

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PENGRAJIN KUNINGAN DI KECAMATAN TAPEN KABUPATEN BONDOWOSO

Nilia Rizkie Febrianti¹, Hety Mustika Ani¹, Wiwin Hartanto¹

¹Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember
e-mail: nilarf1995@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam organisasi ataupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan haruslah memiliki tenaga kerja yang produktivitasnya tinggi. Faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas tenaga kerja diantaranya motivasi kerja dan pengalaman kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso dan untuk mengetahui manakah pengaruh yang lebih dominan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Motivasi kerja pada penelitian ini terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri. Pengalaman kerja pada penelitian ini terdiri dari lama waktu / masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Produktivitas tenaga kerja pada penelitian ini terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 35 responden. Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis varian garis regresi, koefisien determinasi berganda, uji F, uji t, efektivitas garis regresi berganda, *standart error of estimate*. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso sebesar 84,8%, sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengalaman kerja berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso sebesar 52,1%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Pada saat ini Bondowoso telah memasuki era industri kreatif yang mana pertumbuhan ekonomi kreatif dapat mendorong perekonomian semakin besar. Negara – negara maju sendiri tidak hanya mengandalkan teknologi yang canggih namun mereka harus lebih mengandalkan SDM yang kreatif. Saat ini industri kreatif di Indonesia telah mampu memberikan sumbangan kepada Produk Domestik Bruto (PDB) secara signifikan, pada tahun 2017 sebesar 7,38% diantaranya dengan ekspor (Rahayu, 17 Oktober 2017). Kementerian Perdagangan Republik Indonesia mengelompokkan industri kreatif menjadi 14 kelompok bidang industri diantaranya, periklanan, arsitektur, pasar seni dan barang antik, kerajinan, desain, fesyen (*fashion*), video, film dan fotografi, permainan interaktif, musik, seni pertunjukan, penerbitan dan percetakan, layanan komputer dan piranti lunak, televisi dan radio, riset dan pengembangan (Duniaku, 28 Juli 2014). Dari berbagai macam industri kreatif di atas industri kerajinan kuningan termasuk dalam kategori industri kreatif pada sub sektor kerajinan. Pada kegiatan industri kreatif ini berkaitan dengan kreasi produk, produksi dan distribusi yang dihasilkan oleh tenaga pengrajin dari awal sampai akhir penyelesaian produk.

Industri kerajinan kuningan ini merupakan sektor industri unggulan yang berada di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Untuk produk yang dihasilkan terdiri dari berbagai macam seperti meja, kursi, cermin, kaligrafi, teko, garpu, sendok, asbak dan lain sebagainya. Pemasaran produk kerajinan kuningan sudah mencapai kota – kota besar seperti Jakarta, Bali, Bandung, Batam, Surabaya, Jember, Kalimantan, Yogyakarta bahkan produk kerajinan kuningan ini sudah ada beberapa yang ekspor seperti Malaysia dan Singapura. Menurut Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (2017) saat ini terdapat 4 industri kerajinan kuningan dengan jumlah tenaga kerja 35 orang.

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yunarsih dan Suwanto, 2016:156). Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja berkaitan dengan 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 diawal waktu sampai menjadi *output* (Afandi, 2018:96).

Faktor yang dapat menunjang produktivitas tenaga kerja meliputi umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, lingkungan kerja dan motivasi kerja (Sukarna (dalam Kumbadewi dkk 2016:4)). Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:92). Menurut Bangun (2012:312) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator diantaranya kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri dan kebutuhan sosial (Hasibuan, 2016:92). Motivasi kerja diperlukan agar dapat membuat seseorang semangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016:92) yang mengatakan motivasi kerja penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Sunyoto (2013 : 230) dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal) lingkungan. Motivasi ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga apabila motivasi tinggi maka produktivitas kerja juga tinggi.

Faktor pengalaman kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang produktivitas tenaga kerja. Menurut Foster (2001 : 40) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Handoko (2009: 27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis – jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja lebih lama tentunya berbeda dengan tenaga kerja yang pengalaman kerjanya masih sedikit. Hal tersebut dikarenakan, pengalaman kerja yang lebih lama akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan produktivitas dengan pengalaman kerja yang jauh lebih lama (Sukama(dalam Itafia dkk 2014)). Menurut Robbins (dalam Kumbadewi dkk 2016) *we can say a positive relationship between tenure and job productivity* yang artinya bahwa masa kerja dan produktivitas pekerjaan berhubungan positif. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman kerja dan keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Rivai (dalam Itafia dkk 2014:2) memberikan pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas mereka.

Adanya motivasi kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para tenaga kerja akan merasa senang melakukan kegiatan karena motivasi kerja yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat. Pengalaman kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, begitupun sebaliknya apabila pengalaman kerjanya rendah tentunya produktivitas tenaga kerja akan kecil hal itu dapat memperlambat suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan. Oleh karena itu motivasi kerja dan pengalaman kerja sangatlah diperlukan untuk mendukung tingkat produktivitas seseorang. Seorang tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja dan pengalaman kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

METODE

Metode penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun metode penentuan lokasi penelitian menggunakan metode *purposive area*. Penelitian ini dilakukan di Industri kerajinan kuningan Kecamatan Tapen. Responden penelitian adalah semua tenaga kerja industri kerajinan kuningan yang berjumlah 35 responden. Metode pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari *editing*, *skoring*, dan tabulasi. Uji instrumen dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial yang terdiri dari persamaan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis varian garis regresi, koefisien determinasi berganda (R^2), uji F, uji t, efektivitas garis regresi berganda dan *standart error of estimate*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 *for windows* adalah sebagai berikut :

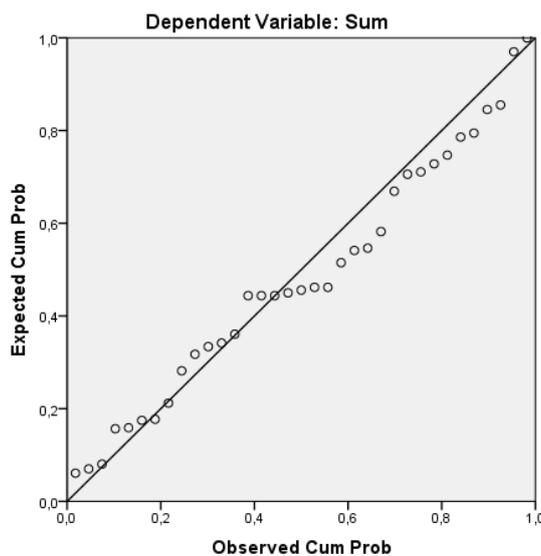
Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Jumla h	Total	Sum
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34,69	31,60	20,66
	Std. Deviation	3,521	3,274	2,485
Most Extreme Differences	Absolute	,109	,120	,141
	Positive	,069	,089	,089
	Negative	-,109	-,120	-,141
Test Statistic		,109	,120	,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,074 ^e

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji normalitas, diketahui memiliki hasil dari *Asymp Sig (2 – tailed)* sebesar $0,074 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal yang dapat dilihat dari *p – p plots of regression standardied residual* dari SPSS versi 22.0 *for windows* berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
----------	-----------	-----	------------

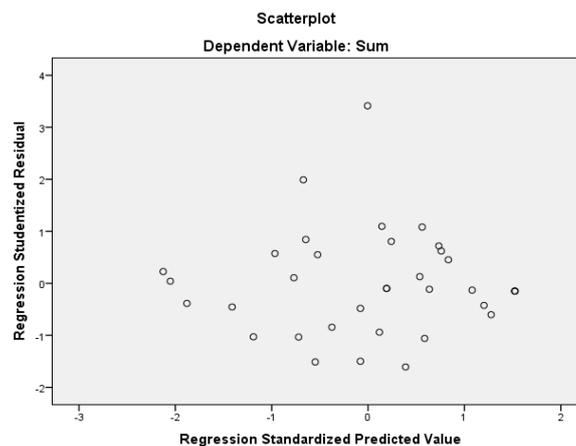
Motivasi kerja	0,506	1,978	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
Pengalaman kerja	0,506	1,978	

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari kedua variabel yaitu motivasi kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) sebesar $0,506 > 0,10$ dan nilai VIF dari kedua variabel sebesar $1,978 < 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,233	1,241		,994	,328
motivasi kerja	,005	,047	,027	,110	,913
pengalaman kerja	-,023	,050	-,111	-,450	,656

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan masing-masing variabel independen berada di atas α (5%), sehingga data dalam penelitian ini dikatakan homoskedastisitas dan terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Berikut gambar *scatterplot* hasil uji heteroskedastisitas :



Tabel 4. Hasil Analisis Garis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Motivasi kerja (X_1)	0,282
Pengalaman kerja (X_2)	0,452
Constanta (a)	= -3,385

R Square = 0,848

$$\text{Multiple R} = 0,921$$

Berdasarkan data diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -3,385 + 0,282 X_1 + 0,452 X_2 + e_i$$

Adapun hasil perhitungan untuk analisis varian regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Varian Regresi Berganda

Variabel	Multiple R
Motivasi kerja (X ₁) dan pengalaman kerja (X ₂) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y)	0,921

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,921 yang artinya motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso.

Hasil perhitungan koefisien determinasi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$R_{\text{Square}} \times 100\% = 0,848 \times 100\% = 84,8\%$$

Dari perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa besarnya persentase pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan sebesar 84,8% sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Adapun hasil uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	α	Sig. F
X ₁ , X ₂ , Y	88,992	3,295	0,05	0,000

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} = 88,992 dengan nilai F_{tabel} 3,295 dan tingkat signifikansi F = 0,000, maka nilai F_{hitung} yang berjumlah 88,992 lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu 3,295 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis H1 diterima dan berarti terdapat pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso.

Hasil perhitungan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	α	Sig.	Hasil Uji
Motivasi kerja (X ₁)	4,115	2,035	0,05	0,000	Ho ditolak
Pengalaman kerja (X ₂)	6,130	2,035	0,05	0,000	Ho ditolak

Variabel motivasi kerja (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 4,115 > 2,035 dan sig < α yaitu 0,000 < 0,05, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso. Variabel pengalaman kerja (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 6,130 > 2,035 dan sig. < α yaitu 0,000 < 0,05, artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso.

Adapun uji efektivitas garis regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Efektivitas Garis Regresi Berganda

Variabel	Zero order	Beta
Motivasi kerja	0,818	0,399
Pengalaman kerja	0,876	0,595

- Persentase pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) yaitu : zero order x beta x 100% = $0,818 \times 0,399 \times 100\% = 32,7\%$
- Persentase pengaruh variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) yaitu : zero order x beta x 100% = $0,876 \times 0,595 \times 100\% = 52,1\%$

Hasil uji *standart error of estimate* telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa nilainya adalah sebesar 0,68147 artinya semakin kecil nilai *standart error of estimate* maka garis tersebut semakin mewakili data aktual.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di industri kerajinan kuningan Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso tahun 2018 dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya hasil analisis data bahwa secara simultan motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu sebesar 84,8% sedangkan sisanya 15, 2% dipengaruhi oleh sikap dan perilaku (Sunyoto, 2013). Hal ini didukung dengan penelitian Haedar dan Suandi (2014), bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 84,5%.

Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja salah satunya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan bekal seseorang dalam bekerja, karena seorang tenaga kerja yang mempunyai motivasi dalam bekerja mereka akan senang melakukan pekerjaan yang sedang ditekuni. Motivasi kerja yang tinggi akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan apabila dibandingkan dengan tenaga kerja yang motivasi kerjanya rendah. Motivasi kerja yang dimiliki setiap individu berbeda – beda, motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator berikut yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri. Kelima indikator tersebut mempunyai pengaruh sebesar 32,7% terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja yang menjadi tolak ukur motivasi kerja masing – masing tenaga kerja. Motivasi kerja dibutuhkan untuk mendukung aktivitas yang dilakukan seseorang agar semangat dalam bekerja, hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016 : 92) yang mengatakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Proses kerja seseorang dipengaruhi oleh pengalaman kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan apabila seorang tenaga kerja tidak memiliki pengalaman kerja akan berdampak pada produktivitas kerjanya. Ketika seorang tenaga kerja mempunyai pengalaman kerja yang lama akan membuat pekerjaan yang dikerjakan cepat terselesaikan, begitu pula sebaliknya apabila seorang tenaga kerja pengalaman kerjanya sedikit akan membuat pekerjaan yang dikerjakan lama terselesaikan. Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Banyaknya pengalaman kerja seseorang akan memperluas pengetahuan, keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan. Pengalaman kerja pada penelitian ini memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan sebesar 52,1%. Adanya pengalaman kerja yang lebih lama membuat seorang tenaga kerja lebih cepat dalam menyelesaikan tugasnya seperti yang dikatakan Rivai (dalam Itafia dkk 2014) besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas mereka. Hal ini didukung dengan penelitian Sulaeman (2014), bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 51,3%. Artinya semakin banyak pengalaman kerja, maka produktivitas kerja semakin tinggi. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja, maka produktivitas juga semakin rendah

Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengalaman kerja. Tingkat produktivitas kerja dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja pengrajin kuningan dapat dilihat dari jumlah hasil kerja dan kualitas yang sesuai dengan standar industri masing – masing serta kesesuaian waktu penyelesaian yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang dapat mendukung meningkatnya produktivitas tenaga kerja. Sehingga apabila motivasi kerjanya tinggi akan dapat

mendukung kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi membuat mereka semangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Selain itu, apabila tenaga kerja mempunyai pengalaman kerja yang lama akan dapat mendukung proses penyelesaian dan pembuatan kerajinan kuningan sehingga cepat terselesaikan yang berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dari kedua variabel bebas tersebut yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso adalah pengalaman kerja. Menurut Robbins (dalam Kumbadewi dkk 2016) *we can say a positive relationship between tenure and job productivity* yang artinya bahwa masa kerja dan produktivitas pekerjaan berhubungan positif. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman kerja dan keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso sebesar 84,8%, sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain dari luar model penelitian seperti disiplin kerja, upah, umur dan lain sebagainya. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja adalah variabel pengalaman kerja sebesar 52,1%, sedangkan motivasi kerja berpengaruh sebesar 32,7%.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran kepada pemilik dan tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso, yaitu diharapkan untuk selalu menjaga kualitas kerajinan kuningan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja yang dimiliki agar tetap konsisten dengan hasil kerajinan yang dibuat dengan cara mengikut sertakan tenaga kerja dalam pelatihan kerja yang diadakan pemerintah setempat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau :Zafana Publishing.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Duniaku. Macam – macam industri kreatif di indonesia. 2014. Diakses pada tanggal 31 Juli 2018. <http://salahsatudunia.blogspot.com/2014/07/macam-macam-industri-kreatif-di.html>.
- Foster, B. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM
- Handoko, T. H. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPF.
- Haedar dan Suandi. 2014. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*. Volume 01 No. 02. Halaman 9 – 15. ISSN 2339 – 1510.
- Hasibuan, M. 2016. *Organisasi dan Motivasi kerja*. cetakan kesembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Itafia, Yanti. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 2.
- Kumbadewi, dkk. 2016. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 4.
- Rahayu, Y. A. Industri kreatif sumbang 7,38 persen terhadap PDB nasional. 2017. [Diakses pada tanggal 31 Juli](#)

[2018.https://www.merdeka.com/uang/industri-kreatif-sumbang-738-persen-terhadap-pdb-nasional.html](https://www.merdeka.com/uang/industri-kreatif-sumbang-738-persen-terhadap-pdb-nasional.html).

Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. STIE Miftahul Huda Subang. Volume 13 No. 1. Halaman 91 – 100

Yunarsih, T dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi DanIsu Penelitian*. Bandung: Alfabeta