

## Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di duta cell elektronik kota bima

Rahmat Hidayat<sup>1</sup>, Muhammad Yusuf<sup>2\*</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) BIMA

<sup>2\*</sup>Email: yusufzm.stiebima@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja di Duta Cell Elektronik Kota Bima. Penelitian ini dilakukan pada Duta Cell Elektronik Kota Bima. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini karyawan toko Duta cell elektronik sejumlah 54 karyawan. Dengan sampel penelitian 41 karyawan Tetap, dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan, 1,observasi, 2 dokumentasi, 3, kuisioner 4, studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan, , uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolineritas, uji Heteroskedastisitas, Uji koefisien korelasi, Uji koefisien Determinasi, Uji Analisis regresi Berganda, uji hipotesis (Uji t dan Uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Pengalaman kerja bersamaan berpengaruh secara simultan terhadap Produktifitas Kerja di Duta Cell Elektronik Kota Bima

**Kata Kunci:** Motivasi; pengalaman kerja; produktifitas kerja

### *The effect of work motivation and work experience on work productivity in the electronic cell ambassador of Bima city*

#### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of work motivation and work experience on Kerja productivity at Duta Cell Elektronik, Bima City. This research was conducted at the Bima City Electronic Cell Duta. This research was conducted using associative research. The population used in this research is that the employees of the Duta cell electronics store are 54 employees. With a research sample of 41 permanent employees, with the sampling technique using purposive sampling technique. Data collection techniques used, 1, observation, 2 documentation, 3, questionnaire 4, literature study. The data analysis technique used is, validity test, reliability test, classic assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, correlation coefficient test, determination coefficient test, multiple regression analysis test, hypothesis test (t test and F test). The results of this study indicate that motivation and work experience simultaneously have an effect on work productivity at the Bima City Electronic Cell Duta*

**Keywords:** Motivation; work experience; work productivity

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Namun pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitupula yang dialami oleh Toko Duta Cell Elektronik Kota Bima yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang baik kepada para pensiun. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut dapat menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Toko Duta Cell Elektronik Kota Bima merupakan perusahaan swasta milik pribadi yang mengelola barang elektronik yang terdiri dari handphone, kulkas, AC, dispenser, dan lain sebagainya. Toko Duta Cell Elektronik yang kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada konsumen menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa permasalahan pada karyawan Duta Cell Elektronik yaitu masih ada karyawan yang tidak kerja sungguh-sungguh, karyawan selalu datang tidak tepat waktu pada saat kerja, sebagian karyawan yang bekerja pada Duta Cell Elektronik masih baru dan tidak mempunyai pengalaman kerja sebelumnya. Seiring dengan adanya pertumbuhan jumlah pengguna alat elektronik yang semakin meningkat, maka dihadapkan dengan motivasi dan pengalaman kerja untuk mendukung produktivitas kerja terhadap karyawan guna menciptakan kualitas produk yang membuat konsumen tertarik. Sehingga motivasi dan pengalaman kerja sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Duta Cell Elektronik Kota Bima. Untuk meningkatkan motivasi dan pengalaman kerja bagi karyawan, perusahaan wajib menyediakan kebutuhan kesejahteraan dengan memperhatikan motivasi dan pengalaman kerja bagi kebutuhan karyawan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan penelitian asosiatif. Metode asosiatif adalah digunakan untuk mengetahui variabel motivasi kerja, pengalaman kerja terhadap Produktifitas kerja di Duta Cell Elektronik kota bima.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam operasionalisasi variabel yaitu kuesioner menggunakan skala likert., kemudian populasinya adalah seluruh Karyawan yang ada pada Duta Cell Elektronik Kota Bima. Yaitu berjumlah sebanyak 54 orang dengan rincian Karyawan tetap sebanyak 41 dan Karyawan tidak tetap sebanyak 13 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Dalam penelitian sampel yang akan digunakan penulis sebanyak 41 Karyawan tetap dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan (*Purposive Sampling*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Standar Validitas	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,677	0,300	Valid
	2	0,768	0,300	Valid
	3	0,756	0,300	Valid
	4	0,735	0,300	Valid
	5	0,612	0,300	Valid
	6	0,681	0,300	Valid
	7	0,622	0,300	Valid
	8	0,774	0,300	Valid
	9	0,712	0,300	Valid
	10	0,772	0,300	Valid
	11	0,361	0,300	Valid
Pengalaman Kerja	1	0,550	0,300	Valid
	2	0,669	0,300	Valid
	3	0,720	0,300	Valid
	4	0,644	0,300	Valid
	5	0,531	0,300	Valid
	6	0,615	0,300	Valid
	7	0,594	0,300	Valid
	8	0,685	0,300	Valid
	9	0,618	0,300	Valid
	10	0,618	0,300	Valid
	11	0,516	0,300	Valid
Produktivitas Kerja	1	0,321	0,300	Valid
	2	0,567	0,300	Valid
	3	0,522	0,300	Valid
	4	0,434	0,300	Valid
	5	0,458	0,300	Valid
	6	0,375	0,300	Valid
	7	0,611	0,300	Valid
	8	0,631	0,300	Valid
	9	0,616	0,300	Valid
	10	0,697	0,300	Valid
	11	0,402	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja dapat dikatakan valid pada *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

### Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpa	Standar	Keterangan
X1	11	0.883	0.600	Reliabel
X2	11	0.833	0.600	Reliabel
Y	11	0.715	0.600	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan questioner dalam penelitian ini *reliable*.

### Uji normalitas

Tabel 3. One-sampel kolmogorov –smirnof test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49051538
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.059
	Negative	-.099
Test Statistic		.632
Asymp. Sig. (2-tailed)		.819 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas 0,819, dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

### Analisis regresi linier berganda

Tabel 4. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	11.058	1.866	5.927	.000
1 Motivasi Kerja	.164	.088	1.868	.069
Pengalaman Kerja	.507	.109	4.643	.000

Persamaan regresi yang didapatkan yaitu:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 11.058 + 0.164X_1 + 0.507X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dijabarkan dengan koefisien regresi X1 dan X2 sebesar 0.164 dan 0.507 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1%, maka nilai X1 dan X2 terhadap Y bertambah sebesar 0.164 dan 0.507 dengan koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah positif.

### Analisis koefisien korelasi

Tabel 5. Model summary<sup>b</sup>

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup> .841	.832	1.406

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0.917, sehingga menunjukkan variabel motivasi kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 91,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Koefisien determinasi

Tabel 6. Model Summary<sup>b</sup>

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup> .841	.832	1.406

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya Adjusted R Square 0,818 yang berarti variabel motivasi kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 81,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji t

Tabel 7. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	11.217	1.715	6.540	.000
1 Motivasi Kerja	.153	.081	1.891	.066
Pengalaman Kerja	.519	.100	5.161	.000

Hasil pengolahan data di atas maka diperoleh t hitung untuk variabel X1 sebesar 1.891 dan 5.161 untuk variabel X2. Untuk menentukan t tabel dapat dilihat pada distribusi t tabel dengan menggunakan  $\alpha = 5\% : 2 = 0,025/25\%$  (uji 2 sisi) dengan  $df n-k-1 =$  atau  $41 - 3 - 1 = 37$ , maka diperoleh T tabel sebesar 2.026 dengan tingkat kesalahan 5%. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai T hitung  $1.891 < t$  tabel 2.026 dan nilai signifikansi sebesar  $0,066 > 0,05$  yang artinya bahwa hipotesis yang menyatakan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan untuk variabel X2 memiliki nilai t hitung  $5.161 > 2,026$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Uji simultan (Uji F)

Tabel 8. ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	399.232	2	199.616	85.358	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	88.865	38	2.339		
Total	488.098	40			

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh F hitung sebesar 85.358. Untuk menentukan nilai F tabel dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Jika nilai F hitung  $> F$  tabel, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat atau  $H_1$  dapat diterima. Sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,24. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung  $> F$  tabel. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di Duta Cell Elektronik Kota Bima.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya kesimpulan sebagai berikut:  
 Tidak terdapat pengaruh positif dan berpengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Duta Cell Elektronik Kota Bima;  
 Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Duta Cell Elektronik Kota Bima; dan  
 terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja di Duta Cell Elektronik Kota Bima.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bill, Foster. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk.
- Ghozali, Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang, Yoga Pratama.
- Hamzah, B. Udo. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. T. 2001. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, S. P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2005. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siyoto, Sandu. & Muhammad Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R and D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R and D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.