

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA MEUBEL PURNAMA MARTAPURA

Sentia Widya Sari¹,Erni Alfisah², Teguh Wicaksono³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan MAB
E-mail : aretaever18@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja ada tidaknya pengaruh terhadap efektifitas kerja pada Meubel Purnama Martapura. Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap efektifitas kerja karyawan dimana ketiga variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain, misalnya apabila motivasi kerja yang rendah sedangkan pengalaman kerja yang tinggi maka tidak akan terjadi efektifitas kerja, begitupun sebaliknya. Jika pengalaman kerja rendah, tetapi mempunyai motivasi kerja yang tinggi tidak akan terjadi efektifitas kerja. Maka diharapkan motivasi kerja dan pengalaman kerja sama-sama tinggi agar terciptanya efektifitasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 15 karyawan Meubel Purnama Martapura yang dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,033 > 0,05$. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial berpengaruh terhadap keefektivitas kerja di Meubel Purnama Martapura dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,037 > 0,05$. Variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap keefektivitas kerja di Meubel Purnama Martapura.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the variables of work motivation and work experience whether there is an influence on work effectiveness at the Martapura Purnama Furniture. The influence of work motivation and work experience on employee work effectiveness where the three variables are related to one another, for example if work motivation is low while high work experience will not occur work effectiveness, and vice versa. If work experience is low, but having high work motivation, work effectiveness will not occur. Then it is expected that work motivation and work experience are high together in order to create employee work effectiveness. This research was conducted by distributing questionnaires to 15 employees of Martapura Purnama Furniture which were analyzed using multiple linear regression analysis methods.

The results showed that the variable work motivation partially had a significant effect on employee work effectiveness due to the significance value of $0.033 > 0.05$. Work experience has a partially significant effect on work effectiveness at the Martapura Purnama Furniture due to the significance value of $0.037 > 0.05$. Work motivation and work experience variables together affect the effectiveness of work at Martapura Purnama Furniture.

Keywords: Work Motivation, Work Experience, Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Pada saat ini perusahaan telah menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan yang sangat ketat menjadi salah satu faktor dimana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil dibidangnya tetapi juga karyawan bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merupakan faktor yang paling utama memberikan dampak secara langsung pada daya saing perusahaan. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. Dengan meningkatnya keefektivitas kerja karyawan, diharapkan karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan.

Menurut Robbin (2009:23) efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Efektif tidaknya suatu kerja karyawan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam meningkatkan keefektifitas kerja karyawan maka diperlukan motivasi kerja yang tinggi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan dalam bekerja dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang kemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk memcapai kinerja yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2016:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. 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 perusahaan. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seseorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan ketrampilan semakin meningkat.

Dalam penelitian ini dikakukan pada sebuah Meubel yang berada di Martapura yaitu Meubel Purnama. Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja pada Meubel Purnama diharapkan dapat meningkatkan keefektifitasan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara kepada Motivasi kerja selama ini menurun dikarenakan karyawan pada Meubel Purnama selalu menunda pekerjaan misalnya dalam melayani konsumen, karyawan tidak langsung melayani dalam memilih barang, selain itu ada beberapa karyawan yang kurang menikmati nbekerja dengan rekan kerja. Hal ini dapat berdampak pada kerja tim, apabila dalam satu tim tidak dapat bekerja sama maka akan terjadi kesalahpahaman atau salah komunikasi. Semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu ditempuh seseorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik. Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dimana ketiga variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain, misalnya apabila motivasi kerja yang rendah sedangkan pengalaman kerja yang tinggi maka tidak akan terjadi efektivitas kerja, begitupun sebaliknya. Jika pengalaman kerja renda, tetapi mempunyai motivasi kerja yang tinggi tidak akan terjadi efektivitas kerja. Maka diharapkan motivasi kerja dan pengalaman kerja sama-sama tinggi agar terciptanya efektivitasan kerja karyawan.

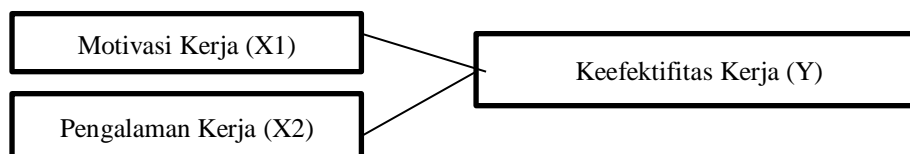
Menurut Gorys Keraf (2016:13) analisis diartikan sebagai kemampuan memecahkan atau menguraikan suatu materi atau informasi menjadi komponen-komponen yang lebih kecil sehingga lebih mudah dipahami.

Menurut Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan

Menurut Hasibuan (2016:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. 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 perusahaan.

Menurut Robbin (2009:23) efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung

Adapun kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir
Sumber : Data diolah, 2020

Hipotesis :

H1 : Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap keefektivitas kerja

H2 : Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap keefektivitas Kerja

H3 : Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap keefektivitas kerja

H4 : Diantara motivasi kerja dan pengalaman kerja manakah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap keefektivitas kerja

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat Kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah keefektivitasan kerja (Y). Menurut Ravianto (2014:11) efektifitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif. Indikator yang digunakan menurut Hasibuan (2003:105) adalah:

1. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja merupakan volumen kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
2. Kualitas Kerja
Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu
Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Variabel independent disebut variabel bebas. Adapun variabel independent sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1)
Menurut As'ad (2014:45) menyatakan bahwa motivasi kerja seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:43) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh:
 - 1) Kebutuhan fisik dan biologis
Adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan lain sebagainya
 - 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan
Adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
 - 3) Kebutuhan sosial
Adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungan
 - 4) Kebutuhan atas penghargaan diri
Adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
 - 5) Kebutuhan aktualisasi diri
Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa
2. Pengalaman kerja (X_2)
Menurut Sulaeman (2014:97) karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang

baru memiliki sedikit pengalaman. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Indikator menurut Foster dalam Sartika (2015:56) 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 keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Meubel Purnama Martapura. Sedangkan sampel penelitian yang digunakan yaitu seluruh dari populasi penelitian yaitu seluruh karyawan Meubel Purnama Martapura yaitu 15 karyawan.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Meubel Purnama Martapura dengan pengukuran skala liker selanjutnya dengan cara observasi dan dokumentasi.

Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menyelesaikan analisis data ini digunakan program komputer melalui program SPSS 23 *for windows* untuk membuktikan hipotesis yang telah ditentukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Tingkat validitas item diketahui dengan membandingkan nilai r_{xy} dengan nilai r_{tabel} dihitung dengan *degree of freedom* (df) = N-2, Apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ maka item tersebut valid dan sebaliknya apabila $r_{xy} < r_{tabel}$ maka item kuisisioner dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel untuk 15 responden dengan nilai signifikansi 5% dan df = 13 adalah 0,514. Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS (*Satistical Package For Social Science*) Versi 23,0 berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dengan teknik *pearson correlation* diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Butir	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X1.1	0,514	0,861	Valid
2	X1.2	0,514	0,768	Valid
3	X1.3	0,514	0,742	Valid
4	X1.4	0,514	0,709	Valid
5	X1.5	0,514	0,694	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 2 Uji Validitas Pengalaman Kerja

No	Butir	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X2.1	0,514	0,647	Valid
2	X2.2	0,514	0,851	Valid
3	X2.3	0,514	0,583	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 3 Uji Validitas Keefektivitas Kerja

No	Butir	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Y1	0,514	0,776	Valid
2	Y2	0,514	0,881	Valid
3	Y3	0,514	0,791	Valid
4	Y3	0,514	0,747	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pengujian dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel. Hasil reliabilitas dapat dilihat selengkapnya seperti di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,795 > 0,60	Reliabel
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,762 > 0,60	Reliabel
3	Keefektivitasan Kerja (Y)	0,815 > 0,60	Realiabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik terdiri dari:

1) Uji Normalitas

Jika signifikan Asymp Sig (2-tailed) pada uji ini lebih besar dari α 0.05 berarti data terdistribusi dengan normal.

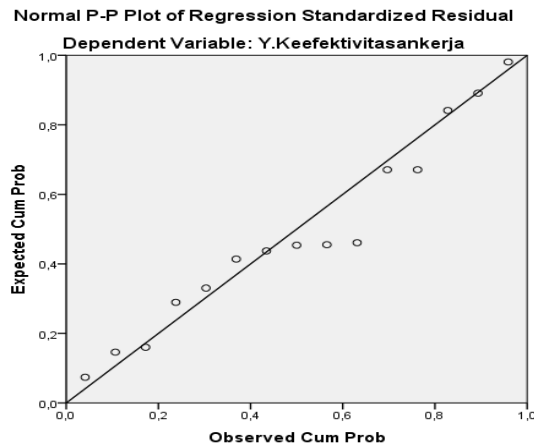
**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,2000000
	Std. Deviation	1,10887058
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,093
	Negative	-,143
Test Statistic		,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan *output* SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka data yang digunakan berdistribusi normal. Selain itu, hasil uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Normal Probability Plot

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa grafik P-Plot data menyebar disekitar atau didekat garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Hal ini berarti bahwa data residual berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* maupun P-P Plot, data sudah berdistribusi normal dan layak digunakan dalam penelitian ini.

2) **Uji Multikolonieritas**

Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai Tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolonieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,996 > 0,1	1,004 < 10	Tidak Terjadi Multikolonieritas
X2	0,996 > 0,1	1,004 < 10	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

3) **Uji Autokorelasi**

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi kita harus melihat nilai uji *Durbin-Watson*, jika angka $dw > dl < (k-du)$ berarti tidak terdapat gejala autokorelasi.

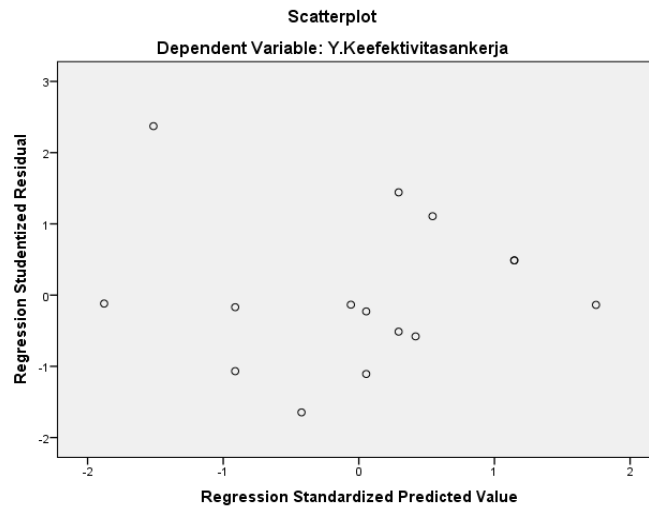
Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

$dW > dL$	$dW < dU$	Keterangan
2,518 > 0,946	2,518 < 2,457	Tidak Terdapat Gejala Autokorelasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

4) **Uji Heterokedastisitas**

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji *Scatterplot* dengan pengambilan keputusan jika di mana tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,030	5,250		,006	,996
X1.Motivasi	,404	,168	,491	2,402	,033
X2.PengalamanKerja	,668	,285	,480	2,346	,037

a. Dependent Variable: Y.Keefektivasankerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,030 + 0,404 X_1 + 0,668 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai Konstanta dalam persamaan regresi linier berganda tersebut bernilai sebesar 0,030 (positif) yang berarti bahwa jika nilai pada variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja sama dengan nol maka keefektivitasan kerja akan meningkat 0,030

Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X1) dari persamaan regresi linier berganda sebesar 0,404 (positif). Koefisien regresi tersebut artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap keefektivitasan kerja. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja maka keefektivitasan kerja akan meningkat sebesar 0,404.

Nilai koefisien pengalaman kerja (X2) dari persamaan regresi linier berganda sebesar 0,668 (positif) Koefisien regresi tersebut artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap keefektivitasan kerja. Dengan kata lain semakin tinggi pengalaman kerja (X2) maka keefektivitasan kerja akan meningkat sebesar 0,668

1) Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap keefektivitasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9 Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,030	5,250		,006	,996
X1.Motivasi	,404	,168	,491	2,402	,033
X2.PengalamanKerja	,668	,285	,480	2,346	,037

a. Dependent Variable: Y.Keefektivasankerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai t hitung 2,402 > 2,160 serta nilai signifikansi sebesar 0,033 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap keefektivitasan kerja dikarenakan t hitung lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H₁ terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap keefektivitasan kerja di Meubel Purnama Martapura

Nilai t hitung 2,346 > 2,160 serta nilai signifikansi sebesar 0,037 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap keefektivitasan kerja, walaupun t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H₂ terbukti bahwa Pengalaman kerja berpengaruh terhadap keefektivitasan kerja di Meubel Purnama Martapura

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Untuk mengetahui signifikansi pada uji f yaitu membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17,214	2	8,607	6,010	,016 ^b
Residual	17,186	12	1,432		
Total	34,400	14			

a. Dependent Variable: Y.Keefektivasankerja

b. Predictors: (Constant), X2.PengalamanKerja, X1.Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa $F_{hitung} 6,010 > 3,890$ dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh keefektivitasan kerja.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* dari model regresi. Berikut tabel hasil koefisien determinasi yang dihitung menggunakan SPSS versi 23 :

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,500	,417	1,197

a. Predictors: (Constant), X2.PengalamanKerja, X1.Motivasi

b. Dependent Variable: Y.Keefektivasankerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,417 hal ini berarti bahwa 41,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu keefektivitasan kerja (Y) sebesar 41,7% sedangkan sisanya $100\% - 41,7\% = 58,3\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Keefektivitas Kerja Pada Meubel Purnama Martapura

Berdasarkan uji t nilai t hitung $2,402 > 2,160$ serta nilai signifikansi sebesar $0,033 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap keefektivitasan kerja di Meubel Purnama Martapura. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri karyawan yang berdampak terhadap efektivitas kerja. Efektivitas kerja disini tidak akan dapat meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan yang optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain atau pimpinan. Untuk mencapai efektivitas kerja yang baik harus di dukung oleh para karyawan yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung efektivitas kerja akan berjalan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Nanda Prasetya Utama, dkk (2017) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keefektivitas kerja.

2. Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Keefektifitas Kerja Pada Meubel Purnama Martapura

Berdasarkan uji nilai t hitung $2,346 > 2,160$ serta nilai signifikansi sebesar $0,037 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap keefektifitasan kerja. Pengalaman kerja merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan keefektifitas kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Semakin banyak pengalaman kerja, maka tingkat keefektifitas kerja semakin tinggi, sebaliknya semakin dikit pengalaman kerja, maka keefektifitas karyawan juga semakin rendah. Pengalaman kerja merupakan bekal utama seorang karyawan untuk menekuni bidang pekerjaan tertentu, terutama bagi perusahaan yang mengutamakan bakat atau kemampuan tertentu dari seorang karyawan. Karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan apabila dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki pengalaman kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Eka Setianingsih (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap keefektifitasan kerja karyawan.

3. Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Bersama-sama (Simultan) Terhadap Keefektifitas Kerja Pada Meubel Purnama Martapura

Berdasarkan uji f menunjukkan bahwa F hitung $6,010 > 3,890$ dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh keefektifitasan kerja.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap keefektifitas kerja. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial berpengaruh terhadap keefektifitas kerja di Meubel Purnama Martapura dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,033 > 0,05$.
- 2) Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial berpengaruh terhadap keefektifitas kerja di Meubel Purnama Martapura dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,037 > 0,05$.
- 3) Variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keefektifitas kerja di Meubel Purnama Martapura.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disarankan sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan motivasi, diharapkan Meubel Purnama Martapura untuk dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan dapat termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi.
- 2) Untuk perusahaan, agar membuat program pelatihan kerja yang lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan pengalaman kerja yang ada dalam diri karyawan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan akan maksimal.
- 3) Bagi penelitian lain, diharapkan penelitian lain akan melakukan penelitian sejenis dengan variabel lain seperti kompetensi, lingkungan kerja dan lain-lain

REFERENSI

Buku 1

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung

Buku 2

Abdul Mujib.(2012). Manajemen Teori. Praktik dan Riset Pendidikan. Edisi Keempat. Bumi Aksara. Jakarta

Buku 3

As'ad, Moh (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta

Buku 4

Edy Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Kencana. Jakarta

Buku 5

Foster Bill. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM Kansius. Jakarta

Buku 6

Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Erlangga. Jakarta

Buku 7

Hasibuan Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan Malayu SP. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Buku 8

J. Ravianto. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*. Binaman Aksara. Jakarta

Buku 9

Miftah Thoha,. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implementasinya*. PT. Raja Grafindo Persada

Buku 10

Mulyasa. (2013). *pengembangan dan Implementasi Pemikiran Kurikulum*, Rosdakarya. Bandung

Buku 11

Ranunpandojo H dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalialia*. BFFE. Yogyakarta.

Buku 12

Robbins, Stephen P. (2009). *Organizational Behaviour . 13 Three Edition, Pearson Internasional Edition, Prentice Hall. USA*

Buku 13

Sondang P Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Sondang P Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Sondang P Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta

Buku 14

Sunarti. Selly Rahmawati. (2013). *Organisasi*. Andi. Yogyakarta.

Buku 15

Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Medya Wiyata. Semarang

Buku 16

Terry. George R dan Lestie W Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerjemah G.A Ticoalu. Bumi Aksara. Jakarta