

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
DI PT. JACCS MPM FINANCE INDONESIA CABANG KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**HILDA AYU MAHANANI**  
NPM: 19.1.02.02.0215

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2023**

Skripsi oleh:

**HILDA AYU MAHANANI**

NPM: 19.1.02.02.0215

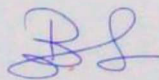
Judul:

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT.  
JACCS MPM FINANCE INDONESIA CABANG KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

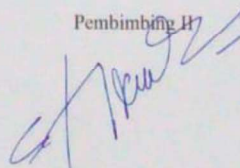
Tanggal: 27 Juni 2023

Pembimbing I



Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.  
NIDN: 0730088001

Pembimbing II



Suhardi, M.Pd.  
NIDN: 0701105804

Skripsi oleh:

**HILDA AYU MAHANANI**

NPM: 19.1.02.02.0215

Judul:

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT.  
JACCS MPM FINANCE INDONESIA CABANG KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

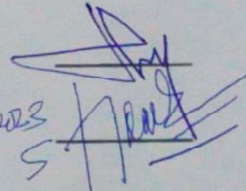
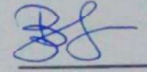
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal: 20 Juli 2023

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
2. Penguji I : Dr. Samari, M.M.
3. Penguji II : Suhardi, M.Pd.



19/7/2023  
S



Mengetahui,  
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M.  
NIDN: 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Hilda Ayu Mahanani  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Kediri/ 05 Oktober 2000  
NPM : 19.1.02.02.0215  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : 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, 27 Juni 2023  
Yang Menyatakan



**HILDA AYU MAHANANI**  
NPM: 19.1.02.02.0215

Motto:

Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*nya. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan, kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

*“It is okay to take your time. We live in a generation that romanticizes moving forward as quickly as possible when it comes to careers, our futures and our success within them.”*

~Bianca Sparacino~

Persembahan:

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa yang luar biasa untuk anaknya serta memberikan dukungan baik moril maupun materil.

Terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.

## ABSTRAK

**Hilda Ayu Mahanani** : "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia Cabang Kediri", Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

**Kata Kunci:** produktivitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja

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 PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri" ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan motivasi kepada mahasiswa.
3. Restin Meilina, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan semangat serta motivasi kepada mahasiswa.
4. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membimbing dan memberikan semangat, dorongan serta motivasi dalam penyusunan skripsi.
5. Suhardi, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah membimbing dan memberikan semangat, dorongan serta motivasi dalam penyusunan skripsi.
6. Pimpinan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri yang bersedia membantu, memberikan pengarahan serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.
8. Ayah dan ibuku tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan, dan semangat yang tiada hentinya kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

9. Mbak Siska, Mas Ega, Ryan Nova Aldimara yang memberikan doa dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 27 Juni 2023

**HILDA AYU MAHANANI**

NPM: 19.1.02.02.0215



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori .....	13
1. Produktivitas Karyawan .....	13
2. Tingkatan Pendidikan.....	16
3. Pengalaman Kerja .....	19
4. Motivasi Kerja.....	21
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	26
C. Kerangka Berpikir.....	29
1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan .....	30
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas	

Karyawan .....	30
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	
Karyawan .....	30
4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi	
Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan .....	31
D. Kerangka Konseptual.....	31
E. Hipotesis .....	33

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Variabel Penelitian .....	34
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
2. Definisi Operasional Variabel.....	35
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	38
1. Pendekatan Penelitian .....	38
2. Teknik Penelitian.....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
1. Tempat Penelitian.....	38
2. Waktu Penelitian .....	39
D. Populasi dan Sampel .....	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	40
E. Instrumen Penelitian.....	40
1. Pengembangan Instrumen .....	40
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	45
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
1. Sumber Data.....	49
2. Teknik Pengumpulan Data.....	50
G. Teknik Analisis Data.....	51
1. Uji Asumsi Klasik .....	51
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
3. Koefisien Determinasi.....	54
4. Uji Hipotesis.....	54

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Penelitian .....	55
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
2. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	59
B. Deskripsi Data Variabel .....	63
1. Deskripsi Data Variabel Bebas .....	63
2. Deskripsi Data Variabel Terikat.....	68
C. Analisis Data .....	69
1. Uji Asumsi Klasik.....	69
2. Uji Regresi Linier Berganda .....	74
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	75
D. Pengujian Hipotesis.....	76
1. Uji t (parsial).....	76
2. Uji F (simultan).....	77
E. Pembahasan.....	78
1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan .....	79
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	80
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	81
4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan.....	83

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	85
B. Saran.....	87

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>
----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel : 2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel : 3.1 Variabel Penelitian.....	35
Tabel : 3.2 Skala Likert.....	41
Tabel : 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kuesioner .....	41
Tabel : 3.4 Hasil Uji Validitas .....	47
Tabel : 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel : 4.1 Tingkat Usia Responden.....	60
Tabel : 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	61
Tabel : 4.3 Tingkat Pendidikan .....	61
Tabel : 4.4 Lama Bekerja Responden .....	62
Tabel : 4.5 Jabatan Responden.....	63
Tabel : 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel : 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja.....	65
Tabel : 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja .....	66
Tabel : 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Karyawan .....	68
Tabel : 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel : 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
Tabel : 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	73
Tabel : 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel : 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75
Tabel : 4.15 Hasil Uji t.....	76
Tabel : 4.16 Hasil Uji F.....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar : 1.1 Grafik Penjualan Kendaraan Bermotor.....	1
Gambar : 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar : 4.1 Struktur Organisasi.....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

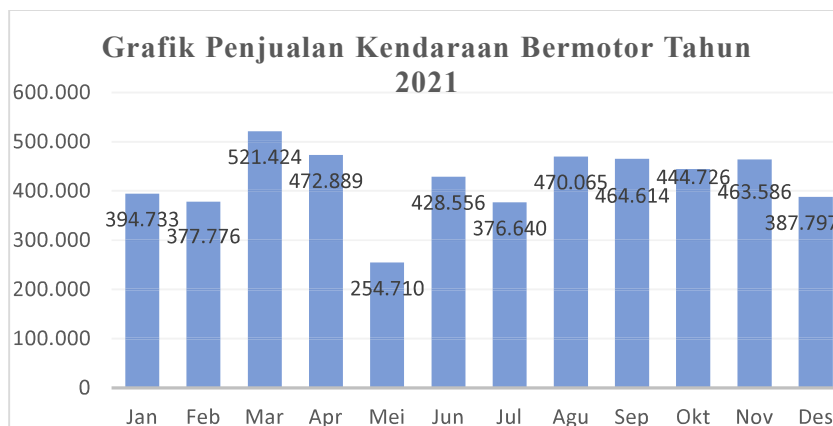
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner .....	96
Lampiran 3 Hasil Output SPSS.....	100
Lampiran 4 Surat Pengantar Ijin Penelitian .....	107
Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	108
Lampiran 6 Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	109
Lampiran 7 Dokumentasi .....	111

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian di Indonesia terdiri atas beberapa aspek pendukung dan tidak pernah lepas dari aspek keuangan, hal ini karena hal tersebut menjadi kunci utama perekonomian negara. Lembaga keuangan baik bank ataupun non-bank merupakan salah satu penggerak utama kegiatan-kegiatan perekonomian di samping industri lainnya. Terkait dengan industri pembiayaan (*multifinance*), *leasing* menjadi salah satu lembaga keuangan non-bank yang berperan dalam pertumbuhan perekonomian nasional. Industri pembiayaan (*multifinance*) merupakan suatu badan usaha yang melakukan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat. Menurut data yang diberikan oleh otomotif.kompas.com diperoleh grafik data penjualan kendaraan bermotor seperti pada gambar 1.1 berikut:



Sumber : Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia

Berdasarkan gambar grafik 1.1, dapat diketahui bahwa penjualan kendaraan bermotor pada bulan Desember 2021 mengalami penurunan. Namun menurut data yang diberitakan melalui finansial.bisnis.com, penjualan kendaraan bermotor 2 tahun belakangan ini mengalami peningkatan yang bisa mencapai 700.000 sampai 775.000 unit.

Perkembangan sektor industri kendaraan bermotor inilah yang menyebabkan semakin banyaknya perusahaan *leasing* di Indonesia. Keberadaan *leasing* sangat membantu masyarakat dalam melakukan pembelian kendaraan bermotor baik roda dua maupun roda empat secara kredit. Peran *leasing* yang efektif tersebut juga menjadi penyebab adanya peningkatan jumlah nasabah. Nasabah lebih memilih pembelian secara kredit dikarenakan hal tersebut dianggap lebih meringankan nasabah dalam melunasi pembelian kendaraan bermotor dengan diangsur tiap bulan. Hal ini justru menjadikan kredit menjadi lahan usaha bagi perusahaan *leasing* untuk menyalurkan dana yang telah diperoleh dari bank kepada konsumen untuk menghasilkan keuntungan. Selain itu hal tersebut juga yang menjadikan kondisi perkembangan perusahaan *leasing* di Indonesia saat ini tetap melaju dan terus mengalami peningkatan meskipun 2 tahun belakangan terdampak 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 (Sukardi, 2021). Sedangkan menurut Setiawan (2021)



produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Apabila produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari karyawan. Kustini dan Sari (2020) juga menyatakan bahwa produktivitas karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. 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 menurut Lestari (2016) 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. Sedangkan menurut Narwis (2019), tingkat pendidikan merupakan suatu indeks organisasi dalam menetapkan penerimaan hasil kerja. 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 (Marwansayah, 2014). Sedangkan menurut Hasibuan (2016) mengemukakan orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. 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 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 (Juliawan et al., 2021). 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 (Andika, 2019).

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. (Febrianto et al., 2021) Dari

pengertian tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan agar lebih bersemangat untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.

Peneliti telah mengumpulkan penelitian terdahulu terkait tingkat pendidikan, seperti yang telah dikatakan oleh Purba (2020) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan positif antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Akbar (2020) yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian dari Ayu (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil *gap research* pengaruh simultan yang diperoleh peneliti dari penelitian Suwanto (2021) bahwa pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mardatillah (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

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](https://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* yang berbeda. Sedangkan terkait pengalaman kerja terkendala

pada karyawan yang 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.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia Cabang Kediri"**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan terkendala dalam menyamakan kompetensi dikarenakan *background* pendidikan masing-masing karyawan yang berbeda.
2. Pengalaman kerja pada karyawan yang baru lulus (*fresh graduate*) relatif rendah sehingga sering melakukan kesalahan kerja dan kecepatan dalam menyelesaikan masalah juga cenderung lebih lambat.

3. Motivasi kerja karyawan dengan status lajang masih relatif kecil dibanding dengan yang sudah berumah tangga.
4. Produktivitas kerja karyawan mengalami kendala akibat terdampak pandemi covid-19 yang berdampak pada menurunnya target pencapaian.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, agar peneliti lebih fokus pada variabel yang diteliti. Penelitian ini hanya memfokuskan menganalisa pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia Cabang Kediri.

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel tingkat pendidikan pada penelitian ini dibatasi aspek jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi.
2. Variabel pengalaman kerja pada penelitian ini dibatasi aspek lama waktu / masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
3. Variabel motivasi kerja pada penelitian ini dibatasi aspek kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.
4. Variabel produktivitas karyawan pada penelitian ini dibatasi aspek kemampuan untuk melaksanakan tugas, tingkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia Cabang Kediri?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia Cabang Kediri?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia Cabang Kediri?
4. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia Cabang Kediri?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia Cabang Kediri.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia Cabang Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia Cabang Kediri.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

- a. Berkaitan dengan manfaat praktis dari tingkat pendidikan, dengan cara memberikan pelatihan dan kompetensi, sehingga karyawan bisa mendapatkan tambahan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini memiliki manfaat agar mencapai sasaran kerja yang tepat dan mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.
- b. Berkaitan dengan manfaat praktis dari pengalaman kerja, dengan cara pembinaan karir sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Berkaitan dengan manfaat praktis dari motivasi kerja, dengan cara pemberian insentif, lembur, dan kompensasi masa akhir kontrak yang sesuai, sehingga menumbuhkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerjanya.



- d. Berkaitan dengan manfaat praktis dari produktivitas karyawan, dengan cara memberikan produktivitas kerja yang efektif. Hal ini memiliki manfaat agar perusahaan dapat memahami seberapa besar produktivitas kerja maksimal yang diberikan kepada karyawan sehingga sesuai dengan tujuan dan target pencapaian perusahaan.

## 2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini memiliki manfaat dalam memperkuat teori dari Tirtarahardja (2018) mengenai indikator-indikator pada tingkat pendidikan, salah satu indikator yang diperkuat yaitu kesesuaian jurusan. Dimana kesesuaian jurusan karyawan dengan posisi jabatan yang diemban dalam pekerjaannya akan berdampak positif bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan perusahaan.
- b. Penelitian ini memiliki manfaat dalam memperkuat teori dari Sedarmayanti (2013) mengenai indikator-indikator pada pengalaman kerja, salah satu indikator yang diperkuat yaitu penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Dimana penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan harus dilakukan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menghindari kesalahan kerja, sehingga bisa memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
- c. Penelitian ini memiliki manfaat dalam memperkuat teori dari Hasibuan (2019) mengenai indikator-indikator pada motivasi kerja, salah satu indikator yang diperkuat yaitu kebutuhan akan

penghargaan, karena jika karyawan mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, maka karyawan tersebut akan meningkatkan motivasi kerjanya.

- d. Penelitian ini memiliki manfaat dalam memperkuat teori dari Mawarni (2019) mengenai indikator-indikator pada produktivitas karyawan, salah satu indikator yang diperkuat yaitu tingkatan hasil yang dicapai. Dimana jika tingkatan hasil yang dicapai sudah sesuai dengan tujuan perusahaan maka dapat dikatakan karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aswad, H. N., & Ferrial, E. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 413–425.
- Farozji, M., Sumantri, B. A., & Suhardi. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis*, 85–93.
- Febrianto RD, Sumantri, B. A., & Silalahi, A. P. B. (2021). Analisis Kinerja Karyawan PT. Sapta Karya Megah Ditinjau Dari Aspek Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi. *Seminar Nasional ...*, 1262–1268.  
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/767>
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Juliawan, R. A., Sumantri, B. A., & ... (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprime Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan. *Seminar Nasional ...*, 410–415.  
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/799%0Ahttps://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/download/799/798>
- Khojin N, Utami SN, Syaifulloh M. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pembudidaya Bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Jurnal Ilmiah* 2020.
- Muhammad Adnan., 2022. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Aceh”. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Aceh.
- Ni Made Dwi P., Anak Agung Putri S. Dkk. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Komanekaresorts, Komaneka Bisma Ubud” Universitas Udayana 123.
- Ni Putu Pradita L. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit”. Universitas Pendidikan Ganesha
- Pranata, Handy. 2018. *Pengaruh Pendidikan, Upah, Usia, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Unit Industri Rokok Cerutu Bobbin Kabupaten Jember)*. *Jurnal Ilmiah*.

- Salju. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo*. Jurnal Manajemen. Volume 4, Nomor 2, halaman 1-7.
- Soraya, Anidia. 2018. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung di Kota Malang*. Jurnal Ilmiah.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke 2). Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, Kosasih, Dkk. 2021. *“Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant di Bandung”*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Zamani, M.H., 2021. *“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Rumah Makan Padang Saiyo Sakato)”*. Skripsi. Malang. Universitas Islam Malang