PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Shelina Angraeni dan Isniar Budiarti
Manajemen Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur No. 110-114, Bandung, 401131

E-Mail
shelinaangraeni95@gmail.com
isniar.budiarti@email.unikom.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji dengan menganalisis bagaimana pengaruh (1) Pengalaman kerja, Motivasi kerja dan Produktivitas Karyawan, (2) Pengalaman kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung. Metode penarikan sample yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yang terdiri dari 52 responden. Data dikumpulkan berdasarkan hasil observasi, wawancara dan kuesioner dan dianalisis dengan Pengujian statistic regresi linier, uji asumsi klasik, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t (secara parsial) dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS 17.0 *for windows*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan. Peningkatan pengalaman kerja dipengaruhi dominan oleh penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, sedangkan motivasi kerja ditingkatkan dipengaruhi dominan oleh lingkungan. Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dibandingkan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian, Perdagangan Kota Bandung.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Produktivitas Karyawan

WORK EXPERIENCE AND MOTIVATION WORK EFFECT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY

ABSTRACT

This study aims to obtain a tested explanative findings by analyzing how the influence (1) Work experience, work motivation and Employee Productivity, (2) Work experience and Motivation work on Employee Productivity. Research method using descriptive research method and verifikatif. The subjects of this study are employees of the Office Of Cooperative, SME and Industry Trade Bandung. Sampling method used is a saturated sampling consisting or census of 52 respondents. Data collected by observation, interviews and kuesioner and analysis by linear regression statistic analysis, classical assumption test, correlation analysis, coefficient of determination and hypothesis test by using t test (partial) and calculated using the SPSS 17.0 application for windows. The results concluded that the effect of work experience and work motivation on work productivity partially significant effect. Increased work experience dominant influence by the mastery of work and equipment, while the work motivation improved influenced by the dominant environment. The results also concluded that work motivation has more significant effect on work productivity compared to work experience on work productivity at Office Of Cooperative, SME and Industry Trade Bandung.

Keywords: Work Motivation, Work Experience, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental dan semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai serta meningkatkan pengalaman kerja sehingga mampu memberikan produktivitas yang maksimal (Muhibbang, 2014:16).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian, Perdagangan Kota Bandung menyatakan bahwa beliau kurang memperhatikan kualitas produk yang dihasilkannya, terdapat beberapa karyawan tidak melaksanakan pekerjaanya dengan cepat, dan beliau keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan.

Kurangnya perhatian pada karyawan yang dihasilkan sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas produk yang diberikan karyawan pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu dari pengalaman kerja karyawan.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian, Perdagangan Kota Bandung menyatakan masih terdapat karyawan yang keterampilannya masih di bawah rata-rata karyawan lain, dan karyawan kurang menguasai

peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dengan ini pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan sesuai dengan bidang yang diagar dapat memberikan hal positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja.

(Menurut Luthans, 2006 dalam Muhibang 2014) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya produktivitas karyawan sebagai buntut dari kurangnya motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian, Perdagangan Kota Bandung menyatakan bahwa tidak semua karyawan yang berprestasi mendapatkan imbalan dalam bentuk bonus, dan karyawan masih ragu untuk melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan berdampak bagi perusahaan, karena dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode desriptif dan verifikatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian, Perdagangan Kota Bandung, sedangkan objek penelitian ini adalah pengalaman kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode penelitian sampel dilakukan melalu sampel jenush (sensus) dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini pengalaman kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan yang berasal dari kuesioner. Teknik

pengumpulan dara dilakukan dengan menggunakan teknik pencatatan dokumen, wawancara dan kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Pengalaman Kerja secara menyeluruh pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian, Perdagangan Kota Bandung, berikut rekapitulai dari hasil tanggapan responden mengenai pengalaman kerja.

Tabel 1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Lama Waktu/Masa Kerja	544	1040	52.3	Cukup
2.	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki	504	1040	48.5	Kurang Baik
3.	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	547	1040	52.6	Cukup
Jumlah		**1595**	**3120**	**Kurang Baik**	
Skor Total		**1595/3120 = 51.1 %**			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Pengalaman Kerja didapatkan hasil sebesar 51.1%, hasil skor tersebut berada pada kategori kurang baik, artinya sebagian karyawan kurang menguasai terhadap pekerjaannya dan karyawan tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk pekerjaan yang dilakukannya saat ini sehingga diperlukan pemahaman yang lebih mengenai pekerjaan yang dikerjakannya saat ini.

Analisis Deskriptif Motivasi Kerja secara menyeluruh pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian, Perdagangan Kota Bandung, berikut rekapitulai dari hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja.

Tabel 2
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Kompensasi	517	1040	49.7	Kurang Baik
2.	Lingkungan	557	1040	53.6	Cukup
3.	Promosi	552	1040	53.1	Cukup
Jumlah		**1626**	**3120**	**Cukup**	
Skor Total		**1626/3120 = 52.1 %**			

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Motivasi Kerja didapatkan hasil sebesar 52.1%, hasil skor tersebut berada pada kategori **cukup baik**, artinya karyawan dalam bekerja terkadang kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan sebaiknya perusahaaan memberika prestasi kepada beberapa karyawan yang memiliki kemamapuan lebih agar karyawan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja secara menyeluruh pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian, Perdagangan Kota Bandung, berikut rekapitulai dari hasil tanggapan responden mengenai produktivitas kerja.

Tabel 3
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Kualitas Hasil Kerja Karyawan	550	1040	52.9	Cukup
2.	Kuantitas Hasil Kerja Karyawan	539	1040	51.8	Kurang Baik
3.	Waktu dan Kecepatan Kerja Karyawan Untuk Menyelesaikan	509	1040	48.9	Kurang Baik

	Pekerjaan				
Jumlah		**1598**	**3120**	**Kurang Baik**	
Skor Total		**1598/3120 = 51.2 %**			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Produktivitas Kerja didapatkan hasil sebesar 51.2%, hasil skor tersebut berada pada kategori kurang baik, artinya karyawan tidak bias menjaga ketepatan waktunya dan kesempurnaan hasil pekerjaannya dikarenakan ada beberapa tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan sehingga waktu yang telah disesuaikan tidak sesuai kesepakatan yang telah diberikan oleh atasan.

Analisis Verifikatif

Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 4

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.777	.910		1.953	.057
	Pengalaman Kerja	.418	.040	.515	10.584	.000
	Motivasi Kerja	.490	.040	.593	12.180	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = 1.777 + 0.418X_1 + 0.490X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 1.777 artinya jika Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja bernilai 0, maka Produktivitas Kerja akan tetap bernilai 1.777.

Koefisien Regresi Variabel Pengalaman Kerja sebesar 0.418 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Pengalaman Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.418.

Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja sebesar 0.490 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.490.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5

Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-SmirnoV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72113533
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.470
Asymp. Sig. (2-tailed)		.980

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil Sig sebesar 0.980, hasil 0.980> 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

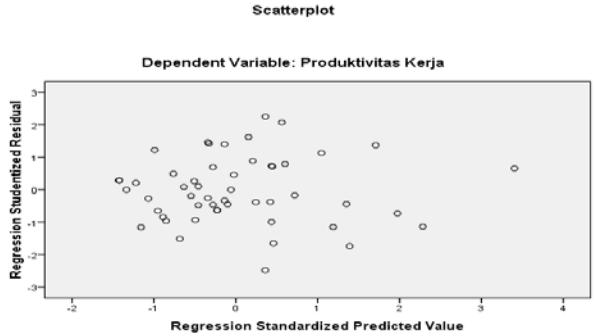
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.777	.910		1.953	.057		
	Pengalaman Kerja	418	.040	.515	10.584	.000	.771	1.297
	Motivasi Kerja	.490	.040	.593	12.180	.000	.771	1.297

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa Produktivitas Kerja dan Pengalaman Kerja menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan Gambar Scatterplots diatas ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Analisis Korelasi

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Korelasi Secara Parsial antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja

   Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.799 berdasarkan kriteria (0.61 – 0.80), korelasi Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja memiliki tingkat korelasi cukup tinggi.
2. Korelasi Secara Parsial antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

   Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.840 berdasarkan kriteria korelasi (0,81 – 1,00) Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja memiliki tingkat korelasi tinggi.

Analisis Koefisien Determinasi

Dari hasil yang diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0.910 atau 91% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja sedangkan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti Kepuasan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dll.

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Pengalaman Kerja (X_1) = 0.515 x 0.799 = 0.41 atau 41%
2. Motivasi Kerja (X_2) = 0.593 x 0.840 = 0.50 atau 50%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Produktivitas Kerja adalah Motivasi Kerja sebesar 50%, sementara yang paling terkecil adalah Pengalaman Kerja sebesar 41% .

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial X1

Untuk variabel Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 10.584, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0.05/2 ; 52 – 2 – 1 = (0.025 ; 49) yaitu 2.010, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10.584>2.010) dan sig (0.000<0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Bandung.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial X2

Untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 12.180, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 52 – 2 – 1 = (0,025 ; 49) yaitu 2.010, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12.180>2.010) dan sig (0.000< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Bandung.

PEMBAHASAN

Diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.799 berdasarkan kriteria (0.61 – 0.80), korelasi Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja memiliki tingkat korelasi cukup tinggi. Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 10.584 sedangkan t-tabel yang diperoleh sebesar 2.010, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10.584>2.010) dan sig (0.000<0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Bandung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Vellina Tambunan (2012) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin trampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.840 berdasarkan kriteria korelasi (0,81 – 1,00) Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja memiliki tingkat korelasi tinggi. Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 12.180 sedangkan t-tabel yang diperoleh sebesar 2.010, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12.180>2.010) dan sig (0.000< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Bandung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tri Wahyuni (2013), Kunti Aprilia Lisanti (2012), dan Deewar Mahesa (2010) dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi itu penting karena motivasi menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya karyawan mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dalam

suatu pekerjaannya. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu berbicara dalam pekerjaan atau terampil dalam melakukan pekerjaannya tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja yang ada pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 3 indikator yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik.
2. Motivasi kerja yang ada pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 3 indikator yaitu kompensasi, lingkungan, dan promosi. Indikator lingkungan yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator kompensasi memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik.
3. Produktivitas karyawan yang ada pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 3 indikator yaitu kualitas hasil kerja karyawan, kuantitas hasil kerja karyawan, serta waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator kualitas hasil kerja karyawan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik.

4. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung.
5. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan diatas, dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung perlu untuk ditingkatkan terutama tingkat pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada setiap karyawan yang masih kurang dalam keterampilannya dan juga menambah waktu kerja karyawan tersebut dengan menyesuaikan keterampilannya.
2. Motivasi kerja Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung perlu ditingkatkan kembali. Oleh karena itu instansi harus mampu meningkatkan gairah semangat karyawannya salah satunya dengan diberikannya *reward* terhadap pegawai yang berprestasi. Selain itu promosi jabatan pun menjadi penawaran yang menarik bagi karyawan untuk termotivasi bekerja lebih baik lagi.
3. Produktivitas kerja Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung Bandung sudah cukup baik. Namun terdapat hal yang disarankan yaitu instansi harus lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas bisa dilakukan dengan berbagai cara. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan maupun mutu dari *output* yang dihasilkan. Peningkatan produktivitas bisa dilakukan dengan cara perbaikan manajemen ke arah yang lebih baik, menyediakan fasilitas untuk membantu kinerja karyawan, perbaikan pelayanan terhadap konsumen, pemberian pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, pemberian gaji yang adil dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

Agustina. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda*. e-Journal Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3): 401-415 ISSN 2355-5408.

Ardika Sulaeman. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten* Subang. Volume 13, No. 1, Juni 2014, Hal. 91–100. ISSN 1411-514X (*print*) / ISSN 2355-7737 (*online*).

Dheo Rimbano. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Master Group Cash dan Credit Kota Lubuk Linggau.* Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (Jenius). Volume 4 No.1.

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. 2010. *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara: Jakarta

Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*. Jurnal Manajemen. Volume 01 No. 02. ISSN 2339-1510.

Hamzah B. Udo. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Irham Fahmi, S.E., M.Si. 2012. *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Alfabeta: Bandung.

Kunti Aprilia Risanti. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum.* Universitas Hasanuddin: Makassar.

Mahsuri dan M. Zainudin. 2009. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Refika Aditama: Bandung.

Mifta Thoha. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Ni Made Diah Dianawati dan Wayan Ramantha. 2013. *Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Auditor Internal Terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Internal Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 4.3 (2013): 439-450. ISSN: 2301-8556.

Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih dan Dr. Suwantno, M.Si. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian.* Alfabeta: Bandung.

Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.* Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93. ISSN 2303-1001.

Referensi online : http://resthoe.blogspot.com/2013/03/faktor-faktor-motivasi-kerja.html. Diakses tanggal 18 Maret 2017.

Referensi online: http://www.psychologymania.com/2013/01/pengertianpengalamankerja.html?m=1. Diakses tanggal 18 Maret 2017.

Shannon Cecilia Y. Assagaf1 Lucky O.H. Dotulong. 2015. *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA 639 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 639-649. ISSN 2303-1174.

Tri Wahyuni. 2013. *Pengaruh Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Divisi Regional VII KTI.* Universitas Hassanudin: Makassar

Vellina Tambunan. 2012. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumik dan Kec, Gunungpati)*. Universitas Diponegoro: Semarang

Vico Wentri Rumondor. 2013. *Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.* Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1042-1052. ISSN 2303-1174

Yanti Itafia, Wayan Cipta, Fridayana Yudiaatmaja. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun*. *e*-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014).