

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan konsep yang menerangkan perilaku yang terdapat dalam diri seorang individu. Dengan teori ini akan dipelajari mengenai proses pada saat seorang individu menginterpretasikan sebab, alasan, serta peristiwa atas perilaku yang dilakukannya tersebut. Fritz Heider (1958) dalam Fahlevi et al (2023) sebagai pengembang teori atribusi menyebutkan bahwa perilaku seorang individu nantinya akan dipengaruhi oleh kombinasi antara kekuatan internal dirinya (yakni berbagai faktor yang asalnya dari dalam diri seorang individu), serta kekuatan eksternal (yang mencakup berbagai faktor yang asalnya dari luar diri seorang individu). Sebagai pencetus teori atribusi, Fritz Heider menyebutkan bahwa teori atribusi ini merupakan teori yang menjelaskan perilaku seorang individu. Teori ini menggali lebih dalam tentang bagaimana proses menetapkan penyebab serta motif dari perilaku seorang individu. Selanjutnya menetapkan sumber penyebab serta motif penilaian tersebut, baik secara internal (seperti sikap, karakter, sifat dan berbagai hal lainnya), atau secara eksternal (keadaan dan situasi tertentu yang nantinya akan dapat memberi pengaruh terhadap perilaku individu tersebut).

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Supriyadi (2022) manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif. Ilmu manajemen merupakan ilmu yang sangat mendasar untuk semua kalangan. Setiap organisasi membutuhkan ilmu ini untuk mengelola organisasinya sesuai tujuan yang hendak dicapai. Rahardjo (2021) manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup berbagai kegiatan, dan kunci di antaranya adalah memutuskan kebutuhan staf yang anda miliki dan apakah akan menggunakan kontraktor independen atau mempekerjakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan ini, merekrut dan melatih karyawan terbaik, memastikan mereka berkinerja tinggi, menangani masalah kinerja, produktivitas dan memastikan personel dan praktik manajemen anda sesuai dengan berbagai peraturan. Drs. Malayu Hasibuan S.P. dalam Sabrina. (2021) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah seni serta ilmu dalam pengaturan hubungan berikut peran-peran dari karyawan dengan efisiensi dan efektivitas tinggi agar dapat menolong dalam meraih harapan atau cita-cita perusahaan, karyawan, serta masyarakat luas

2.3 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Eksan, dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Astuti, dan Khair (2021)

menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).

Kristianti, dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Manteiro (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas

2.2.2 Aspek Produktivitas Kerja

Astuti, dan Khair (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu

1. Produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif;
2. Produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi;
3. Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Eksan, dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, adalah:

1. Pendidikan, yaitu tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.
2. Kesehatan jasmani dan rohani, salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat
4. Faktor manajerial, yaitu gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.
5. Motivasi, yaitu pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.
6. Peralatan yang digunakan, yaitu peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja

Eksan, dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja, yaitu:

1. Kemampuan, yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja, yaitu ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Kristianti, dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Astuti, dan Khair (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan

atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Manteiro (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Rustandi, dan Zainuddin (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pengalaman kerja,, yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

2.5 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Rina (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yaitu suatu bentuk kepemimpinan yang lebih mengedepankan proses pelayanan terhadap nilai-nilai para pengikut untuk tujuan organisasional yang lebih tinggi. Apriyanti, dan Romli (2022) menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen, moral dan produktivitas pekerja

Kurniawan dan Hamdan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bertujuan untuk melakukan perubahan. Pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang

menstimulasi dan memberikan inspirasi kepada para pengikutnya agar tercapainya hasil yang luar biasa. Astuti dan Harsono (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mencerminkan aktivitas atau proses saat pemimpin dan bawahan saling atau resiprokal mengembangkan derajat moralitas dan motivasi yang tinggi. Eka dan Wibowo (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ini dianggap mampu memberikan stimulus terbentuknya produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Astuti dan Harsono (2019) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, adalah:

1. *Idealized influence-charisma*, yaitu memberi sudut pandang serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan, membangkitkan rasa kebanggaan yang tinggi, serta menumbuhkan sifat dan sikap hormat dan kepercayaan pada para karyawan.
2. *Inspirational motivation*, yaitu menumbuhkan harapan yang kuat melalui kapasitas simbolik untuk memfokuskan bisnis/usaha dan mengkomunikasikan sasaran penting dengan metode yang tak rumit /sederhana.
3. *Intellectual stimulation*, yaitu meningkatkan kemampuj intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan problem secara hati-hati dan seksama.
4. *Individualized consideration*, yaitu memberikan titik perhatian, berjiwa membina, rela membimbing, dan gemar melatih setiap dengan baik

2.4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Motivasi inspirasional, yaitu menggambarkan seorang pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, menunjukkan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu membangkitkan semangat tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme
2. Pengaruh ideal, yaitu menggambarkan perilaku seorang pemimpin transformasional yang membuat para pengikutnya memiliki rasa kagum, rasa hormat, dan sekaligus mempercayainya.
3. Stimulasi intelektual, yaitu mampu menciptakan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari inovasi yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
4. Perhatian individu, yaitu menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan dalam pengembangan karir.

2.6 Penelitian Terdahulu

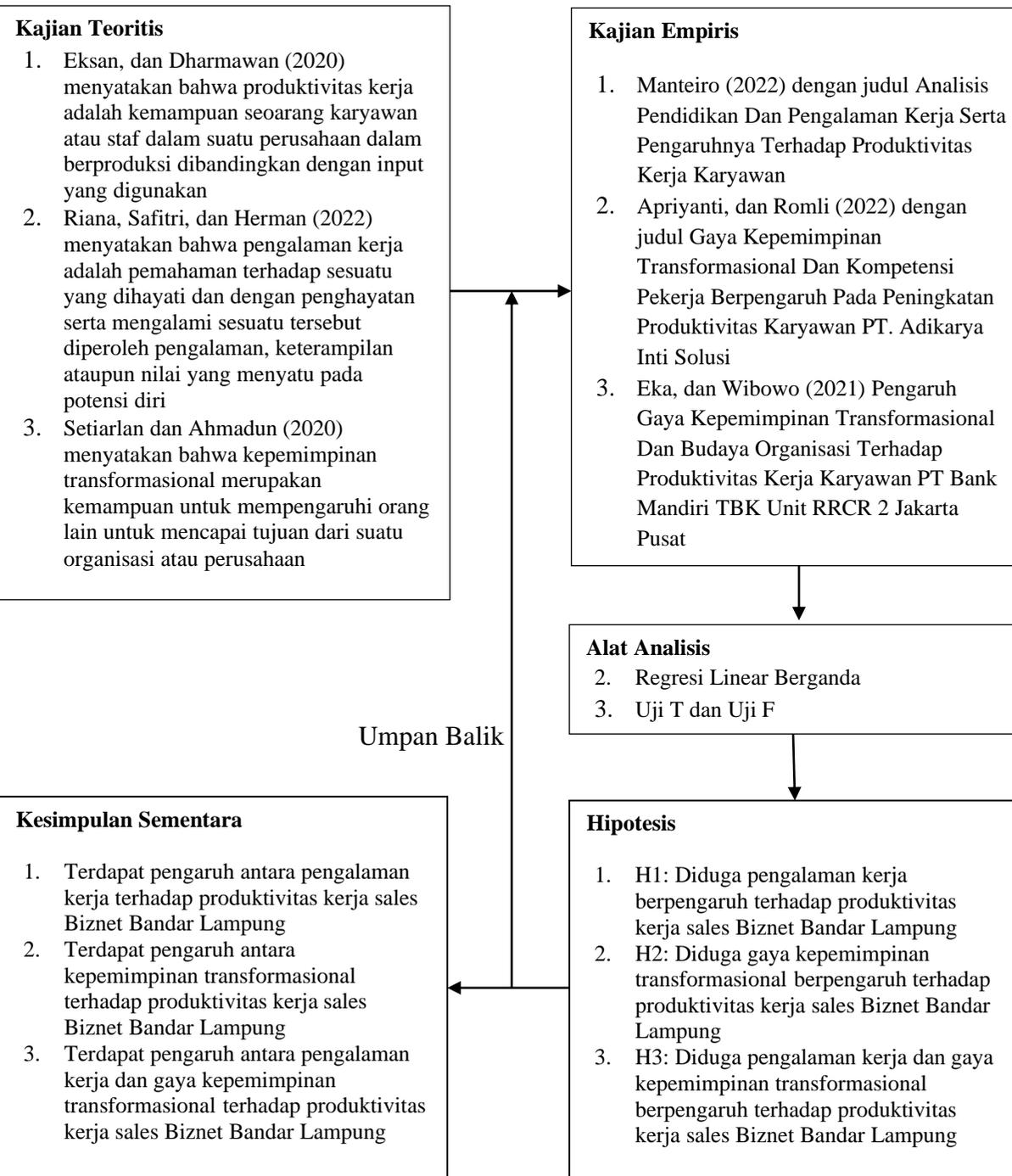
Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Manteiro (2022)	Analisis Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada Koperasi Kredit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang	Variabel pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja	Subjek yang digunakan karyawan Biznet Bandar Lampung, dan Objek yang pengaruh pengalman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja	Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Biznet Bandar Lampung
2	Apriyanti, dan Romli (2022).	Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Pekerja Berpengaruh Pada Peningkatan Produktivitas Karyawan PT. Adikarya Inti Solusi Jakarta Barat	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan kompetensi signifikan terhadap produktivitas karyawan	Subjek yang digunakan karyawan Biznet Bandar Lampung, dan Objek yang pengaruh pengalman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja	Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Biznet Bandar Lampung
3	Eka, dan Wibowo (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri TBK Unit RRCR 2 Jakarta Pusat	Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Subjek yang digunakan karyawan Biznet Bandar Lampung, dan Objek yang pengaruh pengalman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja	Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Biznet Bandar Lampung
4	Olayisade dan Awolusi (2021).	<i>The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry</i>	<i>He results of the descriptive and regression analysis indicate that the autocratic leadership style is the most predominant leadership style\ in the Nigerian Oil and Gas followed by laissez-faire, bureaucratic, transactional, democratic and charismatic leadership styles</i>	Subjek yang digunakan karyawan Biznet Bandar Lampung, dan Objek yang pengaruh pengalman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja	Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Biznet Bandar Lampung
5	Masriah (2020)	<i>The Influence Of Motivation And Work Experience On Employee Productivity at Starbuck Coffee at Graha Raya Bintaro</i>	<i>Motivation and work experience simultaneously significantly affect employee productivity at Starbuck Coffee at Graha Raya Bintaro</i>	Subjek yang digunakan karyawan Biznet Bandar Lampung, metode dan Objek yang pengaruh pengalman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja	Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Biznet Bandar Lampung

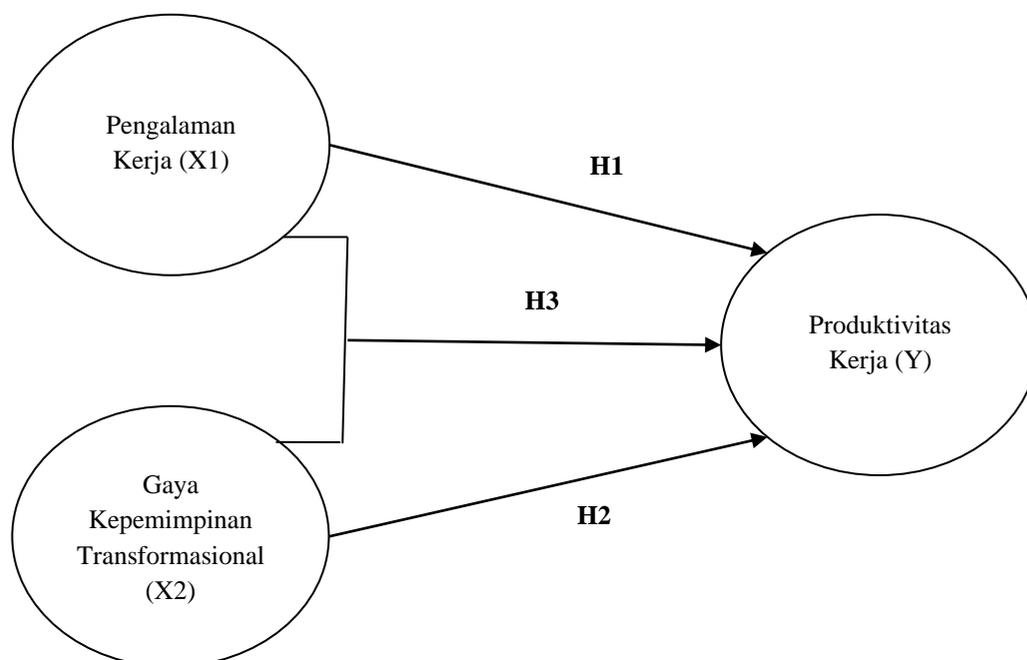
Sumber: Data Diolah, 2023

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.9.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manteiro (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Diduga Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Sales Biznet Bandar Lampung

2.9.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Gaya Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau

memotivasi karyawan sehingga dapat berkembang dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, dan Romli (2022) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Sales Biznet Bandar Lampung

2.9.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Eksan, dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Kristianti, dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Apriyanti, dan Romli (2022) menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen, moral dan produktivitas pekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristianti, dan Sunarsi (2020). menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Eka, dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H3: Diduga Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Sales Biznet Bandar Lampung