2	5	5	12,5	27	67,5	5	12,5	40	100
Y1.5.2	1	2,5	1	2,5	7	17,5	28	70	3	7,5	40	100
Y1.6.1	1	2,5	3	7,5	5	12,5	22	55	9	22,5	40	100
Y1.6.2	2	5	2	5	4	10	25	62,5	7	17,5	40	100

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel produktivitas karyawan yaitu: Pernyataan pertama, sebanyak 2,5% sangat tidak setuju, 7,5% tidak setuju, 15% netral, 57,5% setuju, dan 17,5% sangat setuju. Pernyataan kedua, sebanyak 5% sangat tidak setuju, 5% tidak

setuju, 15% netral, 62,5% setuju, dan 12,5% sangat setuju. Pernyataan ketiga, sebanyak 5% sangat tidak setuju, 2,5% tidak setuju, 17,5% netral, 57,5% setuju, dan 17,5% sangat setuju. Pernyataan keempat, sebanyak 5% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 10% netral, 67,5% setuju, dan 12,5% sangat setuju. Pernyataan kelima, sebanyak 10% sangat tidak setuju, 2,5% tidak setuju, 12,5% netral, 55% setuju, dan 20% sangat setuju.

Pernyataan keenam, sebanyak 5% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 25% netral, 52,5% setuju, dan 12,5% sangat setuju. Pernyataan ketujuh, sebanyak 5% sangat tidak setuju, 2,5% tidak setuju, 15% netral, 62,5% setuju, dan 15% sangat setuju. Pernyataan kedelapan, sebanyak 5% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 12,5% netral, 67,5% setuju, dan 10% sangat setuju. Pernyataan kesembilan, sebanyak 2,5% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 12,5% netral, 67,5% setuju, dan 12,5% sangat setuju. Pernyataan kesepuluh, sebanyak 2,5% sangat tidak setuju, 2,5% tidak setuju, 17,5% netral, 70% setuju, dan 7,5% sangat setuju. Pernyataan kesebelas, sebanyak 2,5% sangat tidak setuju, 7,5% tidak setuju, 12,5% netral, 55% setuju, dan 22,5% sangat setuju. Pernyataan keduabelas, sebanyak 5% sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 10% netral, 62,5% setuju, dan 17,5% sangat setuju.

Uji Asumsi Klasik

Berikut tabel 10 hasil uji normalitas:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33202988
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,063
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 10 hasil uji normalitas dengan metode *one-sample kolmogrov-smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sign* adalah sebesar 0,200, sedangkan nilai itu lebih besar dari nilai signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Berikut tabel 11 hasil uji multikolinearitas:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,223	4,475	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0,472	2,120	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,248	4,034	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah ≤ 10 . Dengan nilai VIF terdiri dari tingkat pendidikan sebesar 4,475, pengalaman kerja sebesar 2,120, dan motivasi kerja sebesar 4,034. Sedangkan untuk nilai tolerance $\geq 0,10$ dengan nilai tolerance dari tingkat pendidikan sebesar 0,223, pengalaman kerja sebesar 0,472, dan motivasi kerja sebesar 0,248. Dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Berikut tabel 12 hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan	0,726	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,156	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,631	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah $> 0,5$. Dengan nilai signifikansi terdiri dari tingkat pendidikan sebesar 0,726, pengalaman kerja 0,156, dan motivasi kerja 0,631. Sehingga dapat diketahui bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut tabel 13 hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficient ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	-6,869	2,224		-3,089	,004
X1	,648	,201	,274	3,229	,003
X2	-,113	,102	-,065	-1,113	,273
X3	1,037	,109	,769	9,539	,000

a. Dependen variabel: Y

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 13 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -6,869 + 0,648 X1 + -0,113 X2 + 1,037 X3 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut:

1. Konstanta = -6,869. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) bernilai 0, maka nilai produktivitas karyawan (Y) adalah -6,869.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,648 dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan memiliki hasil koefisien regresi positif maka tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar -0,113 dapat diartikan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki hasil koefisien regresi positif maka pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 1,037 dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki hasil koefisien regresi positif maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut tabel 14 hasil koefisien determinasi:

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,942	,937	2,42725

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN

b. Dependent variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,937. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel dependen (produktivitas karyawan) sebesar 94% dan sisanya 6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji-t (Parsial)

Berikut tabel 15 hasil uji t:

Tabel 15. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a				
Model		Standardized coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		-3,089	,004
	X1	,274	3,229	,003
	X2	-,065	-1,113	,273
	X3	,769	9,539	,000

a. Dependen variabel: Y

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Tabel 15 menunjukkan hasil pengujian uji t yang dijelaskan sebagai berikut: Variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (H_1 diterima). Variabel pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan (H_2 ditolak). Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (H_3 diterima).

Uji F (Simultan)

Berikut tabel 16 hasil uji F:

Tabel 16. Hasil Uji F (Simultan)

Hubungan Variabel	F hitung	F tabel	Keterangan
Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan	194,735	3,26	Signifikan

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 16 variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (H_4 diterima).

Pembahasan

H₁: Yang berbunyi tingkat pendidikan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri, "**Diterima**". Berarti bahwa semakin tingginya tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerjanya. Hal tersebut yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.

H₂: Yang berbunyi pengalaman kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri, "**Ditolak**". Dalam penelitian ini variabel pengalaman kerja berpengaruh tidak positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam hal ini, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan tidak selalu bisa diterapkan.

H₃: Yang berbunyi motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri, "**Diterima**". Berarti bahwa motivasi kerja yang terdapat pada perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16, diperoleh nilai $F_{hitung} = 194,735 > F_{tabel} = 3,26$ atau nilai sig sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (H₄ diterima).

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan dari beberapa analisis yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh tidak positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri. Disarankan, karena masih terdapat dampak dari variabel lain pada penelitian ini sebanyak 6% sehingga jawaban dari penelitian ini bisa digunakan untuk dijadikan referensi maupun penelitian lanjutan di bidang kajian yang sama. Serta peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat memperbanyak variabel atau penggunaan variabel lain untuk mendapatkan temuan baru mengenai apa saja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Farozji M, Sumantri BA, Suhardi. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Kediri. *Simp Manaj Dan Bisnis* 2022:85–93.
- [2] Febrianto, RD, Sumantri BA, Silalahi APB. Analisis Kinerja Karyawan PT. Sapta Karya Megah Ditinjau Dari Aspek Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi* 2021:1262–8.
- [3] Juliawan RA, Sumantri BA, Kurniawan R. Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprima Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi* 2021:410–5.
- [4] Suprpto E, Mahaputra MR, Mahaputra MR. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Remco Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 2023.
- [5] Mulyati S, Sholikhah, Handaru AW. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Keuangan* 2022.
- [6] Adnan M, RD, Marwiyanti, Jannah R. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah* 2022.
- [7] Laksmiari, NPP. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 2019.
- [8] Suwanto, Kosasih, Dkk. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif* 2021.
- [9] Parwati NMD, Sri AAP, Sari NPR. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Komaneka Resorts, Komaneka Bisma Ubud. *Jurnal Ilmiah* 2021.

- [10] Halimatussakdiah B, Suarmanayasa IN, Heryanda KK. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Art Shop* di Desa Sukarara Tahun 2019. *Jurnal Manajemen* 2019.
- [11] Khojin N, Utami SN, Syaifulloh M. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pembatik Bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Jurnal Ilmiah* 2020.
- [12] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro; 2018.
- [13] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke 2)*. Bandung: Alfabeta; 2019.