

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN CV. KARYA ABADI KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

MOH. ARIF ROHMADHON

NPM 2112010071

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2025

Skripsi oleh:

MOH. ARIF ROHMADHON

NPM: 2112010071

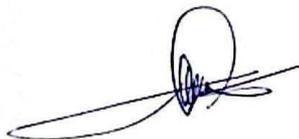
Judul:

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN CV. KARYA ABADI KEDIRI**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 4 Juli 2025

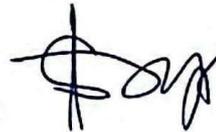
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.

NIDN. 0014015706

Pembimbing II



Susi Damayanti, S.Pd., M.M.

NIDN. 0723117802

Skripsi oleh :
MOH. ARIF ROHMADHON
NPM 2112010071

Judul :

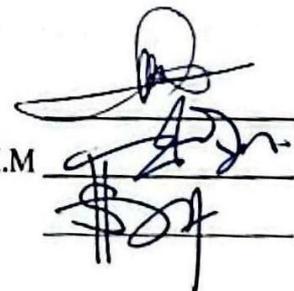
**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN CV. KARYA ABADI KEDIRI**

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 7 Juli 2025

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

4. Ketua : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.
5. Penguji I : Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H, M.M
6. Penguji II : Susi Damayanti, S.Pd., M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB,



Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Moh. Arif Rohmadhon

Jenis Kelamin : Laki – Laki

Tempat/ Tanggal lahir : Kediri, 01 Juli 2002

NPM : 2112010071

Fak/Jur/Prodi : FEB/S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,

Yang Menyatakan



MOH. ARIF ROHMADHON

NPM: 2112010071

MOTTO

“Kesalahan terbesar dalam penulisan skripsi ini adalah Ketika kamu beranggapan bahwa ada hari esok lagi”

“Skripsi ini memang tidak sempurna, tapi percayalah skripsi ini bisa membawa penulis sampai wisuda dan mendapatkan gelarnya (S.M)”

“Yakinlah, jika Allah bersamamu, tak ada yang mustahil untuk kamu lewati”

—*HR. Tirmidzi, no. 2516*—

Kupersembahkan karya ini untuk

Diriku Sendiri dan Keluargaku

ABSTRAK

Moh. Arif Rohmadhon : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Karya Abadi Kediri

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

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa produktivitas kerja karyawan di CV. Karya Abadi Kediri dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Keadaan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, apakah latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Karya Abadi Kediri.

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 menunjukkan bahwa, hasil penelitian dari uji t yaitu $0,001 < 0,05$ maka, latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian dari pengalaman kerja mendapat $0,000 < 0,005$ juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dan motivasi kerja juga mendapat hasil $0,022 < 0,05$ yang berarti berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil uji f $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di CV. Karya Abadi Kediri. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan faktor pendidikan, pengalaman, dan motivasi karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karna atas rahmad dan hidayahnya-Nya dalam penyusunan skripsi ini penulis berharap dapat menyelesaikannya. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Bersamaan dengan ini perkenankan penulis mengucapkan Terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan moral dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sugiono, M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Susi Damayanti, S.Pd., M.M. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Terima kasih kepada diriku sendiri yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah hingga akhirnya skripsi ini berhasil diselesaikan.
7. Kedua orang tua, keluarga, yang penulis sayangi, terimakasih untuk doa, dukungan, semangat, kasih sayang, dan nasehat yang tiada henti diberikan kepada kehidupan penulis.
8. Saya ucapkan terimakasih kepada pemilik npm 220421604996 Pendidikan Akuntansi FEB Universitas Negeri Malang yang telah setia menemani dan mendampingi penulis dari 2021-2025, memberi semangat, serta menjadi sumber kekuatan selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada rekan-rekan Racana Kartini Dewantara atas dukungan, semangat, dan kebersamaan yang tak ternilai.
10. Tak lupa juga ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada CV. Karya Abadi Kediri selaku instansi tempat saya melakukan penelitian. Terima kasih atas kesempatan, bantuan, serta dukungan yang telah diberikan selama proses pengumpulan data.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 4 Juli 2025

Moh. Arif Rohmadhon

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Produktivitas Kerja	8
B. Pendidikan.....	12
C. Pengalaman Kerja.....	16
D. Motivasi Kerja.....	21
E. Penelitian Terdahulu	27
F. Kerangka Berfikir	32
G. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian	34
B. Definisi Operasional	36
C. Alat, Bahan, dan Instrumen Penelitrian	37

D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Prosedur Penelitian	48
F. Tempat dan Waktu Penelitian	49
G. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Hasil Penelitian.....	58
B. Deskripsi Data Variabel.....	70
C. Analisis Data	80
D. Pembahasan.....	87
BAB V PENUTUP.....	92
A. Kesimpulan	92
B. Implikasi	92
C. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN-LAMPIRAN	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman	
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 3.2 Tempat CV. Karya Abadi Kediri	50
Gambar 4.1 Logo CV. Karya Abadi Kediri.....	60
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Data.....	80
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman	
Tabel 3.1 Devinisi Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Devinisi Operasional.....	37
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	38
Table 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan	41
Table 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	41
Table 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	42
Table 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	43
Table 3.7 Hasil Uji Reliabilitas	44
Table 3.8 Karyawan CV. Karya Abadi Kediri.....	46
Table 3.9 Prosedur Penelitian	48
Table 3.10 Rencana Penelitian.....	50
Table 3.11 Koefisien Korelasi	51
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	69
Tabel 4.4 Deskripsi Data Variabel Latar Belakang Pendidikan.....	70
Tabel 4.5 Deskripsi Data Variabel Latar Pengalaman Kerja	72
Tabel 4.6 Deskripsi Data Variabel Latar Motivasi Kerja Kerja.....	75
Tabel 4.7 Deskripsi Data Variabel Latar Produktivitas Kerja	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi.....	83
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	84
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	86
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefesien Determinasi	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman	
Lampiran 1 Kuisisioner.....	100
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	106
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	111
Lampiran 4 Hasil Output Spss.....	115
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	118
Lampiran 6 Balasan Surat Izin Penelitian.....	119
Lampiran 7 Berita Acara.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam dunia bisnis. Pemberian pelatihan kepada orang-orang yang relevan dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Dewi et al. 2023). Pada titik inilah kemampuan sumber daya manusia benar-benar diuji, apakah mereka mampu menunjukkan semangat inovatif dan kreativitas tinggi, atau justru tidak. Peran SDM dalam berbagai aktivitas selalu memberikan kontribusi penting dalam upaya peningkatan kualitas. Pembinaan sumber daya manusia adalah langkah strategis untuk meningkatkan kapasitas individu dalam berbagai bidang seperti pekerjaan, seni, maupun aktivitas lain yang bermanfaat bagi kehidupan pribadi maupun orang lain

Produktivitas Kerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel ini berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Latar belakang akademis yang sesuai memberikan wawasan serta keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, sedangkan pengalaman kerja menambah wawasan praktis dan keterampilan khusus yang diperoleh melalui praktik langsung. Motivasi kerja sebaliknya mendorong pegawai untuk bekerja maksimal melalui dorongan internal dan eksternal.

Pendidikan adalah bagian penting dari kehidupan modern karena merupakan cara terpenting untuk menciptakan kualitas individu dan masyarakat secara keseluruhan. Tingkat pendidikan seseorang seringkali menjadi tolok ukur kemampuan intelektual, keterampilan, dan daya saingnya dalam dunia kerja. Pendidikan tidak hanya memberikan informasi, tetapi juga membangun karakter, moral, dan prinsip yang diperlukan untuk menghadapi kesulitan dalam hidup. 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 memiliki efek yang signifikan terhadap kemajuan negara dalam persaingan internasional selain memberikan keuntungan bagi individu (Kamila 2022)

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. Mereka yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas pekerjaan mereka, kemampuan analitis yang lebih baik, dan kemampuan komunikasi yang lebih baik, yang semuanya menyebabkan mereka lebih produktif di tempat kerja. 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 dan indikator pendidikan meliputi 1) Tingkat Pendidikan, 2) Kesesuaian Keilmuan/Jurusan, dan 3) Kompetensi. (Syafi and Basalamah 2023)

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 (Maulana and Riyanto Setyo 2022).

Pengalaman kerja memberikan pemahaman praktis yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan kerja secara efektif dan efisien. 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 (Deswanti et al. 2023). 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 (Syafi and Basalamah 2023).

Dalam konteks kerja, motivasi termasuk faktor psikologis yang berperan penting. Kehadirannya dapat secara nyata memengaruhi seberapa optimal karyawan dalam menjalankan tugasnya (Merdian et al. 2022). Motivasi adalah kekuatan pendorong internal yang mempengaruhi seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan. Orang yang sangat termotivasi dalam bekerja cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih proaktif, disiplin, dan konsisten. Hal ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan individu, tetapi juga keberhasilan seluruh organisasi. Seseorang juga harus menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapainya menunjukkan bahwa ia memiliki motivasi yang tinggi serta bersedia melakukan berbagai usaha demi meraih tujuan tersebut (Btari et al. 2023). Oleh karena itu, untuk bisnis, mengelola motivasi yang tepat adalah langkah yang bijaksana untuk meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan mempertahankan karyawan potensial (Deswanti et al. 2023).

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, untuk menghindari kejadian yang tidak diinginkan.

Melihat kondisi tersebut, peneliti beralih untuk mengkaji faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan, termasuk latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta 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, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel ini berdampak pada produktivitas kerja karyawan CV. Karya Abadi Kediri.

Dari identifikasi permasalahan yang dipaparkan tersebut, maka peneliti mengambil judul: “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karya Abadi Kediri”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti dapat merumuskan masalahnya sebagai berikut.

1. Apakah Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Karya Abadi Kediri.
2. Apakah Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Karya Abadi Kediri.
3. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Karya Abadi Kediri.
4. Apakah Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Karya Abadi Kediri.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman secara mendalam serta menyajikan bukti empiris yang relevan mengenai topik yang diteliti yaitu pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja karyawan pada CV. Karya Abadi Kediri.

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, peneliti ini dilakukan dengan tujuan.

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel Latar Belakang Pendidikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karya Abadi Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karya Abadi Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karya Abadi Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh Variabel Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karya Abadi Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi beberapa pihak berikut.

a) Manfaat Operasional

1. Sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan terhadap keputusan yang telah di ambil terkait upaya-upaya peningkatan produktivas dan pencapaian di CV. Karya Abadi Kediri.
2. Sebagai tambahan pemikiran bagi organisasi dalam mengambil langkah-langkah strategis.

b) Manfaat Akademik

1. Sebagai tambahan pengetahuan dan pengembangan bagi organisasi serta sebagai tambahan bagi peneliti lainnya.
2. Sebagai sumber evaluasi dan pertimbangan bagi perusahaan terhadap keputusan yang telah dibuat terkait upaya-upaya peningkatan produktivitas dan pencapaian di CV. Karya Abadi Kediri.

c) Manfaat teoritik

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Terutama mereka yang terlibat dalam komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Temuan ini dapat memperkaya penelitian teoritis tentang latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dampak motivasi kerja untuk produktivitas, dan referensi penelitian kemudian yang ingin memeriksa variabel serupa dalam berbagai konteks organisasi atau perusahaan.

d) Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penemuan dalam penelitian ini memungkinkan untuk dipertimbangkan untuk manajemen untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan sikap, penempatan karyawan, pengembangan departemen SDM, persiapan motivasi kerja untuk mendukung produktivitas kerja yang optimal.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Studi ini dapat menjadi referensi untuk peneliti lain yang ingin mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara pendidikan, pengalaman kerja, motivasi dan produktivitas. Para peneliti berikut juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel tambahan atau memperluas hasil penelitian menggunakan berbagai metode analitis

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. ..., R. .. Yusnita, and N. .. Oktaviani. 2023. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)* 1(2):139–45.
- Agustinar, Yudhinanto, Ekatama, Reny, Desmon, Alie, and Indriyani. 2024. "The Influence of Motivation, Work Experience, and Education Level on Work Productivity at Pt. Bank Rakyat Indonesia Branch Office Kotabumi Lampung Utara." 7:688–95.
- Btari, Aulia, Paramarini, Susi, and Damayanti. 2023. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel." *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* 2(10):2253–69. doi: [10.22334/paris.v2i10.584](https://doi.org/10.22334/paris.v2i10.584).
- Deswanti, Annisa Ika, Dewiana Novitasari, Masduki Asbari, and Agus Purwanto. 2023. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review." *Journal of Information Systems and Management (JISMA)* 2(3):34–40.
- Dewi, Kartika, Dwi, Retno, Zulistiani, Z, Damayanti, and Susi. 2023. "Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Zakaya Produk." *Simposium Manajemen Dan Bisnis II* 2:673–82.
- Ginting, Immanuel M. 2025. "Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen." *Suharti, Herry, Suherman*, 6(1):131–43.
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1):81. doi: [10.32502/jimn.v10i1.2929](https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929).
- Imbun, Prayekti, and Purnamarini. 2024. "Pengaruh Pengalaman Kerja , Pendidikan Dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT . Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur." 8(2):647–56. doi: [10.29408/jpek.v8i2.26901](https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.26901).
- Juli, Volume No, Etika Karyawan, Timbang Deli, Lilis Ikawati Ramadhani, and Lidiya Yunita Simanjuntak. 2020. "Jurnal Ilmu Manajemen (JMAS) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap." 3(3).
- Kamila, Rofa Alifia. 2022. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok." *Universitas Muhammdiyah Jakarta*.
- Ledy Nevira Anggraini, Ira Setiawati, and Rita Meiriyanti. 2023. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia Di Semarang." *Jurnal Riset Manajemen* 1(1):107–26. doi: [10.54066/jurma.v1i1.104](https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.104).
- Maulana, Taufik, and Riyanto Setyo. 2022. "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* 8:103–9.

- Merdian, Yozima, Sugeng, Abrianto, Sugiono, Rony, and Kurniawan. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lotus Indah Textile Industries Nganjuk." 815–24.
- Muhammmad, Syamsudin, Al, Ghifari, Mahfudiyanto. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Amigdala Karya Pedia Mojokerto." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen* 1(4):189–98. doi: [10.59024/jise.v1i4.382](https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.382).
- Mulyadi, Iing. 2023. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran)." 1(2).
- naufal, azrial, Dermawan. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 12(9):974. doi: [10.24843/ejmunud.2023.v12.i09.p05](https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i09.p05).
- Rini, Prima, N, Cahyo, Yudhinanto, N, Paramita, and Maria. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pesawaran." 18–24.
- Sagita, Riki. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GCI Indonesia Di Pekanbaru." 15.
- Sahri, Fanirin, and Arifin. 2020. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Hasil Belajar Bahasa Arab Pada Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 24 Jakarta Timur. Sarjana Thesis. Universitas Negeri Jakarta." 2(1):95–103.
- Saing, Vikro Gabriel V, Asriyana S. Kaseng, Iventura Fitra, Uli Tamba, and Debora Tambunan. 2025. "GEMILANG : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Kantor Regional VI BKN Kota Medan."
- Saputra, and Asron. 2025. "DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI."
- Sari, Budiati, and Lestari. 2020. "Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis." *Jurnal Ilmiah* 16(1):1–15.
- Sembiring, Br., Asta Trapulina, Sinurat, Elperida J., Nadapdap, and Kristanty Marina Natalia. 2024. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Kompensasi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan." *Jurnal Ilmiah METHONOMI* 10(1):51–68. doi: [10.46880/methonomi.vol10no1.pp51-68](https://doi.org/10.46880/methonomi.vol10no1.pp51-68).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- Syafi, Muhammad, and A. Basalamah. 2023. "Pengayaan Jurnal Manajemen Menyelidiki Kembali Bagaimana Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Menentukan Etos Kerja Karyawan." 13(1).
- Tauwi. 2024. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT . Astra Honda Motor Unaaha Tauwi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lakidende , Indonesia.” (September).

Wikaningtyas, Suci Utami, Sri Diana, and Hana Apriliani. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Ukhuwah Berkah Semesta.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 3(1):177–95. doi: [10.32477/jrabi.v3i1.680](https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.680).

