

Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

M. Ihya Ulumiddin^{1✉}, Muhammad Yusuf²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Bima.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan OPPO Cabang Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 100 orang dengan sampel karyawan tetap sejumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan Motivasi Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan OPPO Cabang Bima.

Kata kunci: Motivasi kerja; pengalaman kerja; produktivitas kerja

The effect of work motivation and work practice on employee work productivity

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work experience on employee productivity at OPPO Bima branch. The approach used in this research is using an associative approach. The population in the study amounted to 100 people with a sample of 35 permanent employees. Data collection techniques used are observation, questionnaires, and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, T tests, and F tests by processing using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 23 program. The results showed that work motivation (X1) has a significant effect on work productivity. Work Experience (X2) has a significant effect on work productivity. And Work Motivation (X1) and Work Experience (X2) simultaneously (simultaneously) have a significant effect on the Work Productivity of OPPO Bima Branch employees.

Key words: Work motivation; work experience; work productivity

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan sumber daya manusia merupakan modal dasar, atau yang memegang suatu peran yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci suksesnya suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersedianya 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, begitu pula oleh perusahaan OPPO Kota Bima yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang terbaik kepada para konsumen pengguna OPPO. Oleh sebab itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil-hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan, kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*. Faktor yang menunjang produktivitas kerja itu sendiri adalah motivasi dan pengalaman kerja. Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sebab melalui dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang suatu keberhasilan perusahaan. Dan sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Menurut

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

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.

Perusahaan *smartphone* OPPO merupakan perusahaan milik tiongkok, dan pada tahun 2013 OPPO untuk pertama kalinya menginjakkan kaki di pasar Indonesia secara resmi. Sampai saat ini Oppo selalu unggul di pangsa pasar Indonesia khusus Kota Bima. OPPO Servi Center Bima merupakan perusahaan *smartphone* OPPO yang berada di kota Bima. Perusahaan OPPO merupakan badan usaha milik swasta. Yang menjual berbagai macam merek jenis OPPO dengan tingkat kualitas yang bagus, selain itu OPPO juga menyediakan jasa layanan servis. OPPO Center Bima 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 OPPO Kota Bima yaitu masih ada beberapa karyawan yang tidak bekerja sungguh-sungguh, karyawan selalu datang tidak tepat waktu pada saat bekerja, kurangnya motivasi pimpinan sehingga karyawan tidak mempunyai semangat dalam menjalankan tugas, sebagian karyawan OPPO Kota Bima masih baru sehingga belum mempunyai pengalaman kerja. Seiring dengan adanya pertumbuhan jumlah penggunaan smartphone yang semakin meningkat, maka dihadapkan dengan motivasi dan pengalaman kerja untuk mendukung produktivitas kerja terhadap karyawan guna menciptakan kualitas produksi yang membuat konsumen tertarik. Sehingga motivasi dan pengalaman kerja sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja di OPPO Kota Bima. Untuk meningkatkan motivasi dan pengalaman kerja bagi karyawan, perusahaan wajib menyediakan kebutuhan kesejahteraan dengan memperhatikan motivasi dan pengalaman kerja bagi kebutuhan karyawan.

Motivasi Kerja (X1)

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku mencapai tujuan.

Menurut Stoker (2012) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Wilson Bangun (2012) Motivasi merupakan Hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) sebagai berikut:

Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya;
Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya;
Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan;
Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya; dan
Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Pengalaman Kerja (X2)

Menurut Manulang (2013) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Ramupanjo dalam Iswanto (2012) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengembangkan tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Marwansyah (2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengembangkan tanggung jawab dari pekerjaan

sebelumnya, indikator dari pengalaman kerja adalah : pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan tanggung jawab. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari lamanya masa kerja karyawan tersebut.

Menurut Foster dalam Sartika (2015) yaitu indikator-indikator:

Lama waktu/ masa bekerja;

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; dan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Sinungan, (2014) Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang”.

Menurut Tohardi (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antar hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas kerja antara lain :

Kemampuan;

Meningkatkan hasil yang dicapai;

Semangat kerja;

Pengembangan diri;

Mutu; dan

Efisiensi.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan OPPO Kota Bima”.

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Dengan pemberian skoring mengikuti pada tabel berikut:

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Oppo Cabang Bima yang berjumlah 100 orang, berdasarkan sampel yang digunakan 35 orang dengan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu data dikatakan valid apabila nilai r hitung (pearson correlation) yang diperoleh lebih dari r tabel, sebaliknya apabila nilai r hitung kurang dari r tabel maka data tidak valid, pada penelitian diketahui untuk nilai r tabel sebesar 0,300. Selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,706	0,300	Valid
	X1.2	0,721	0,300	Valid
	X1.3	0,679	0,300	Valid
	X1.4	0,760	0,300	Valid
	X1.5	0,523	0,300	Valid
	X1.6	0,532	0,300	Valid
	X1.7	0,716	0,300	Valid
	X1.8	0,788	0,300	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,754	0,300	Valid
	X2.2	0,817	0,300	Valid
	X2.3	0,892	0,300	Valid
	X2.4	0,723	0,300	Valid
	X2.5	0,627	0,300	Valid
	X2.6	0,738	0,300	Valid
	X2.7	0,492	0,300	Valid
	X2.8	0,736	0,300	Valid
	X2.9	0,604	0,300	Valid
	X2.10	0,485	0,300	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,363	0,300	Valid
	Y.2	0,301	0,300	Valid
	Y.3	0,575	0,300	Valid
	Y.4	0,514	0,300	Valid
	Y.5	0,446	0,300	Valid
	Y.6	0,557	0,300	Valid
	Y.7	0,642	0,300	Valid
	Y.8	0,624	0,300	Valid
	Y.9	0,543	0,300	Valid
	Y.10	0,439	0,300	Valid
	Y.11	0,388	0,300	Valid
	Y.12	0,462	0,300	Valid

Berdasarkan pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena r korelasi $>$ r pembandingan = 0,300.

Uji Reliabilitas

Suatu data dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari standar Cronbach's Alpha = 0,60, sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari standar reliabel 0,60, maka dinyatakan tidak reliabel. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

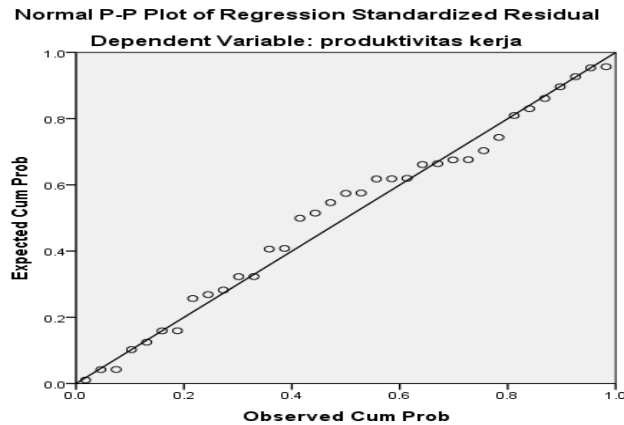
Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Motivasi Kerja	0,849	$>$ 0,600	Reliabel
Variabel Pengalaman Kerja	0,882	$>$ 0,600	Reliabel
Variabel Produktivitas Kerja	0,843	$>$ 0,600	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1.

P-P Plot Model Regresi

Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat gejala normalitas.

Uji Multikolenearitas

Tabel 3.

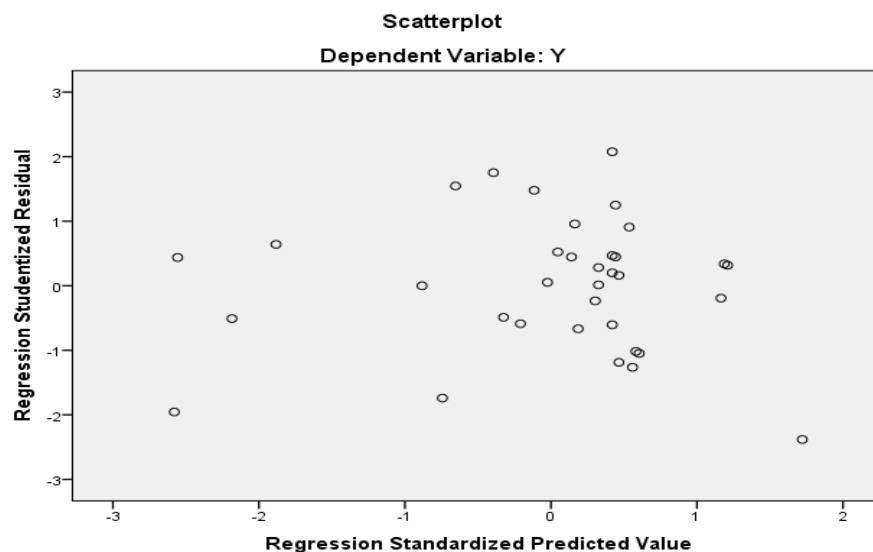
Hasil Uji Multikolenearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.644	1.554
Pengalaman Kerja	.644	1.554

a. Dependet Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolenearitas, jika nilai tolerance $0,644 > 0,100$ dan nilai VIF $1.554 < 10,00$.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2.

Hasil Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas diatas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.985
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja	
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja	

Berdasarkan uji autokorelasi, nilai du dicari pada distribusi distribusi nilai tabel durbin watson. Nilai k (2) dan N (35) dengan signifikansi 5%. Nilai du (1.583) < Durbin Watson (1,985) < 4-du (1,579) artinya tidak gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5.
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.791	5.038		3.929	.000
1 motivasi kerja	.433	.201	.349	2.158	.039
pengalaman kerja	.427	.169	.410	2.532	.016

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 19,791 + 0,433X_1 + 0,427X_2$$

Konstantan a = 19,791 artinya jika Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja konstan atau sama dengan nol maka Produktivitas Kerja Pada Karyawan OPPO Kota Bima akan naik sebesar 19,791; Koefisien variable b1 = 0,433 artinya jika Motivasi Kerja naik sebesar satu satuan dimana Pengalaman Kerja konstan maka Produktivitas Kerja Pada Karyawan OPPO Kota Bima akan naik sebesar 0,433; Koefisien variable b2 = 0,427 artinya jika Pengalaman Kerja naik sebesar satu satuan dimana Motivasi Kerja konstan maka Produktivitas Kerja Pada Karyawan OPPO Kota Bima akan naik sebesar 0,427.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	.461	.427	3.730	1.985
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,679. Artinya tingkat keeratan hubungan antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan OPPO Kota Bima Kuat sebesar 0,679.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	.461	.427	3.730	1.985

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai koefisien determinasi linier berganda yaitu sebesar 0,461 atau 46,10%. Artinya pengaruh Motivasi Kerja (X1), Dan Pengalaman (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan OPPO Kota Bima yaitu sebesar 46,10 % sedangkan sisanya 56,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8.
Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.791	5.038		3.929	.000
1 motivasi kerja	.433	.201	.349	2.158	.039
pengalaman kerja	.427	.169	.410	2.532	.016

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2.158 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.036 (2.158 > 2,036), maka hipotesis H₁ yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan OPPO Kota Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya 0,039 < 0,05 ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan OPPO Kota Bima. Penelitian ini **“Terbukti”** sejalan dengan penelitian (Mira Yona & Lusky Sastria, 2014) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Pengalaman Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.532 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.036 (2.532 > 2.036), maka hipotesis H₂ yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan OPPO Kota Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya 0,016 < 0,05 Pengalaman Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan OPPO Kota Bima. Penelitian ini **“Terbukti”** sejalan dengan penelitian (Mira Yona & Lusky Sastria, 2014) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan diperkuat oleh penelitian (Hidayat & Yusuf, 2021) yang menyatakan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.246	2	190.123	13.663	.000 ^b
	Residual	445.297	32	13.916		
	Total	825.543	34			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, motivasi kerja

Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Insentif Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji F untuk variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja, Dan Insentif Kerja memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.663 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,28 ($13.663 > 3.28$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), jadi secara bersama-sama atau secara simultan bahwa variable Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Karyawan OPPO Kota Bima. Ini **“Terbukti”** sejalan dengan penelitian(Mira Yona & Lusky Sastria, 2014) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan diperkuat oleh penelitian (Hidayat & Yusuf, 2021) yang menyatakan bahwa bahwa secara simultan motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja..

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pada Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan OPPO Kota Bima;

Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pada Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan OPPO Kota Bima; dan

Terdapat pengaruh secara simultan pada Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan OPPO Kota Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Dita Ramadani, ddk. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Dinda Transindo Utama
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).Cetakan ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mira Yona & Lusky Sastria. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Schen.
- Nuryani Ratnaningsih. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Taspen(Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. Rogram Studi Akuntansi DiplomaI Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Rahmat Hidayat & Muhammad Yusuf. 2021. Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja diduta cell elektronik kota bima. AKUNTABEL 18 (2), 2021 229-234 <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL>
- Salju & Muhammad Lukman. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Jurnal Manajemen, Desember 2018, Halaman : 1-7 Vol. 4,No.2 ISSN : 2339-1510
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke 16. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R & D, CV. Alfabeta Bandung