

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Moh. Arif Rohmadhon^{1*}, Sugiono², Susi Damayanti³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

arifromadhon1702@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

This study aims to examine the influence of educational background, work experience, and work motivation on employee productivity at CV. Karya Abadi Kediri. The method used is quantitative research with a causal associative approach, using numerical data from respondents selected purposively. Data were analyzed through descriptive and inferential statistics to determine the relationship and influence between variables. The results of the study indicate that the three variables have a significant influence on employee productivity, with work motivation as the most dominant factor. This study makes a new contribution by emphasizing the importance of human resource development through increasing motivation and adjusting educational background and work experience in order to improve work efficiency and effectiveness. These findings are expected to be the basis for making human resource management policies in related companies.

Keywords: Educational Background, Work Experience, Work Motivation, Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Karya Abadi Kediri. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, menggunakan data numerik dari responden yang dipilih secara purposive. Data dianalisis melalui statistik deskriptif dan inferensial untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang paling dominan. Penelitian ini memberi kontribusi baru dengan menegaskan pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan motivasi dan penyesuaian latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia di perusahaan terkait.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah satu hal yang tidak terpisahkan dari jenjang dunia bisnis. Apalagi sekarang sudah semakin ketat persaingan didalam bisnis. Oleh sebab itu perusahaan harus juga memikirkan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat memudahkan suatu perusahaan mencapai visi misi yang sudah diterapkan [1]. Disinilah peran SDM sesungguhnya diuji apakah mereka mempunyai jiwa inovasi dan juga ide kreatif yang tinggi atau justru sebaliknya. Mengelola SDM dengan baik menjadi kunci memajukan efisiensi serta efektivitas perusahaan ataupun organisasi [2]. Sumber daya manusia dalam setiap kegiatan selalu memberikan harapan untuk peningkatan kualitas. Pembinaan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk memperbesar kemampuan berproduksi seseorang, baik dalam pekerjaan, seni dan lain-lain kegiatan yang dapat memperbaiki hidup bagi diri sendiri atau orang lain.

Produktifitas merupakan hal yang penting dalam perusahaan dan bisa dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika keryawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan [3]. Produktivitas kerja adalah unsur yang tidak kalah penting dalam mendukung kinerja karyawan, bahkan dalam situasi tertentu produktivitas kerja menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan [4]. Produktivitas merupakan syarat utama untuk menjadikan karyawan sukses yang mampu mengatur diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja [5]. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Latar belakang pendidikan yang sesuai memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, sedangkan pengalaman kerja menambah wawasan praktis dan keterampilan

husus yang diperoleh melalui praktik langsung. Motivasi kerja sebaliknya mendorong pegawai untuk bekerja maksimal melalui dorongan internal dan eksternal.

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat modern, karena merupakan Idirisan terpenting dalam pembentukan kualitas individu dan masyarakat secara keseluruhan. Tingkat pendidikan seseorang seringkali menjadi tolok ukur kemampuan intelektual, keterampilan, dan daya saingnya dalam dunia kerja. Oleh karena itu, memahami secara komprehensif korelasi antara tingkat pendidikan dan produktivitas adalah esensial untuk merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang strategis bagi perusahaan [6]. Pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan tetapi juga membentuk karakter, etika dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menghadapi tantangan kehidupan. Dalam konteks pembangunan, kualitas talenta sangat bergantung pada akses dan kualitas pendidikan yang diterima, karena pendidikan berfungsi sebagai pendorong utama dalam menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pembangunan sosial-ekonomi. Oleh karena itu, investasi di bidang pendidikan tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, namun juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kemajuan suatu bangsa dalam persaingan internasional [7].

Tingkat pendidikan merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja dan proses berpikir seseorang, karena pendidikan berperan dalam membentuk pola pikir, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi tantangan di dunia kerja. Orang-orang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas pekerjaan mereka, keterampilan analitis yang lebih tajam, dan keterampilan komunikasi yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi untuk menjadi lebih efektif dalam bekerja. Selain itu, pendidikan juga dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Di sisi lain, rendahnya tingkat pendidikan dapat membatasi kemampuan seseorang dalam mengakses informasi, berinovasi, dan memecahkan masalah secara sistematis. Oleh karena itu, pendidikan tidak hanya menentukan kualitas sumber daya manusia saja, namun juga berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas di dunia kerja [8].

Pendidikan tinggi tidak hanya memberikan pemahaman teoritis yang lebih mendalam, namun juga melatih kemampuan pemecahan masalah secara sistematis dan efektif. Orang dengan pendidikan yang lebih baik cenderung lebih mampu memahami kompleksitas pekerjaan mereka, mengambil keputusan berdasarkan analisis tingkat lanjut, dan mengembangkan solusi inovatif. Selain itu, pendidikan juga membantu membangun kepercayaan diri dan keterampilan interpersonal yang mendukung kerja tim dan komunikasi di lingkungan kerja. Keterampilan tersebut mempersiapkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan profesionalisme tinggi, menghadapi tantangan dengan strategi yang tepat, dan meningkatkan kontribusinya terhadap produktivitas perusahaan [9].

Pengalaman kerja sangat berperan penting dalam mengembangkan karir, karena dengan meningkatnya pengalaman kerja, kinerja seseorang cenderung berkembang, membentuk dasar untuk naik ke tingkatan karir yang lebih tinggi [10]. Melalui pengalaman, karyawan mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan, termasuk: Kemampuan memecahkan masalah, mengambil keputusan dengan cepat, dan bekerja dalam tim. Selain itu, pengalaman kerja memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan mengenai dinamika kerja, budaya organisasi, dan harapan perusahaan sehingga memudahkan mereka beradaptasi dengan situasi kerja yang kompleks. Dengan kata lain, pengalaman profesional tidak hanya menjamin keunggulan teknis, namun juga membangun pola pikir profesional yang diperlukan untuk mengatasi perubahan dan tantangan di tempat kerja. Oleh karena itu, pengalaman profesional merupakan elemen kunci dalam mengembangkan tenaga kerja yang kompetitif dan produktif [11]. Orang-orang dengan pengalaman kerja yang luas dapat dengan cepat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan karena pengalaman mereka memberi mereka pemahaman mendalam tentang tugas-tugas tertentu, lingkungan kerja, dan dinamika organisasi. Melalui pengalaman kerja, seseorang dapat belajar dari tantangan sebelumnya dan menemukan solusi praktis dan efisien untuk menghadapi situasi serupa.

Selain itu, pengalaman kerja yang luas juga akan meningkatkan perolehan keterampilan teknis dan interpersonal yang penting untuk bekerja dalam tim dan mencapai tujuan organisasi. Individu dengan pengalaman beragam dapat memahami perbedaan budaya tempat kerja, sistem operasi, dan teknologi yang digunakan. Semua ini merupakan keuntungan penting untuk menjadi ahli di bidang masing – masing individu. Hal ini menjadikan pengalaman profesional Diri sebagai aset berharga yang tidak hanya meningkatkan produktivitas pribadi Diri, namun juga berkontribusi signifikan terhadap kemajuan perusahaan [8].

Motivasi kerja merupakan faktor penting penentu kualitas kinerja individu dalam suatu organisasi, sehingga memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik [12]. Selain itu, Motivasi kerja juga sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tentunya sangatlah dibutuhkan terlebih lagi dimasa pandemi saat ini [13]. Motivasi bertindak sebagai kekuatan pendorong internal yang mempengaruhi seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Orang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih proaktif, disiplin, dan konsisten. Setiap pemimpin perlu memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan [14]. Hal ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan individu, tetapi juga keberhasilan seluruh organisasi. Penting bagi organisasi untuk menyediakan sumber daya yang cukup kepada karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dan tetap termotivasi [15]. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti tanggung jawab dan kepuasan kerja, dan motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan finansial, memiliki dampak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, bagi perusahaan, mengelola motivasi yang tepat merupakan langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas, menciptakan suasana kerja yang positif, dan mempertahankan karyawan potensial [11].

Demikian halnya pada CV. Karya Abadi Kediri, perusahaan yang didirikan pada tahun 2000 dengan nama CV. Kharisma Niagatama dan memulai bisnis sebagai penjualan dan distribusi perusahaan yang khusus dalam produk makanan dari lokal dan impor. Pada tahun 2003, perusahaan ini mengganti nama menjadi CV. Karya Abadi, sejak itu perusahaan mulai menjual dan mendistribusikan produk-produk non-pangan juga. CV. Karya Abadi Kediri masih belum maksimal dalam mengadakan memperhatikan pengalaman kerja bagi karyawannya, sehingga beberapa karyawan masih bekerja tidak sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*). Demikian halnya dengan pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan pada CV. Karya Abadi Kediri juga ikut terpengaruh, seperti banyak karyawan yang kurang menguasai, menunda pekerjaan untuk dikerjakan besok, bekerja seenaknya sehingga kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Untuk itu CV. Karya Abadi Kediri dalam melakukan aktifitas usahanya hendaknya mempertimbangkan faktor pengalaman kerja dan produktivitas sebagai hal yang serius dan patut dicermati untuk kemajuan perusahaan, sehingga tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Melihat kondisi tersebut, peneliti beralih untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, termasuk latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Ketiga variabel ini sangat relevan dalam memahami bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka dan seberapa besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pendidikan yang memadai dapat meningkatkan keterampilan dan pemahaman, pengalaman kerja memberi wawasan praktis dalam menyelesaikan tugas, sementara motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat dan dedikasi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Karya Abadi Kediri.

Sehubungan dengan identifikasi masalah yang telah dipaparkan tersebut di atas, maka peneliti mengambil judul: "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karya Abadi Kediri".

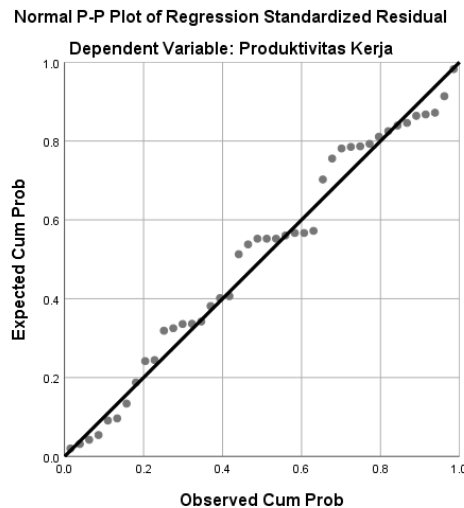
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV. Karya Abadi Kediri sejumlah 70 orang, dan sampel diambil sebanyak 42 orang dengan metode simple random sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan bantuan SPSS versi 25. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach Alpha. Analisis data meliputi uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji T dan uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap produktivitas kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data residual (kesalahan) dari model regresi berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal penting agar hasil estimasi parameter regresi valid. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.



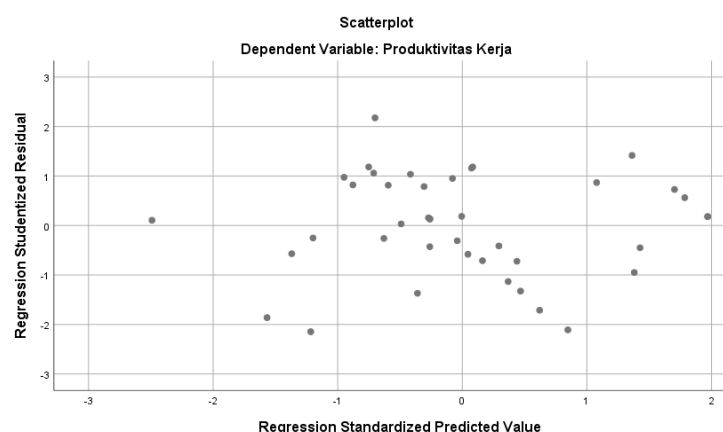
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Sumber: data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan gambar 1. diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi pada penelitian ini memenuhi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual adalah konstan pada seluruh nilai variabel independen. Jika varians residual tidak konstan, maka terjadi heteroskedastisitas dan model regresi mungkin tidak valid. Dalam mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik *scatterplot* dengan koordinat (sumbu) X sebagai koordinat (sumbu) Y yang sudah diperkirakan secara sistematis dan koordinat (sumbu) X sebagai residual (Y perkiraan dan Y sebenarnya) yang telah di *Studentized Residual*.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan gambar 2. menunjukan titik-titik menyebar diatas dan tidak ada pola yang jelas serta berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas

Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan)

**Tabel 1. Hasil Uji-T dan Uji-F
Coefficients^a**

Keterangan	Sig.	Hasil Sig.	Kesimpulan
Uji t			Signifikan
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,05	0,001	Signifikan
Pengalaman Kerja (X2)	0,05	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X3)	0,05	0,022	Signifikan
Uji f			
Produktifitas Kerja (Y)	0,05	0,000	Signifikan

Sumber : data diolah oleh peneliti (2025)

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikasi variabel Latar Belakang Pendidikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Diperoleh nilai signifikasi variabel Pengalaman Kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Diperoleh nilai signifikasi variabel Motivasi Kerja sebesar $0,022 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dari uji f pada table 1. diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 , nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 , maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1.	0,898	0,807	0,792

Sumber: data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan table 2 diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,898 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independent yang terdiri dari Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dengan variabel dependent Produktivitas kerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R Square menunjukkan 0,807 ini berarti bahwa pengaruh variabel independent yang terdiri dari Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel dependent Produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 79,2% Maka dapat diartikan bahwa masih terdapat variasi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 20,8%.

Pembahasan

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis uji-t yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian. Temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan dalam tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan memberikan kontribusi yang nyata dalam memengaruhi keputusan pembelian, baik dalam hal pemahaman informasi, kemampuan analisis, maupun pengambilan keputusan yang logis.

berdasarkan hasil dari uji regresi linier, variabel latar belakang pendidikan menunjukkan koefisien positif. Ini berarti ada hubungan langsung antara tingkat pendidikan dan produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi latar belakang pendidikan seseorang, semakin meningkat pula tingkat produktivitas kerjanya. Hal ini dapat dipahami bahwa individu dengan pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, serta dapat beradaptasi dengan perubahan

atau tantangan di tempat kerja. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa pendidikan formal sangat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan data uji-t yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu elemen penting yang memengaruhi besarnya kontribusi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai sasaran kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam hal ini, pengalaman kerja menggambarkan durasi dan jumlah keterlibatan seseorang dalam aktivitas kerja yang relevan, yang pada gilirannya berperan dalam peningkatan keterampilan teknis, pemahaman tentang prosedur operasional, serta kemampuan untuk mengambil keputusan dengan tepat. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki koefisien positif, yang menandakan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja. Dengan kata lain, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas yang bisa dicapai. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama umumnya lebih terampil dalam menyelesaikan tugas, mampu bekerja secara mandiri, serta dapat menghindari kesalahan yang sama karena telah belajar dari pengalaman sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai salah satu indikator kunci dalam proses perekrutan, promosi, dan pengembangan karier karyawan untuk memastikan tercapainya tingkat produktivitas yang optimal di dalam organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasar pada analisis uji-t yang tercantum dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu komponen psikologis yang sangat berpengaruh dalam mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi kerja menggambarkan dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar yang mempengaruhi semangat, komitmen, dan ketahanan individu dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya lebih proaktif, lebih fokus dalam pekerjaan, serta memiliki hasrat yang kuat untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh sebab itu, dorongan yang kuat menjadi dasar penting dalam meningkatkan produktivitas individu, baik dari sisi jumlah maupun kualitas hasil kerjanya.

Selanjutnya, analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien positif, yang menandakan adanya hubungan satu arah antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Ini berarti, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Hubungan ini cukup logis, karena individu yang termotivasi akan lebih fokus pada pencapaian, lebih gigih dalam menyelesaikan tugas, dan cenderung menikmati pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan temuan dari uji-F dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan ketiga variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yakni produktivitas kerja. Ini berarti jika latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja dianalisis secara bersama-sama, ketiga faktor ini berperan penting dalam menjelaskan variasi yang muncul pada produktivitas kerja para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga elemen tersebut saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan di perusahaan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,792 atau 79,2%. Angka ini menunjukkan bahwa 79,2% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja di dalam model regresi ini. Sementara itu, sisa 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian, seperti kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas, atau keadaan fisik dan mental karyawan. Dengan adanya nilai *Adjusted R Square* yang cukup tinggi, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini memiliki daya prediksi yang kuat dan cocok untuk dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

Temuan ini juga mendukung pendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia yang terarah melalui peningkatan pendidikan, penambahan pengalaman kerja, dan penguatan motivasi internal karyawan adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu,

perusahaan perlu merancang kebijakan pengelolaan SDM yang tidak hanya fokus pada satu aspek, tetapi bersifat menyeluruh dan terintegrasi demi mencapai kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam memperhatikan kesesuaian pendidikan, menambah pengalaman kerja, serta memberikan dorongan motivasi yang tepat. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, serta dapat dijadikan dasar untuk penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain atau memperluas pada jenis industri yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Paramitha DA, Fauji DAS, et al. Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super Top 2024;3:319–27.
- [2] Hamidah, Roatul I, Kurniawan, Rony. Pengaruh I Lingkungan Kerja, Kompensasi I Dan Motivasi I Kerja 2024;3:230–9.
- [3] Natalia PG, Susetyanti DA, Nimah M, Khoiriyah M, Limantara AD. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Pada PT. Aice Jatim Industry Mojokerto 2024;3:1257–62.
- [4] Muhammmad, Syamsudin, Al, Ghifari M. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Amigdala Karya Pedia Mojokerto. J Ekon Bisnis Dan Manaj 2023;1:189–98. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.382>.
- [5] Heppy F. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Manag Bus Prog 2024;3:107–16. <https://doi.org/10.70021/mbp.v3i1.146>.
- [6] Raharjo, Bian, Itot, Forijati, Wulandari, Nike. Pengaruh tingkat pendidikan, sistem upah, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada cv halbanero 1),2),3) 2024;3:685–92.
- [7] Kamila RA. pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok. Univ Muhammdiyah Jakarta 2022.
- [8] Syafi M, Basalamah A. Pengayaan Jurnal Manajemen Menyelidiki kembali bagaimana pendidikan dan pengalaman kerja menentukan etos kerja karyawan 2023;13.
- [9] Maulana T, Riyanto Setyo. Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja. J Ilmu Manaj Saburai 2022;8:103–9.
- [10] Imbun, Prayekti, Purnamarini. Pengaruh Pengalaman Kerja , Pendidikan Dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT . Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur 2024;8:647–56. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.26901>.
- [11] Deswanti AI, Novitasari D, Asbari M, Purwanto A. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. J Inf Syst Manag 2023;2:34–40.
- [12] Raharjo, Bian, Itot, Forijati, Septiana, Intan, et al. Pengaruh disiplin, motivasi, kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di pt sukses mitra sejahtera kediri 1),2),3) 2024;3:1189–98.
- [13] Hustia A. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. J Ilmu Manaj 2020;10:81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- [14] Wikaningtyas SU, Diana S, Apriliani H. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Ukhuwah Berkah Semesta. J Ris Akunt dan Bisnis Indones 2023;3:177–95. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.680>.
- [15] naufal, azrial D. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manaj Univ Udayana 2023;12:974. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i09.p05>.