

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI, USIA DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BAGI  
TENAGA KERJA TERDIDIK AKUNTANSI**

**SKRIPSI**



**Disusun oleh:**

Lydia Mareyke S. Barangan

12180363

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Akuntansi  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Akuntansi

**Disusun Oleh:**

Lydia Mareyke S. Barangan

12180363

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lydia Mareyke Sriseantowe Barangan  
NIM : 12180363  
Program studi : Akuntansi  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI, USIA DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BAGI  
TENAGA KERJA TERDIDIK AKUNTANSI”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 26 Januari 2023

Yang menyatakan



Lydia Mareyke S Barangan  
12180363

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI, USIA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK AKUNTANSI”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**LYDIA MAREYKE SRISEANTOWE BARANGAN**

12180363

dalam Ujian Skripsi Program Studi Akuntansi

Fakultas Bisnis

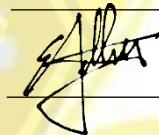
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Akuntansi pada tanggal 12 Januari 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dielanova Wynni Yuanita, SE., M.sc., BKP  
(Ketua Tim Penguji)
2. Eka Adhi Wibowo, SE., M.Sc  
(Dosen Penguji)
3. Dra. Putriana Kristanti, MM., Ak., CA  
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta 19 Januari 2023

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.



Christine Novita Dewi, SE, MAcc, Ak, CA. CMA.,CPA.

## HALAMAN PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Akuntansi”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi Sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil duplikasi dari pihak lain di Perguruan Tinggi atau Institusi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 16 Desember 2022



Lydia Mareyke S. Barangan

12180363

## HALAMAN MOTTO

“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab Tuhan, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau” (**Ulangan 31:86**)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai didalam kehidupan dan menyertai selama proses pengerjaan skripsi ini, memberikan hikmat akal budi dan kesehatan kepada saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi.
2. Papa, Mama, Nenek dan Adik Yanita Barangan yang selalu memberikan dukungan baik motivasi maupun materi dan selalu mendoakan saya didalam kehidupan sehari-hari dan proses pengerjaan skripsi.
3. Dosen pembimbing skripsi Ibu Dra. Putriana Kristanti, MM., Akt., CA yang pengertian dan sabar membimbing saya selama proses penulisan skripsi.
4. Sahabat saya Elisabeth yang selalu ada selama proses pengerjaan skripsi, membantu dan mendukung memberi motivasi dan doa kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat-Sahabat saya di Poso, Malang dan Salatiga yaitu Puput Akam, Regina Kongah, Jessia Lengkonu, dan Rachel Guluda yang selalu memberikan doa dan motivasi.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Akuntansi”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai didalam kehidupan dan menyertai selama proses pengerjaan skripsi ini, memberikan hikmat akal budi dan kesehatan kepada saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si.,CSA.,CRP selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
3. Ibu Dra. Putriana Kristanti, MM., Akt., CA selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Christine Novita Dewi, SE., M.Acc., Akt., CA., CMA., CPA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.



5. Seluruh dosen Program Studi Akuntansi Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan ilmu selama penulis berkuliah di Universitas Kristen Duta Wacana.
6. Kedua Orang tua, Nenek, Adik Yanita Barangan dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
7. Sahabat saya yang sangat baik Elisabeth yang telah banyak membantu dan memberi motivasi kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-Sahabat saya di Poso, Malang dan Salatiga yaitu Puput Akam, Regina Kongah, Jessie Lengkonu, dan Rahel Guluda yang selalu memberikan doa dan motivasi.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu. Terimakasih.

Yogyakarta, 16 Desember 2022



Lydia Mareyke S. Barangan

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
<i>ABSTRACT</i> .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kontribusi Penelitian .....	5
1.5 Batasan Penelitian .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6

2.1	Landasan Teori .....	6
2.1.1	Teori <i>Human Capital</i> .....	6
2.1.2	Konsep Tenaga Kerja.....	8
2.1.3	Tingkat Pendidikan .....	10
2.1.4	Motivasi .....	11
2.1.5	Usia .....	14
2.1.6	Pengalaman Kerja .....	14
2.1.7	Produktivitas Kerja.....	15
2.2	Penelitian Terdahulu.....	18
2.3	Pengembangan Hipotesis.....	19
2.3.1	Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Akuntansi.....	19
2.3.2	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Akuntansi .....	20
2.3.3	Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Akuntansi .....	20
2.3.4	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Akuntansi.....	21
2.4	Kerangka Pemikiran .....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....		23
3.1	Data dan Sumber .....	23
3.1.1	Jenis data .....	23

3.1.2	Sumber data.....	25
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.2.1	Populasi.....	25
3.2.2	Sampel.....	26
3.3	Devinisi Variabel dan Pengukurannya .....	26
3.3.1	Variable Dependen.....	26
3.3.2	Variabel Independen .....	27
3.4	Desain Penelitian .....	29
3.5	Model Statistis dan Uji Hipotesis .....	30
3.5.1	Uji Statistik Deskriptif .....	30
3.5.2	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	30
3.5.3	Uji Hipotesis.....	31
3.6	Uji Asumsi Klasik .....	32
3.6.1	Uji Normalitas.....	32
3.6.2	Uji Multikolinearitas .....	33
3.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		34
4.1	Sampel Penelitian .....	34
4.2	Uji Validitas.....	37
4.3	Uji Reliabilitas.....	40
4.4	Statistik Deskriptif.....	41

4.5	Uji Hipotesis.....	43
4.5.1	Uji Regresi Linear Berganda.....	43
4.5.2	Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	43
4.5.3	Uji Kelayakan (Uji F).....	44
4.5.4	Analisis Koefisien Determinasi (R2) .....	45
4.6	Uji Asumsi Klasik .....	45
4.6.1	Uji Normalitas.....	45
4.6.1	Uji Multikolinieritas.....	47
4.6.2	Uji Heterokedastisitas .....	47
4.7	Pembahasan .....	48
4.7.1	Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Akuntansi.....	48
4.7.2	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Akuntansi .....	49
4.7.3	Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Akuntansi .....	50
4.7.4	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Akuntansi.....	50
<b>BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN.....</b>		<b>52</b>
5.1	Kesimpulan.....	52
5.2	Keterbatasan .....	52
5.3	Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA ..... 54

LAMPIRAN..... 56



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Produktivitas Kerja.....	27
Tabel 3. 2 Indikator Tingkat Pendidikan.....	28
Tabel 3. 3 Indikator Motivasi.....	28
Tabel 3. 4 Indikator Usia.....	29
Tabel 3. 5 Indikator Pengalaman Kerja.....	29
Tabel 4. 1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	35
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	36
Tabel 4. 5 Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X1).....	37
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	38
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Usia (X3).....	38
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X4).....	38
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	38
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X1).....	39
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	39
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Usia (X3).....	39
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X4).....	40
Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja(Y).....	40
Tabel 4. 16 Uji Reliabilitas 30 Responden.....	41
Tabel 4. 17 Uji Reliabilitas 129 Responden.....	41
Tabel 4. 18 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	42



Tabel 4. 23 Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	43
Tabel 4. 25 Uji Kelayakan (Uji F) .....	44
Tabel 4. 26 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	45
Tabel 4. 19 Hasil Uji Normalitas sebelum Outlier.....	46
Tabel 4. 20 Hasil Uji Normalitas setelah di Outlier.....	46
Tabel 4. 21 Hasil Uji Multikolinieritas .....	47
Tabel 4. 22 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	48



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....22



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	56
Lampiran 2 Data Identitas Responden .....	61
Lampiran 3 Data Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y).....	67
Lampiran 4 Data Validitas dan Reliabilitas Tingkat Pendidikan (X1) .....	71
Lampiran 5 Data validitas dan Reliabilitas Motivasi (X2) .....	75
Lampiran 6 Data Validitas dan Reliabilitas Usia (X3) .....	79
Lampiran 7 Data Validitas dan Reliabilitas Pengalaman Kerja (X4) .....	83
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas .....	87
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas .....	92
Lampiran 10 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	94
Lampiran 11 Data MSI.....	94
Lampiran 12 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	111
Lampiran 13 Hasil Uji Hipotesis.....	112
Lampiran 14 Halaman Persetujuan .....	1143
Lampiran 15 Kartu Konsul .....	1153
Lampiran 16 Lembar Revisi .....	1173
Lampiran 17 Poin Keaktifan .....	1183
Lampiran 18 Turnitin .....	1193

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI, USIA DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BAGI  
TENAGA KERJA TERDIDIK AKUNTANSI

Lydia Mareyke S. Barangan

12180363

Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: lydiabarangan06@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik akuntansi. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja. Sedangkan, variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja terdidik Akuntansi dengan tingkat Pendidikan mulai dari SLTA, D1, D2, D3, D4, S1, S2, S3. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 129 responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data data primer dari hasil penyebaran kuesioner. Metode pengujian menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan Program SPSS for Windows Versi 23. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik akuntansi. Sedangkan variabel usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik akuntansi.

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

*THE INFLUENCE OF LEVEL OF EDUCATION, MOTIVATION, AGE AND  
WORK EXPERIENCE ON WORK PRODUCTIVITY FOR ACCOUNTING  
EDUCATED WORKERS*

*Lydia Mareyke S. Barangan*

*12180363*

*Accounting Study Program, Faculty of Business*

*Duta Wacana Christian University*

*Email: lydiabarangan06@gmail.com*

*ABSTRACT*

*This study aims to determine the effect of education level, motivation, age and work experience on work productivity for accounting educated workforce. The independent variables used in this research are level of education, motivation, age and work experience. Meanwhile, the dependent variable in this study is work productivity. The population used in this study is an accounting-educated workforce with education levels ranging from high school, D1, D2, D3, D4, S1, S2, S3. The number of samples in this study were 129 respondents with the sampling method using purposive sampling. The data used in this study are primary data from the results of distributing questionnaires. The test method uses Multiple Regression Analysis with SPSS for Windows Version 23. The results of this study found that the variables of education level, motivation and work experience have an effect on work productivity for accounting-educated workers. Meanwhile, the age variable has no effect on work productivity for accounting-educated workers.*

*Keywords: age, level of education, motivation, work experience, work productivity*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pekerjaan termasuk dalam dasar kehidupan manusia kategori aspek social dan ekonomi. Dalam pembangunan ekonomi, salah satu cara untuk meningkatkan pembangunan tenaga kerja yaitu dengan memberikan kesempatan kerja yang cukup bagi tenaga kerja. Terdapat beberapa masalah ketenagakerjaan yang didominasi oleh kapasitas tenaga kerja baik dalam hal tingkat pendidikan, motivasi, usia, pengalaman kerja dan sebagainya. Oleh sebab itu, kebijakan perusahaan dan pemerintahan harus mampu menyelesaikan masalah ketenagakerjaan tersebut.

Di era globalisasi saat ini, seorang pegawai diminta terus mengembangkan kinerjanya agar dapat bersaing dan mampu menjawab segala sesuatu yang akan terjadi dalam meningkatkan kinerjanya (Hasibuan, 2011). Produktivitas kerja merupakan perhatian penting bagi industri di negara-negara berkembang saat ini. Kondisi ini dapat didefinisikan sebagai tingkat produktivitas yang dicapai oleh pekerja yang memiliki pengetahuan.

Produktivitas ini sekarang banyak ditentukan oleh pengetahuan, atau dengan kata lain, pengetahuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Perusahaan harus memastikan bahwa personel dipilih dengan benar dan melakukan tugasnya dengan maksimal untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Bisnis yang mengabaikan nilai sumber daya manusia karyawannya akan semakin terpinggirkan. Tanpa bantuan tenaga ahli, sulit untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas tinggi (sangat kompetitif).

Pengertian pendidikan adalah jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sekolah, termasuk pendidikan dengan latar belakang pendidikan utama dan umum. Dikarenakan pendidikan lebih tinggi terkait pada harapan yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan yang terhormat dan sebanding dengan pengembalian pengeluaran sekolah, durasi pengangguran semakin lama semakin tinggi pendidikan yang diterima. Pengejaran SDM yang unggul dipandang dapat dilakukan dengan pendidikan. Hal ini pendidikan dipandang mampu menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan bermental luas. Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan melalui pemanfaatan peluang kerja yang tersedia, serta juga menunjukkan tingkatan pendidikan formal masyarakat. Tingkat kemampuan kerja atau produktivitas seseorang di tempat kerja meningkat seiring dengan tingkat pendidikan mereka.

Motivasi atau biasanya disebut sebagai pendorong, keinginan, dukungan, serta kebutuhan, merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi perilaku manusia. Seseorang mungkin memerlukan motivasi untuk mengendalikan dan memuaskan keinginan mereka sendiri untuk bertindak dan berperilaku dengan cara yang benar. Motivasi seorang karyawan memiliki dampak besar pada kinerja mereka. Karena karyawan seringkali memiliki produktivitas kerja yang luar biasa jika perusahaan mendukung pelaksanaan tugasnya. Dalam hal ini, perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja.

Usia diperkirakan mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan. Jika dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua, mereka yang masih dalam usia produktif biasanya menghasilkan lebih banyak tenaga kerja, yang menyebabkan



kekuatan fisik mereka memburuk dan menjadi terbatas (Aprilianty, 2017). Perbandingan karyawan yang lebih muda dengan pekerja berusia lanjut seringkali mempunyai kekuatan fisik yang lebih lemah dan lebih terbatas (Amron, 2009). Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa penduduk usia produktif yaitu penduduk berusia 15 hingga 64 tahun, memiliki kemampuan sebagai modal pembangunan ekonomi nasional.

Angkatan kerja adalah total populasi sebuah negara yang menghasilkan produk dan jasa jika tersedia pasar untuk tenaga kerjanya. Mereka adalah warga usia kerja, 15 hingga 64 tahun (Arisandi, 2018).

Unsur lain yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah riwayat pekerjaannya. Jika seorang pekerja memiliki tingkat pendidikan yang tinggi serta diperkuat oleh pengalaman kerja, peluang karirnya sangat menguntungkan. Menurut tempat mereka bekerja, calon karyawan yang berpengalaman dianggap memiliki peluang lebih tinggi untuk mendapatkan pekerjaan. Seseorang dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya untuk berkontribusi lebih banyak dalam pekerjaannya dan menjadi lebih produktif ketika dia memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman dan kemampuannya (Amron, 2009).

Untuk menumbuhkembangkan dan meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja serta beradaptasi dengan perubahan dan kemajuan yang terjadi, ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya tingkat pendidikan, motivasi, usia, dan pengalaman kerja baik bagi pekerja baru maupun lama. Pentingnya hasil penelitian ini yaitu secara umum persyaratan utama dalam penerimaan pekerjaan yaitu Pendidikan, dengan

dinyatakan lulus pada Pendidikan kita dapat melamar pekerjaan sesuai bidang kita, kemudian dengan adanya pengaruh motivasi dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan, berikutnya dengan adanya pengaruh pengalaman kerja yang dimiliki dapat membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan dan dapat menggunakan waktu secara efektif.



Dari uraian diatas penulis tertarik dalam meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Akuntansi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan penjelasan diatas, perumusan masalah yang diteliti:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik Akuntansi?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik Akuntansi?
3. Apakah usia berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik Akuntansi?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja terdidik Akuntansi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik Akuntansi
2. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik Akuntansi
3. Untuk mengetahui pengaruh positif usia terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik Akuntansi
4. Untuk mengetahui pengaruh positif pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik Akuntansi

#### **1.4 Kontribusi Penelitian**

Kontribusi dalam studi diharapkan memberikan beberapa manfaat kepada pihak yang memerlukan, diantaranya adalah:

1. Kontribusi Teoritis

Diharapkan hasil penemuan akan memajukan ilmu pengetahuan, terlebih di bidang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta produktivitas tenaga kerja.

2. Kontribusi Praktis

Studi ini dapat digunakan sebagai salah satu cara menambah pemahaman, informasi, serta referensi tentang produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bisnis dalam menentukan langkah selanjutnya sebagai landasan pilihan terkait perekrutan dan produktivitas kerja.

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini yang perlu diperhatikan oleh pihak-pihak yang memerlukan temuan ini, yaitu:

1. Masih terdapat pengaruh lain yang berkontribusi besar dalam mempengaruhi produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik
2. Sampel penelitian yang digunakan masih terbatas pada tenaga kerja terdidik akuntansi saja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil pembahasan diatas:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik akuntansi. Mengartikan, produktivitas seseorang dalam bekerja meningkat seiring dengan tingkat pendidikannya.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik akuntansi. Ini mengartikan bahwa kinerja seseorang di tempat kerja akan meningkat sebanding dengan tingkat motivasinya.
3. Usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik akuntansi.
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja bagi tenaga kerja terdidik akuntansi. Dapat dikatakan, kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien meningkat seiring dengan pengalamannya.

#### **5.2 Keterbatasan**

Temuan terdiri dari beberapa batasan, diantaranya:

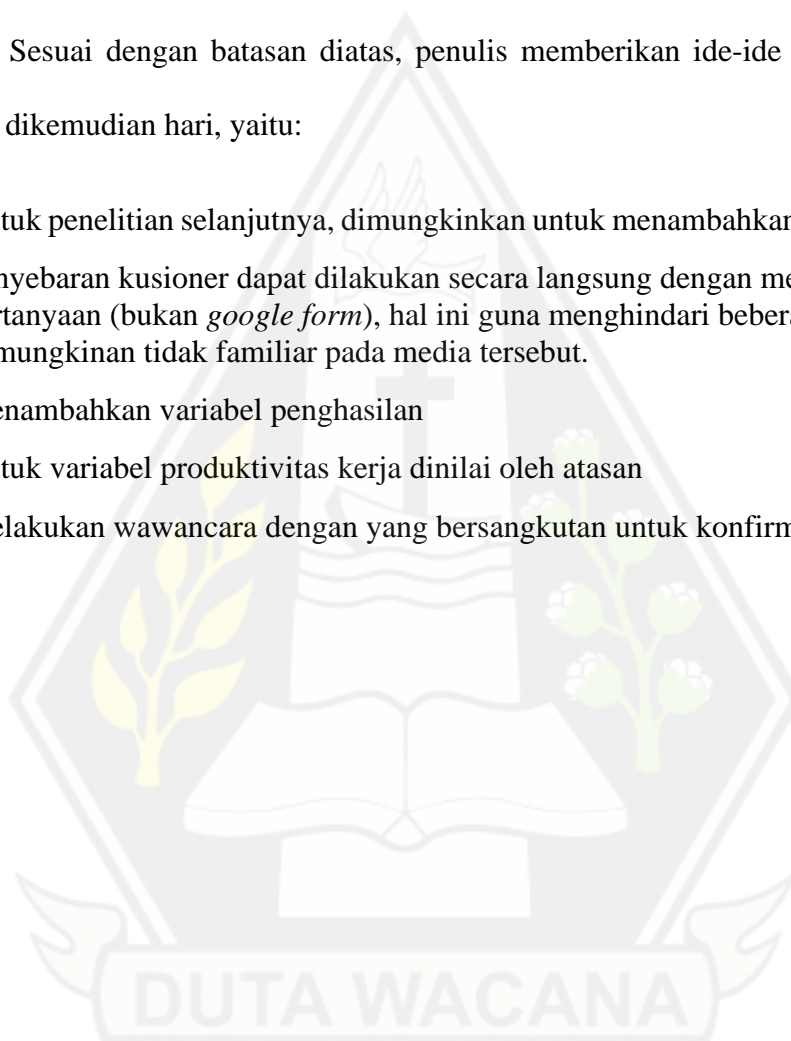
1. Masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Kuesioner tidak dapat disebarakan secara langsung, sehingga peneliti menyebarkan kuesioner secara online.
3. Variabel produktivitas dinilai oleh dirinya sendiri dapat menimbulkan subjektifitas dalam pengisian kuesioner sehingga menimbulkan hasil yang bias.

### 5.3 Saran

Sesuai dengan batasan diatas, penulis memberikan ide-ide berikut untuk diteliti dikemudian hari, yaitu:

1. Untuk penelitian selanjutnya, dimungkinkan untuk menambahkan variabel lain,
2. Penyebaran kusioner dapat dilakukan secara langsung dengan menggunakan lembar pertanyaan (bukan *google form*), hal ini guna menghindari beberapa responden yang kemungkinan tidak familiar pada media tersebut.
3. Menambahkan variabel penghasilan
4. Untuk variabel produktivitas kerja dinilai oleh atasan
5. Melakukan wawancara dengan yang bersangkutan untuk konfirmasi hasil pengisian kuesioner



## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R., Widjarnako, B., Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189-205.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 1(2), 68-72.
- Arianto, D. (2006). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Dan Usia Serta Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit Pku Muhammadiyah. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Candra, K.K.S., Heryanto, B., Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK*, 2(1), 38-51. <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.428>.
- Efendi, R & Anindita, R. (2022). *The Role of Proactive Coping and Future Time Orientation on Perceived Work Productivity in Generations Y And Z. Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 8(2), 229-239.
- Gozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hermawan, M.A. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Juliandi., Sekali, A.I.K., Samosir, H.N.P., Marpaung, M.T., Jamila. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Kerja, Kompetensi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan. *Tijarah*, 1(23), 11-21.
- Khojin, N., Utami, S.N., Syaifulloh, M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pembudidaya Bawang Di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Jurnal Syntax*, 2(5), 98-105.
- Laksmiari, N.P.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Mahendra, A.D. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Putri, H.R. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Karunia Abadi Wonosobo. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.



- Pratama, A.H. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. *Tugas Akhir*. Universitas Islam Negeri Raden FatahPalembang.
- Priyastama, R. 2020. *The Book OF SPSS Pengelolaan & Analisis Data*. Edisi pertama. START UP. Yogyakarta.
- Rampisela, V.A.J., Lumintang, G.G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, 8(1), 302-311.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159-169.
- Yusnita, Y., & Honesti, L. (2022). Pengaruh Kesesuaian Upah, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Manajerial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Bata Pembangunan GIS 150 KV Kota Padang. *Jurnal UMSB*, 5(1), 43-50.

