

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso)

The Effect of Work Experience and Motivation to Work Performance (Study at Staff Office of Wonosari District Bondowoso Regency)

Erik Agus Santoso

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

Jln. Karimata 49, Jember 68121

E-mail: agussantosoerik@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso, sejumlah 32 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh. Untuk analisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_{a1} diterima. motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_{a2} diterima. Hasil koefisien determinasi berganda (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,607, hal ini berarti 60,7% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 39,3% disebabkan oleh faktor lain sistem kompensasi, kompetensi, disiplin kerja, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Kata Kunci: *Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai*

Abstract

This research aim to analyze the effect of work experience and motivation to work performance staff office of Wonosari District Bondowoso Regency. Data used in this research is primary data was collected by questionnaire. The population of this research is all staff office of Wonosari District Bondowoso Regency of 32 people. Determination of samples using census or total sampling. The analyze technique used multiple linier regressions analysis. The result of hypothesis testing shown that the work experience has significant effect on the work performance staff office of Wonosari District Bondowoso Regency or H_{a1} accepted. Motivation has significant effect on the work performance staff office of Wonosari District Bondowoso Regency or H_{a2} accepted. Results of multiple determination coefficient (R^2) obtained a value of 0,607, meaning 60,7% change in the work performance affected by variables of work experience and motivation while the rest 39,3% were caused by other factors of compensation system, competency, work discipline, and others that are not included in the regression equation is created.

Keywords: Work Experience and Motivation, and Work Performance

Pendahuluan

Adanya kebijakan otonomi daerah sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, menyebabkan distribusi kewenangan berubah secara signifikan, termasuk perubahan hubungan antara pemerintah pusat dan daerah. Dari berbagai perubahan yang sangat mendasar terhadap kehadiran otonomi daerah, salah satunya mengenai eksistensi atau keberadaan organisasi kecamatan. Perubahan yang sangat esensial yaitu menyangkut kedudukan, tugas dan kewenangan kecamatan. Kecamatan yang sebelumnya merupakan kepala wilayah dalam kerangka asas

dekonsentrasi, berubah statusnya menjadi perangkat daerah dalam kerangka asas desentralisasi. Sebagai perangkat daerah Camat melaksanakan tugas umum pemerintahan dan kewenangan yang dilimpahkan dari Bupati/Walikota. Hal ini dilakukan sebagai upaya dalam rangka mempermudah akses masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan, karena pemerintah kecamatan dekat dengan masyarakat pengguna jasa layanan. Jika dicermati kedudukan kecamatan sebagai perangkat daerah, maka jelas terkandung maksud dari pemerintah untuk memposisikan kecamatan sebagai ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tanpa terkontaminasi oleh unsur-unsur politik praktis yang berkembang di masyarakat.

Mengingat peran penting kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan kepada masyarakat, maka kecamatan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan secara optimal, sehingga sangat dibutuhkan adanya pencerahan yang mencerminkan bahwa pelayanan bukan hanya masalah fisik, melainkan juga juga persoalan *visioner* dan *missioner* yang akan membawa bangsa ini ke masa depan yang lebih mantab dan lebih ideal. Salah satu upaya untuk memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat, yaitu adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional.

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Untuk mewujudkan tujuan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Siagian (2008: 21) mengemukakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi, sekaligus merupakan miliknya yang paling berharga. Manusia merupakan subyek dalam setiap aktifitas dan penggerak proses mekanisme dalam organisasi, oleh sebab itu agar mekanisme organisasi tersebut berjalan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang diharapkan diperlukan manusia yang berkualitas. Pengertian manusia berkualitas adalah manusia yang jujur, mempunyai tanggung jawab, bersikap sebagai abdi masyarakat dan memiliki pendidikan, pengalaman dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal demikian selayaknya didayagunakan menjadi tenaga kerja yang profesional, bahkan bukan untuk jangka pendek semata, akan tetapi dapat dijadikan investasi daerah untuk jangka panjang.

Instansi Pemerintah dituntut memiliki kinerja yang baik dan untuk mewujudkannya harus didukung oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja dari pegawai, sebagai pengendali dari aktivitas organisasi, maka hadirnya pegawai yang memiliki pengalaman kerja motivasi kerja sangat dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan derap reformasi, desentralisasi atau otonomi daerah maka pemerintah harus konsekuen untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 dan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67). Kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi (Keban, 2004: 1). Sedangkan Prawirosentono (2010: 2) mengemukakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008: 68) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Martoyo (2007: 113) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Hariandja (2009: 120) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu. Dimensi pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Foster (2006: 40) bahwa pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan.

Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan pegawai. Sehingga dari data yang diperoleh menunjukkan terjadi suatu kesenjangan antara teori dengan kenyataan. Martoyo (2007: 46) menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Menurut (Gomes, 2004) penempatan yang didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling *et. al.*, 2012).

Motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi dan prestasi adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Mengetahui dan memenuhi kebutuhan pegawai merupakan hal penting untuk mendorong atau memotivasi mereka supaya mau menyumbangkan kemampuannya dan juga untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi tempat bekerja secara terus menerus (Martoyo, 2007: 182).

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi akan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam prestasi kerja pegawai yang bersangkutan (Sedarmayanti, 2007: 233). Bagaimana pun juga, pegawai sebagai individu tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Untuk

itu, diperlukan adanya motivasi yang dapat memacu pegawai sebagai individu untuk terus bekerja. Motivasi merupakan setiap kegiatan yang mendorong, meningkatkan gairah dan mengajak tenaga kerja/pegawai untuk bekerja lebih efektif. Sebagai contoh, pegawai harus diperhatikan pemenuhan kebutuhannya baik fisiologis, maupun psikis (kebutuhan dihargai atas prestasi dan kinerjanya).

Penelitian Wariati, dkk. (2015) menemukan bukti bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang dibekali pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik akan lebih mudah tercapai. Hasil yang sama diperoleh penelitian Yunita, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian Belo (2014) memperoleh temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Adanya motivasi yang tepat, maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi mempengaruhi moral yang selanjutnya mempengaruhi hasil. Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan dengan motivasi, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hasil penelitian berbeda diperoleh Murti dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

PNS di Kantor Camat adalah unsur staf yang mempunyai tugas membantu Camat dalam melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan Pemerintahan Kabupaten. Dalam menjalankan kegiatan pemerintahan di Kantor Camat masih ditemui masalah lambatnya cara kerja PNS ditambah lagi pembagian kerja yang tidak sesuai dengan bidang/tugas yang ditentukan dalam organisasi. Pembagian tugas pekerjaan seringkali diberikan kepada beberapa orang yang dianggap cakap dan pembagian tugas sesuai dengan tuntutan organisasi tidak sepenuhnya bisa berjalan, sehingga fungsi pemegang jabatan belum sepenuhnya dapat berjalan dan dipahami, seperti terjadinya tumpang tindih dalam pembagian tugas pelayanan masyarakat.

kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Wonosari masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja PNS di Kantor Kecamatan Wonosari juga tidak dapat dipisahkan aspek pengalaman kerja pegawai serta masih belum optimalnya motivasi. Pengalaman kerja dan motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gambaran mengenai pengalaman kerja PNS di Kantor Kecamatan Wonosari

Kabupaten Bondowoso masih dinilai rendah. Hal ini disebabkan masih relatif banyaknya PNS dengan masa kerja yang kurang dari 5 tahun. Berkaitan dengan motivasi, masih rendahnya gaji yang diperoleh pegawai khususnya golongan rendah (Gol. II) menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini tercermin melalui banyaknya pekerjaan yang tertunda, adanya keluhan dari masyarakat terkait layanan pegawai, serta masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor di saat jam kerja. Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso harus memperhatikan faktor pengalaman kerja dan motivasi, sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh sebab itu Kantor Kecamatan Wonosari saat ini sedang giat-giatnya melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM yang akan membawa konsekuensi kepada kinerja pegawai yang berdaya guna dan berhasil guna. Upaya yang dilakukan adalah memperhatikan aspek pengalaman kerja motivasi bagi pegawai. Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso?

Tinjauan Pustaka

Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (2005) pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya). Adapun pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman (Nitisemito, 2009). 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. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang

sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang (Syafaruddin, 2008: 237).

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Kaswan (2012: 74) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pendapat lain juga disampaikan oleh 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, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2008: 15). Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011: 71) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. 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. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas. Orang yang berpengalaman merupakan karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup (Hasibuan, 2011: 111).

Motivasi

Dalam suatu organisasi, memotivasi aparat dianggap sebagai salah satu tugas yang paling sulit dilakukan baik kepada aparat atau aparat dalam jabatan manajerial maupun dalam jabatan non manajerial agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan cara yang menyebabkan bahwa standar-standar hasil pekerjaan yang diekspektasi dapat dilampaui. The Liang Che dalam Martoyo (2007: 182) berpendapat bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan

inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Robbins (2006:152) berpendapat motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan menurut Martoyo (2007: 181) motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan di sini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan hidup. Sehingga seorang manajer harus dapat menggerakkan karyawannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi.

Motivasi adalah psikologis dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi (Swasto, 2003:71). Sedangkan Robbins (2006: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Dari pengertian yang lebih luas, motivasi sebenarnya bukan hanya dorongan yang menggerakkan aktivitas individu tetapi juga menggerakkan aktivitas kelompok. Ada juga pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Motivasi adalah orang perlu melakukan hal apa yang baik menurut dia (Swasto, 2003:74). Namun, tidak semua orang akan termotivasi oleh hal yang sama: Dimana satu mendapat termotivasi, memperoleh kepuasan, dan akibatnya melakukan lebih baik dari mendapatkan tambahan tanggung jawab yang ditugaskan, yang lain mungkin merasa lebih dihargai dan didorong untuk produktivitas yang lebih tinggi jika dia hanya didengarkan, atau diberikan beberapa fleksibilitas dalam jadwal kerjanya.

Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi hal tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Salah satu definisi tentang kinerja yang disampaikan oleh Martoyo (2007: 92) bahwa kinerja merupakan penampilan kerja karyawan sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Jadi kinerja merupakan hasil output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dari karyawan, maka hal itu dinamakan kinerja karyawan.

Simamora (2006: 409) melihat kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan. Menurut Mangkunegara (2011: 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006: 121). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005: 14) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Gibson *et.al.* (2011: 121) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2006: 338). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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 karyawan selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008: 68) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Martoyo (2007: 113) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Hariandja (2009: 120) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu.

Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan pegawai. Sehingga dari data yang diperoleh menunjukkan terjadi suatu kesenjangan antara teori dengan kenyataan. Martoyo (2007: 46) menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Menurut (Gomes, 2004) penempatan yang didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling *et. al.*, 2012).

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh

karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka kinerjanya akan semakin baik. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan, dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Sebaliknya jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit. Hal ini sesuai hasil penelitian dari Wariati, dkk. (2015) serta Yunita, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Wariati, dkk. (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. Hasil penelitian Yunita, dkk (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA. Sehingga, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut.

Ha₁ : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pegawai atau karyawan memiliki alasan yang mendorong mengapa mereka mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu, mengapa seorang karyawan bekerja lebih giat, sedangkan karyawan lain bekerja biasa saja. Menurut Timpe (2004: 59), unsur kunci dalam perbaikan kerja adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2009: 92), motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Siagian (2008: 287), berpendapat bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan, kepentingan karyawan akan terpelihara pula.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasional*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2011:61) mengemukakan bahwa sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril tinggi, suatu sikap dan persamaan yang tinggi terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Menurut Moekijat (2010:192) moril yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Jadi motivasi mempengaruhi moril yang selanjutnya mempengaruhi hasil. Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan dengan motivasi, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah

ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat dipahami bahwa motivasi yang dilaksanakan oleh manajer dapat memberikan dorongan dan semangat kerja pada karyawan agar bekerja lebih giat sehingga pada gilirannya karyawan dapat lebih maju dan meningkatkan kinerjanya. Motivasi perlu diberikan terus-menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan. Hal ini sesuai hasil penelitian dari Belo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *Ministério Comercio Industria E Ambiente* (MCIA) Dili Timor Leste. Sehingga, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut.

H_{a2} : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory*. Penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 2009: 5). Penelitian ini difokuskan untuk menguji pengaruh variabel pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso. Perolehan data dan informasi penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner dan wawancara.

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan definisi yang dilakukan atas sifat atau hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas/Independent *Variable* (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi:

 - a. Pengalaman Kerja (X_1)
 - b. Motivasi (X_2)
2. Variabel terikat/*Dependent Variable* (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel tersebut, maka berikut ini akan dijelaskan definisi

operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja dan motivasi.

a. Pengalaman Kerja (X_1)

Pengalaman kerja adalah menggambarkan masa kerja dan penyelesaian tugas oleh pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso yang dinyatakan dalam skala interval.

Adapun indikator-indikatornya (Foster, 2006):

- 1) Pengalaman kerja yang dimiliki PNS dapat membantu penyelesaian pekerjaan/tugas secara efisien.
- 2) PNS tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) PNS selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.
- 4) PNS mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- 5) Pengalaman kerja yang dimiliki PNS membantu mengurangi kesalahan-kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan.

b. Motivasi (X_2)

Motivasi adalah proses psikologis yang memberikan kekuatan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso untuk berperilaku atau untuk bertindak kearah pencapaian tujuan yang dinyatakan dalam skala interval.

Adapun indikator-indikatornya (Brantas, 2009):

- 1) Instansi telah memenuhi kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, dan papan);
- 2) Instansi memberikan jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan keamanan kerja berupa ketersediaan peralatan keamanan seperti sepatu kerja, pemadam kebakaran bagi karyawan;
- 3) Instansi memberikan penghargaan yang menggembarakan dan berarti diberikan kepada karyawan yang berprestasi;
- 4) Pimpinan instansi memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi karyawan/bawahannya untuk mengembangkan kreativitas kerja;
- 5) Pegawai memiliki keleluasaan dalam mengaktualisasikan diri dalam bekerja.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso yang dinyatakan dalam skala interval. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan ini adalah (Dessler, 2003):

- Kualitas pekerjaan, merupakan penyelesaian pekerjaan oleh PNS dengan baik dan teliti.
- Kuantitas pekerjaan, merupakan penyelesaian pekerjaan PNS sesuai dengan apa yang ditentukan.
- Supervisi yang diperlukan, merupakan penyelesaian pekerjaan PNS sesuai dengan arahan, saran, dan koreksi.
- Reliabilitas, PNS dapat diandalkan berkaitan tugas-tugas yang telah diselesaikannya serta langkah-langkah yang diambilnya sebagai tindak lanjut.
- Konservasi, PNS berusaha melakukan pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakter seseorang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian, dimana data yang diperoleh dalam penelitian tersebut dengan menggunakan kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2007:145).

Sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui proses pengolahan dari pihak lain (Indriantoro dan Supomo, 2007: 147). Data primer yang dimaksud adalah data tanggapan responden mengenai pengalaman kerja, motivasi, dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006:80). Singarimbun dan Effendi (2005:152) menyatakan bahwa, "populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga". Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 35 orang yang terdiri dari 32 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil, sedangkan 3 orang berstatus honorer.

Setelah menentukan populasi, selanjutnya adalah menentukan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006: 91). Penentuan sampel yang harus diambil dari keseluruhan populasi, tidak terdapat suatu ketentuan yang mutlak. Seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2005: 81) bahwa, "sebenarnya tidak ada suatu ketentuan mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi".

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2006: 60) bahwa, "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30

orang, atau penelitian yang membuat generalisasi yang sangat kecil. Maka peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu PNS di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso sebanyak 32 orang.

Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian dengan bantuan program *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Sig.	Keterangan
Konstanta	3,963	0,115	-
X1	0,383	0,010	Signifikan
X2	0,417	0,003	Signifikan

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,963 + 0,383 X_1 + 0,418 X_2$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,963, menunjukkan besarnya kinerja pegawai pada saat variabel pengalaman kerja dan motivasi sama dengan nol. Dalam hal ini kinerja pegawai masih tercapai tanpa kedua variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.
- $b_1 = 0,383$, artinya apabila variabel motivasi sama dengan nol, maka peningkatan variabel pengalaman kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,383 satuan.
- $b_2 = 0,418$ artinya apabila variabel pengalaman kerja sama dengan nol, maka peningkatan variabel *motivasi* sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,418 satuan.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 1 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,607, hal ini berarti 60,7% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 39,3% disebabkan oleh faktor lain sistem kompensasi, kompetensi, disiplin kerja, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- Pengaruh variabel pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa signifikansi variabel pengalaman kerja $< \alpha$ yaitu

$0,010 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel pengalaman kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_{a1} diterima.

2. Pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa signifikansi motivasi $< \alpha$ yaitu $0,003 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_{a2} diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,383. Hal ini berarti faktor pengalaman kerja yang diukur melalui pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu penyelesaian pekerjaan/tugas secara efisien, pegawai tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, pegawai selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja, pegawai mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu mengurangi kesalahan-kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso.

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 karyawan selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008: 68) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Martoyo (2007: 113) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Hariandja (2009: 120) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu.

Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan pegawai. Sehingga dari data yang

diperoleh menunjukkan terjadi suatu kesenjangan antara teori dengan kenyataan. Martoyo (2007: 46) menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Menurut (Gomes, 2004) penempatan yang didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling *et. al.*, 2012).

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka kinerjanya akan semakin baik. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan, dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Sebaliknya jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Wariati, dkk. (2015) serta Yunita, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Wariati, dkk. (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. Hasil penelitian Yunita, dkk (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,418. Hal ini berarti faktor motivasi yang diukur melalui instansi telah memenuhi kebutuhan fisiologis PNS bekerja di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso, instansi memberikan jaminan perlindungan keamanan bekerja bagi PNS di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso, instansi memberikan penghargaan kepada karyawan PNS yang berprestasi, pimpinan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi karyawan PNS untuk mengembangkan kreativitas kerja, dan PNS Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso memiliki keleluasaan dalam mengaktualisasikan diri dalam bekerja merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso.

Pegawai atau karyawan memiliki alasan yang mendorong mengapa mereka mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu, mengapa seorang karyawan bekerja lebih giat, sedangkan karyawan lain bekerja biasa saja. Menurut Timpe (2004: 59), unsur kunci dalam perbaikan kerja adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2009: 92), motivasi itu penting

karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Siagian (2008: 287), berpendapat bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan, kepentingan karyawan akan terpelihara pula.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasional*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2011:61) mengemukakan bahwa sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril tinggi, suatu sikap dan persamaan yang tinggi terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Menurut Moekijat (2010:192) moril yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Jadi motivasi mempengaruhi moril yang selanjutnya mempengaruhi hasil. Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan dengan motivasi, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat dipahami bahwa motivasi yang dilaksanakan oleh manajer dapat memberikan dorongan dan semangat kerja pada karyawan agar bekerja lebih giat sehingga pada gilirannya karyawan dapat lebih maju dan meningkat kerjanya. Motivasi perlu diberikan terus-menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian dari Belo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *Ministério Comercio Industria E Ambiente* (MCIA) Dili Timor Leste.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso dengan koefisien regresi sebesar 0,383. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_{a1} diterima.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso dengan koefisien regresi sebesar 0,418. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_{a2} diterima.

Saran

Mengacu pada hasil kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso, oleh karena itu hendaknya pihak Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso selalu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan motivasi yang semakin baik demi tercapainya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan pengalaman kerja pegawai, pemenuhan kebutuhan pegawai, dan lainnya.
2. Hasil penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 60,7%, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja pegawai. Oleh karena itu disarankan bagi penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel lain seperti sistem kompensasi, kompetensi, disiplin kerja, dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Belo, Ligia Jose Da Costa. 2014. *Pengaruh Motivasi, Displin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Ministério Comercio Industria E Ambiente (MCIA) Dili Timor Leste*. Tesis Magister Manajemen Fak. Ekonomi UNEJ. Jember: Universitas Jember.
- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Foster, Bill. 2006. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2011. *Organisasi*. Terjemahan. Edisi Ke-Lima. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasido.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima.

Yogyakarta: PT. BPFE.

- Nitisemito, Alex. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gema Pustaka.
- Prawirosentono, Suyadi. 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2007. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Smayling, Miles dan Miller, Howard. 2012. Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* vol. 9. page: 244-252.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Wariati, Nana, Dahniar, dan Tinik Sugiati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 3, Nomor 3, Oktober 2015 hal: 217-228.
- Yunita, Komang Elsy, Ni Nyoman Yulianthini, dan I Wayan Bagia. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Volume 4 Tahun 2016).