



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 260-269)

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BUILDING MANAGEMENT GREAT WESTERN RESORT

Fajar Muhammad¹, Sela Novitasari²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : mhmmdfjaar@gmail.com¹, dosen10128@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Building Management Great Western Resort. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian terdiri atas 100 karyawan dan seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian yang selanjutnya dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,688 dan signifikansi 0,000. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,705 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, latar belakang pendidikan dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 46,322 dengan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,489 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 48,9% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 51,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya kesesuaian pendidikan dan penguatan motivasi kerja dalam mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Article History

Received: 28 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under
a [Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of educational background and work motivation on employee productivity at Building Management Great Western Resort. A quantitative approach with a descriptive research method was employed. The study involved a population of 100 employees, all of whom were included as research respondents. The collected data were analyzed through validity and reliability tests, classical assumption testing, multiple linear regression, partial t-tests, simultaneous F-tests, and the coefficient of determination using SPSS version 25. The findings indicate that educational background has a positive and significant effect on employee productivity, as demonstrated by a t-value of 4.688 with a significance level of 0.000. Work motivation also has a positive and significant influence on employee productivity, with a t-value of 4.705 and a significance level of 0.000. Simultaneously, educational background and work motivation significantly affect employee productivity, as indicated by an F-value of 46.322 and a significance level of 0.000. The R Square value of 0.489 indicates that educational background and work motivation collectively explain 48.9% of the variation in employee productivity, while the remaining 51.1% is associated with other factors outside the research model. These findings highlight the importance of appropriate educational backgrounds and strong work motivation in supporting higher employee productivity.

Keywords: Educational Background, Work Motivation, Employee Productivity.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi karena berperan langsung dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberadaan teknologi, modal, dan fasilitas yang memadai belum mampu memberikan hasil optimal apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengelola peran tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tersebut dapat dilihat melalui tingkat produktivitas karyawan.

Produktivitas menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat mendukung pencapaian target sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan. Sebaliknya, produktivitas yang belum optimal dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi produktivitas karyawan pada Building Management Great Western Resort selama periode 2021-2025 menunjukkan adanya fluktuasi pada beberapa departemen. Secara keseluruhan, tingkat produktivitas berada pada kisaran 65%-85%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tergolong relatif baik, tetapi masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

Building Management Great Western Resort merupakan bagian pengelolaan kawasan properti terpadu Great Western Resort di Tangerang, Banten. Kegiatan pengelolaannya mencakup pemeliharaan fasilitas, keamanan, kebersihan lingkungan, pengelolaan sarana dan prasarana, serta pelayanan kepada penghuni dan pengguna gedung. Kompleksitas kegiatan tersebut membutuhkan karyawan yang mampu memahami dan melaksanakan tugas sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dalam kondisi tersebut, latar belakang pendidikan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena pendidikan berkaitan dengan pembentukan pengetahuan, keterampilan, pola pikir, dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Karyawan Building Management Great Western Resort memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari SMA dan SMK hingga sarjana yang ditempatkan pada beberapa bagian pekerjaan. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan dalam penelitian, masih ditemukan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Ketidaksesuaian tersebut menyebabkan sebagian karyawan membutuhkan waktu adaptasi lebih lama dalam memahami tugas dan tanggung jawab. Sebaliknya, karyawan dengan pendidikan yang relevan terhadap pekerjaannya cenderung lebih mudah memahami prosedur kerja dan mampu menghasilkan pekerjaan secara lebih optimal.

Selain latar belakang pendidikan, produktivitas karyawan juga berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi menjadi dorongan bagi individu untuk bekerja dengan semangat, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Data pada Building Management Great Western Resort menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan selama 2021-2025 secara umum mengalami peningkatan, meskipun tingkatnya berbeda antarbagian. Sebagian besar bagian berada dalam kategori motivasi tinggi, sedangkan Operational Engineering berada pada kategori sedang. Hasil wawancara awal juga menunjukkan masih adanya persoalan berupa kurangnya semangat kerja pada sebagian karyawan sehingga aspek motivasi tetap perlu mendapatkan perhatian perusahaan.

Pendidikan yang sesuai dapat membantu karyawan mengembangkan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaannya, sedangkan motivasi mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut secara optimal. Kedua aspek tersebut menjadi penting bagi Building Management Great Western Resort dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Building Management Great Western Resort, baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan tersebut mencakup berbagai aktivitas, mulai dari memperoleh, mengembangkan, memberikan penghargaan, hingga mengevaluasi karyawan. Dalam perusahaan, sumber daya manusia memiliki posisi strategis karena keberhasilan pemanfaatan modal, teknologi, dan fasilitas sangat bergantung pada kemampuan individu yang menjalankannya. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang tepat diperlukan untuk membangun tenaga kerja yang kompeten sekaligus produktif.

Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan membantu individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta membentuk sikap yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Jenjang maupun kesesuaian bidang pendidikan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi tertentu karena kompetensi yang diperoleh selama proses pendidikan berpotensi mendukung kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

Kesesuaian pendidikan dengan bidang pekerjaan juga dapat mendukung efektivitas kerja karyawan. Individu yang mempunyai kompetensi pendidikan relevan cenderung lebih mudah memahami prosedur dan tanggung jawab pekerjaannya. Dalam skripsi dijelaskan bahwa latar belakang pendidikan berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Karyawan dengan pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya cenderung mampu bekerja lebih cepat, menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik, menggunakan sumber daya secara efisien, serta lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan memperoleh kepuasan dan mengembangkan diri, maupun dari faktor eksternal seperti kompensasi, penghargaan, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kesempatan pengembangan karier. Karyawan dengan motivasi yang baik cenderung memiliki semangat, tanggung jawab, dan kemauan yang lebih besar dalam mencapai target perusahaan.

Motivasi memiliki peranan penting dalam membangun kegairahan kerja dan mendorong karyawan agar mampu menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara optimal. Dalam konteks Building Management Great Western Resort, motivasi dapat didukung melalui penghargaan atas prestasi, kesempatan mengikuti pelatihan, hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja, kompensasi yang adil, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Terpenuhinya berbagai faktor tersebut diharapkan meningkatkan dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan menggambarkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya

berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mempertimbangkan kualitas hasil serta kemampuan memenuhi target yang telah ditetapkan. Tingginya produktivitas menunjukkan semakin besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan dan peningkatan daya saing organisasi.

Produktivitas memiliki kedudukan penting bagi perusahaan karena menjadi salah satu ukuran keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Peningkatan hasil kerja karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang berpotensi meningkatkan produktivitas, termasuk kompetensi yang terbentuk melalui pendidikan serta dorongan karyawan untuk bekerja secara optimal.

Hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan Produktivitas Karyawan

Latar belakang pendidikan memiliki keterkaitan dengan produktivitas karena pendidikan membentuk kemampuan dasar yang dibutuhkan seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Tingkat dan kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan dapat mempermudah karyawan memahami tugas, menggunakan pengetahuan yang dimiliki, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dalam skripsi juga dijelaskan bahwa semakin sesuai bidang pendidikan dengan pekerjaan, semakin baik kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan

Motivasi kerja dapat memengaruhi kesediaan karyawan untuk mengerahkan kemampuan dan usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berusaha memenuhi target perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat dan kedisiplinan yang akhirnya berpotensi menghambat produktivitas. Oleh karena itu, peningkatan motivasi menjadi bagian penting dalam mendorong pencapaian produktivitas kerja yang lebih optimal.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dalam skripsi, produktivitas karyawan ditempatkan sebagai variabel terikat (Y), sedangkan latar belakang pendidikan (X1) dan motivasi kerja (X2) merupakan variabel bebas. Kerangka penelitian tersebut digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap produktivitas maupun pengaruh keduanya secara bersama-sama.

Hipotesis penelitian yang dikembangkan adalah: (H1) latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Building Management Great Western Resort; (H2) motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Building Management Great Western Resort; dan (H3) latar belakang pendidikan serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Building Management Great Western Resort. Rumusan tersebut sejalan dengan tujuan penelitian yang menguji pengaruh kedua variabel secara parsial maupun simultan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Pengujian dilakukan berdasarkan data lapangan yang diperoleh melalui

instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian dilaksanakan pada Building Management Great Western Resort yang berlokasi di Jl. MH. Thamrin No. 2, Panunggan Utara, Kecamatan Pinang, Kota Tangerang, Banten.

Variabel penelitian terdiri atas latar belakang pendidikan sebagai variabel independen pertama (X1), motivasi kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen (Y). Ketiga variabel tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Building Management Great Western Resort sebanyak 100 orang. Penentuan responden menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi yang berjumlah 100 karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan seluruh anggota populasi dimaksudkan agar data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi objek penelitian secara lebih representatif.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, studi dokumentasi, dan studi kepustakaan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data primer dari karyawan dan disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Pengukuran jawaban menggunakan skala Likert dengan lima alternatif, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Selain kuesioner, observasi dilakukan secara langsung terhadap kondisi lingkungan kerja, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung perusahaan seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, serta data historis produktivitas.

Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui jawaban kuesioner yang diberikan oleh karyawan Building Management Great Western Resort. Sementara itu, data sekunder berasal dari dokumen, catatan, laporan historis, serta informasi lain dari perusahaan maupun sumber yang berkaitan dengan penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Tahapan pengujian meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi. Analisis statistik dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25. Analisis deskriptif juga digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan distribusi data sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

Metode tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan sekaligus menguji pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada Building Management Great Western Resort.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 100 karyawan Building Management Great Western Resort untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Data yang diperoleh melalui kuesioner selanjutnya diuji menggunakan SPSS versi 25.

Tahapan analisis meliputi pengujian kualitas instrumen, asumsi klasik, regresi, pengujian hipotesis, serta koefisien determinasi.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria reliabel. Nilai Cronbach's Alpha latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,885, motivasi kerja (X2) sebesar 0,895, dan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,927. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi yang memadai untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Pengujian asumsi klasik dalam skripsi dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi. Salah satunya adalah pengujian heteroskedastisitas melalui scatter plot. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu sehingga model dinyatakan tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien latar belakang pendidikan sebesar 0,326, sedangkan koefisien motivasi kerja sebesar 0,355 dengan konstanta sebesar 7,658. Dengan demikian, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 7,658 + 0,326X_1 + 0,355X_2$$

Koefisien positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa peningkatan latar belakang pendidikan maupun motivasi kerja diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil regresi tersebut memperlihatkan bahwa kedua faktor memiliki arah hubungan positif terhadap produktivitas karyawan Building Management Great Western Resort.

Pengujian Hipotesis

Secara ringkas, hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

Pengujian	Nilai Statistik	Sig.	Hasil
Latar Belakang Pendidikan → Produktivitas	t = 4,688	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi Kerja → Produktivitas	t = 4,705	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
X1 dan X2 → Produktivitas	F = 46,322	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Koefisien Determinasi	R ² = 0,489	-	Kontribusi 48,9%

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS versi 25.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 4,688 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H1 diterima, yang berarti latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,705 dengan

signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H2 juga diterima. Artinya, motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil uji simultan memperoleh nilai F hitung sebesar 46,322 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima, sehingga latar belakang pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Building Management Great Western Resort.

Nilai R Square sebesar 0,489 menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan produktivitas karyawan sebesar 48,9%. Sementara itu, sebesar 51,1% produktivitas dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa aspek pendidikan mempunyai peranan dalam mendukung kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan dapat membantu individu dalam memahami tugas, menerapkan pengetahuan, serta menggunakan keterampilan yang dimiliki secara lebih efektif.

Temuan tersebut juga sejalan dengan kerangka pemikiran dalam skripsi yang menempatkan pendidikan sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan produktivitas. Kesesuaian tingkat dan bidang pendidikan perlu diperhatikan karena dapat mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, penempatan tenaga kerja dengan mempertimbangkan kompetensi pendidikan menjadi salah satu aspek yang dapat mendukung produktivitas pada Building Management Great Western Resort.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dorongan yang dimiliki karyawan dalam bekerja, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memberikan hasil kerja secara optimal. Motivasi mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil tersebut memperkuat kerangka penelitian dalam skripsi yang menjelaskan bahwa motivasi memiliki peranan penting terhadap tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Dengan demikian, upaya meningkatkan produktivitas tidak cukup hanya melalui peningkatan kemampuan karyawan, tetapi juga perlu didukung dengan kondisi yang mampu menjaga dan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Pembahasan Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian simultan memperlihatkan bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas dapat didukung melalui perpaduan antara kompetensi yang berkaitan dengan pendidikan dan dorongan kerja yang dimiliki karyawan.

Latar belakang pendidikan membantu menyediakan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi mendorong individu untuk memanfaatkan kemampuan tersebut secara maksimal. Kontribusi kedua variabel sebesar 48,9% menunjukkan bahwa keduanya memiliki peranan cukup penting terhadap produktivitas karyawan. Namun, masih terdapat 51,1% variasi produktivitas yang berasal dari faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan produktivitas pada Building Management Great Western Resort perlu dilakukan tidak hanya melalui kesesuaian pendidikan dan peningkatan motivasi kerja, tetapi juga dengan memperhatikan faktor-faktor sumber daya manusia lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Building Management Great Western Resort, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,688 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,705 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, latar belakang pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar 46,322 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,489 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 48,9%, sedangkan 51,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan faktor lainnya. Dengan demikian, kesesuaian pendidikan dan peningkatan motivasi kerja merupakan aspek penting dalam mendukung produktivitas karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Building Management Great Western Resort perlu meningkatkan relevansi program pelatihan dengan tugas masing-masing karyawan, terutama melalui pelatihan berbasis praktik serta evaluasi berkala agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan secara optimal dalam pekerjaan. Perusahaan juga disarankan meningkatkan transparansi kebijakan, membuka ruang bagi karyawan untuk menyampaikan masukan, dan melibatkan perwakilan karyawan dalam evaluasi kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan maupun lingkungan kerja sehingga motivasi kerja dapat terus ditingkatkan. Selain itu, peningkatan produktivitas perlu didukung melalui pemahaman yang lebih baik mengenai efisiensi penggunaan sumber daya, sosialisasi dan pengawasan berkala, serta penerapan SOP yang jelas terkait penggunaan peralatan, bahan, dan waktu kerja agar pemborosan dapat diminimalkan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, M. (2023). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan reward terhadap produktivitas karyawan PT. Maju Makmur Utama, 3, 13135-13150.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 1, 134-143.
- Ariani, K. L., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, 11(1), 69-79.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 7(1), 39-43.

- Dewi, E. K., & Idi, A. (2023). Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, sikap, dan ibadah salat fardu terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, 1633-1648. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i04.4602>
- Hasna, A., Ajijah, N., Khoerunnisa, Y., & Kurnia, D. H. (2021). Peran motivasi terhadap produktivitas karyawan: Literature review, 8(1), 1-10.
- Heriati, H., & Andiani, D. (2022). Motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada CV. Mutiara Offset Printing & Packaging Bandung, 2(2), 114-124.
- Jariyah, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh jenjang pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan, 5(4), 10913-10922.
- Pahira, S. H. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Comserva*, 3(3), 810-817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Palin, Z., & Rahmat, H. K. (2024). Peran manajemen karir dalam proses peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, 1(1), 1-8.
- Pambuko, I. P. (2024). Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Boyolali, 12(1), 168-176.
- Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., & Lil, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Literature review, 2, 43-60.
- Rulianti, E. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan, 6(1), 849-858.
- Susanti, E. (2021). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hero Super Market, Tbk Cabang Pamulang Tangerang, 1(1), 22-27.
- Syahdiah, A. R. (2026). Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinergi Mitra Grafika Bekasi, 6, 39-43.
- Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. (2020). Pengertian, ruang lingkup manajemen, dan kepemimpinan, 1(2), 111-124.
- Zusnafisa, I. R., Nugroho, R. H. P., & Sunardi, K. S. (2024). The relationship between educational perception and the work productivity of medical recorders in the Jetis Bantul Regional Hospital, 16.