

# PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PEMBANGUNAN SEKRETARIAT KABUPATEN KUTAI TIMUR

*Novi Yulianti<sup>1</sup>, H. Eddy Soegiarto K<sup>2</sup>, and Heriyanto<sup>3</sup>*

**Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda**

## ABSTRACT

The study aims to determine the effect of work experience and motivation on employee performance. Specifically this study aims to find out how the effect of work experience on employee performance and determine how well the effect of motivation on employee performance, as well as to determine the effect of work experience and motivation at the same time the performance of employees in the Secretariat of the Development Section of East Kutai. In this study, the central issue is whether there is influence of work experience and motivation to employee performance at the Secretariat of the Development Section of the East Kutai Regency partially or simultaneously.

The analytical method used in this research is descriptive analysis method and quantitative analysis with multiple linear regression analysis. The population in this study are all Employees In The Development Secretariat of the East Kutai Regency which amounted to 40 employees. The sample in this study using a sampling method saturated consisting of 40 Employees In The East Kutai District Development Secretariat.

The results showed that the work experience and motivation in a positive and significant effect on the performance of employees in the Secretariat of the Development Section of East Kutai. Based on the results of the coefficient of determination that the relationship Y variable (performance) is influenced strongly by the variable X1 (work experience) and X2 (motivation) amounted to 91.9% and the remaining 8.1% is influenced by other factors not examined in this study, Partial test variable work experience (X1) on employee performance (Y) based on the results obtained by analysis of t count equal to 9.886 with a significant ( $0.00 > 0.05$ ) so that there are positive influence and significant between work experience and performance of employees and the motivation variable (X2) on the performance employees (Y) based on the results obtained by analysis of 3,139 t value and significant positive effect it can be seen from the significant value ( $0.003 < 0.05$ ), which means that if the motivation improved the performance of employees will increase. Partial assay results indicate that the work experience variable most dominant influence employee performance on the part of the Secretariat of the East Kutai Regency Development.

**Keywords: Work Experience, Employee Motivation and Performance.**

## I. Pendahuluan

Pegawai atau karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi agar produktivitas kerja yang diharapkan oleh organisasi tercapai. Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai untuk

menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental dan semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam

organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai serta meningkatkan pengalaman kerja sehingga mampu memberikan produktivitas yang maksimal.

Motivasi terdiri dari dua kebutuhan yaitu kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Pengalaman kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja akan mengakibatkan rendahnya keahlian dan keterampilan kerja yang bersangkutan.

Pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelas pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur merupakan Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas adalah melaksanakan,

mengkoordinasikan penyusunan program dan petunjuk teknis serta pembinaan, pemantauan tugas di lingkup bidang pembangunan. Dengan jumlah pegawai 40 orang diantaranya 28 orang PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 12 orang TK2D (Tenaga Kerja Kontrak Daerah). Pegawai dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan pegawai lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Pegawai yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pegawai dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk Mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **II. Dasar Teori**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen menurut Hasibuan (2003 : 1) yaitu: “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.” Sedangkan pengertian manajemen menurut Martoyo (2000 : 3) yaitu: “proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

### **B. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Bagian-bagian terkecil dari peradaban manusia tersebut khususnya dalam bidang ekonomi adalah perusahaan. Di mana posisi manusia sebagai sumber daya organisasi perusahaan. Namun, manusia sebagai sumber daya adalah unik karena memiliki hati nurani, skill, dan bersifat kompetitif.

Selanjutnya sumber daya manusia menurut Hamalik, (2001: 7) mengatakan bahwa:

Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

### **C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan, (2003: 10) adalah sebagai berikut: “Manajemen sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Yoder yang disadur Hasibuan (2003 : 11) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka”.

### **D. Pengalaman Kerja**

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut Syukur (2001:74) menyatakan bahwa :Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

### **E. Motivasi**

Menurut Hasibuan (2003:143) motivasi adalah : “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

*”According Veitzal (2009: 837) motivation is is a driving force in an individual employee to do a particular act positively towards the needs and desires”. “Artinya motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan”.*

#### **F. Kinerja**

Menurut Moehariono (2009:60) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Defenisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan keadanya.

#### **H. Hipotesis**

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) bagaian pembangunan setkab Kutai Timur
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) bagaian pembangunan setkab Kutai Timur
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) bagian

pembangunan Sekretarian kabupaten Kutai Timur.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Pengalaman kerja (X1), 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. Variabel pengalaman kerja dapat diukur dengan indikator:
  - a. Pengalaman kerja
  - b. Lama masa kerja
  - c. Ketepatan waktu bekerja
2. Motivasi (X2), Motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi karyawan sebagai berikut :
  - a. Kondisi kerja,
  - b. Tanggung jawab,
  - c. Hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja,
  - d. Kebijakan dan administrasi perusahaan,

- e. Prestasi yang diraih,
3. Kinerja (Y), Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk variable terikat yaitu kinerja, digunakan variable indicator yang antara lain:
- Disiplin kerja,
  - Kepuasan kerja,
  - Tingkat absensi,
  - Kerjasama karyawan,

## **B. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis**

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

#### **a. Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat  $r$  hitung, apabila  $r$  hitung  $\text{sig.} \leq 0,05 = \text{valid}$  dan  $r$  hitung  $\text{sig.} > 0,05 = \text{tidak valid}$  (Ghozali, 2009:51).

#### **b. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2009:46).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali, 2009:49) : Hasil  $\alpha > 0,60 = \text{reliabel}$  dan Hasil  $\alpha < 0,60 = \text{tidak reliabel}$

### **2. Pengujian Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2001).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan

dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali,2001):

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas ( Ghozali, 2001). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2001). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-standardized (Ghozali,2001).

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Santoso,2000).

#### **c. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi untuk menguji apakah dalam satuan model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya ( $t-1$ ) (Ghozali, 2005). Cara untuk melakukan uji autokorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson.

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali,2001):

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Alat Analisis

Menurut Abdul Hakim (2000 : 389) untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis Regresi Berganda.

berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka rumus yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_iX_i + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X <sub>1</sub>	= Pengalaman Kerja
X <sub>2</sub>	= Motivasi
a, b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi Linier berganda
b <sub>1</sub>	= Angka peningkatan ataupun penurunan variabel Y yang didasarkan pada variabel X <sub>1</sub> .

## IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Data

Instrumen yang digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari 12 butir pernyataan. Pernyataan yang berhubungan dengan variabel pengalaman kerja (X<sub>1</sub>) sebanyak 3 butir pertanyaan, variabel motivasi (X<sub>2</sub>) sebanyak 5 butir pertanyaan dan pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebanyak 4 butir pernyataan.

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Hasil analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan item-item statistika. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis Regresi Berganda.

### 1. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan uji realibilitas dilakukan pada instrumen penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner, untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sahat atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozhali, 2006:45).

Dalam penelitian ini sampel uji validitas diambil sebanyak 40 orang Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dan diolah dengan menggunakan program *SPSS Statistics 16.0 for windows* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut

1) Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Tabel 5.1 :UJI VALIDITAS VARIABEL PENGALAMAN KERJA (X1)

No	Kode Pertanyaan	R. Standart	R. Hitung	Keterangan
1.	Pengalaman Kerja 1	0,30	0,901	Valid
2.	Pengalaman Kerja 2	0,30	0,593	Valid
3.	Pengalaman Kerja 3	0,30	0,603	Valid

Sumber : Kuesioner Penelitian (data olahan SPSS 2015)

Tabel 5.4 diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel pengalaman kerja dengan 3 butir pernyataan nilai korelasinya diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi 3 butir pernyataan antara 0.593 – 0.901 karena nilai korelasinya diatas dari 0,30 dengan setiap pernyataan berkorelasi signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid

2) Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Tabel 5.2 :UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X2)

No	Kode Pertanyaan	R. Standart	R. Hitung	Keterangan
1	Motivasi 1	0,30	0,879	Valid
2	Motivasi 2	0,30	0,883	Valid
3	Motivasi 3	0,30	0,943	Valid
4	Motivasi 4	0,30	0,837	Valid
5	Motivasi 5	0,30	0,943	Valid

Sumber : Kuesioner Penelitian (data olahan SPSS 2015)

Tabel 5.5 di atas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi dengan 5 butir pernyataan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi 5 butir pernyataan antara 0.837 – 0.943 karena nilai korelasinya diatas dari 0,30 dengan setiap pernyataan berkorelasi signifikan berarti dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid

3) Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5.3 :UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

No	Kode Pertanyaan	R. Standart	R. Hitung	Keterangan
1	Kinerja 1	0,30	653	Valid
2	Kinerja 1	0,30	480	Valid

3	Kinerja 1	0,30	784	Valid
4	Kinerja 1	0,30	987	Valid

Sumber : Kuesioner Penelitian (data olahan SPSS 2015)

Tabel 5.3 di atas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja dengan 4 butir pernyataan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi 4 butir pernyataan antara

0,480 – 0,987 karena nilai korelasinya diatas dari 0,30 dengan setiap pernyataan berkorelasi signifikan berarti dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid

### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Realibilitas kurang dari

0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji realibilitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.4 :HASIL UJI REALIBILITAS

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	R.Standart	Alfa Cronbah's	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	3 Pertanyaan	0,60	784	Realible/andal
2	Motivasi	5 Pertanyaan	0,60	962	Realible/andal
3	Kinerja	4 Pertanyaan	0,60	868	Realible/andal

Sumber : Data olahan SPSS 2015

Tabel 5.4 menunjukkan hasil uji realibilitas dengan 3 variabel dan 12 butir pertanyaan, maka didapat cronbach's alpha ketiga variabel antara 0.784 – 0.962. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 12 butir pertanyaan yang disajikan kepada

responden dapat dikategorikan andal/realibel sebab memiliki cronbach's alpha di atas 0,60. Dengan demikian semua butir pertanyaan yang telah diolah memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik normal probability plot yang

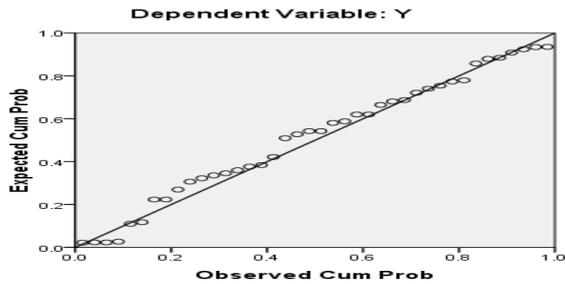
### a. Uji Normalitas

membandingkan distribusi komulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan

plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis

Gambar 5.1 UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa distribusi data membentuk garis lurus diagonal, dengan demikian maka data yang digunakan berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

Tabel 5.5 PENGUJIAN MULTIKOLINEARITAS

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.391	2.560
	X2	.391	2.560

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5.5 terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%. Sedangkan dari

diagonalnya. Berdasarkan hasil perhitungan maka hasil yang didapat disajikan pada gambar 5.1 berikutini :

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel (Ghozali, 2001).

Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance serta menganalisis matrix korelasi variabel-variabel bebas. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel 5.5 dibawah ini.

Tabel 5.6 MATRIX KORELASI VARIABEL INDEPENDEN

			Coefficient Correlations <sup>a</sup>	
Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1.000	-.781
		X1	-.781	1.000
	Covariances	X2	.002	-.003
		X1	-.003	.006

a. Dependent Variable: Y

matrix korelasi variabel independen, terlihat dari tabel 5.6, bahwa variabel bebas yang memiliki korelasi tertinggi adalah motivasi (X2) dengan nilai korelasi 78,1%. Nilai korelasi tersebut masih dapat ditolerir karena dibawah 95%. Sehingga

dari hal-hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat

multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

**c. Uji Autokorelasi**

Autokorelasi dalam suatu model regresi diketahui dengan cara melakukan

uji test durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 5.7 PENGUJIAN AUTOKORELASI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.959 <sup>a</sup>	.919	.915	.876	1.016

a. Predictors: (Constant), X2, X1

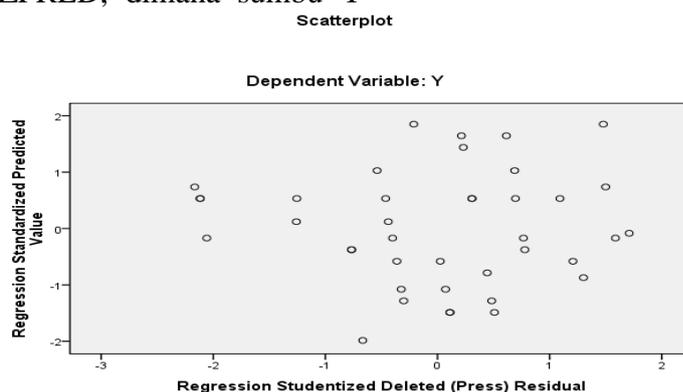
Uji autokorelasi dapat juga dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai durbin Watson (DW) yang diperoleh dari hasil analisis, dengan yang ada dalam table dengan ketentuan bahwa nilai DW antara 1,4 – 2,46 maka tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada table 5.7 diatas terlihat bahwa nilai DW adalah 1,016 atau masuk antara 1,4 – 2,46 ini berarti hasil regresi linier berganda tidak terjadi autokorelasi.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2001). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y

adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-standardiized (Ghozali,2001). Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada Gambar 5.2 berikut :



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timurdianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan

untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif. Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kesamaan dari keofisien regresinya. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 5.8 :HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	7.363	1.074		6.856	.000			
X1	.767	.078	.759	9.886	.000	.947	.858	.474
X2	.151	.048	.241	3.139	.003	.833	.469	.151

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 5.8 diketahui kolom kedua (*unstandardized coefficients*) bagian B diperoleh nilai b1 variabel pengalaman kerja sebesar 0,767, nilai b2 variabel motivasi sebesar 0,151 dan nilai konstanta (a) adalah 7,363, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,363 + 0,767X1 + 0,151X2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 7,363, ini mempunyai arti bahwa variabel pengalaman kerja dan motivasi dianggap konstan maka tingkat variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 7,363.

2. Koefisien  $b_1$  ( $X_1$ ) = 0,767 artinya nilai koefisien regresi  $b_1$  ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa pada variabel pengalaman kerja meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,767. Dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan variabel pengalaman kerja sebesar 0,767.

3. Koefisien  $b_2$  ( $X_2$ ) = 0,151. artinya nilai koefisien regresi  $b_2$  ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa pada variabel motivasi meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,151. Dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan variabel motivasi sebesar 0,151

#### 4. Koefisien Korelasi

Tabel 5.9 :UJI SUMMARY

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.959 <sup>a</sup>	.919	.915	.876	1.016

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan kuat atau tidaknya hubungan dan pengaruhnya, dapat dijelaskan bahwa Nilai R pada tabel diatas menunjukkan bahwa variable pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan variable Motivasi ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang kuat sebesar (R) 0,950, sebuah hubungan yang sangat kuat

karena mendekati nilai 1, Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,919 yang menunjukkan bahwa variabel Y (kinerja) dipengaruhi kuat oleh variabel  $X_1$  (pengalaman kerja) dan  $X_2$  (motivasi) sebesar 91,9% dan sisanya sebesar 8,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### 5. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial (Uji-t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y).Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Nilai thitung akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS*

*16,00 Statistics for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$  yakni yang diperoleh dengan derajat bebas =  $df - k$  ( $df$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel keseluruhan) yaitu  $df_1 = 3-1 = 2$ , dan  $df_2 = 39-3 = 36$ . Uji t

hitung yang dilakukan adalah uji dua arah maka t tabel yang digunakan adalah  $t_{5\%}$  atau  $t_{0,05(36)} = 2,00$ .

Hasil uji-t dapat dilihat pada Tabel 5.10 sebagai berikut :

Tabel 5.10 :UJI SIGNIFIKANSI PARSIAL (UJI t)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	7.363	1.074		6.856	.000			
X1	.767	.078	.759	9.886	.000	.947	.858	.474
X2	.151	.048	.241	3.139	.003	.833	.469	.151

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 5.10 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel pengalaman kerja (X1) sebesar 9,886 berpengaruh secara positif dan signifikan hal ini terlihat dari nilai signifikan ( $0.00 < 0.05$ ) artinya apabila variabel pengalaman kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Nilai t hitung variabel motivasi (X2) sebesar 3,139 berpengaruh secara positif dan signifikan hal ini terlihat dari nilai signifikan ( $0.003 < 0.05$ ) yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja

berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai.

## 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menunjukkan apakah semua variabel bebas X (Pengalaman Kerja dan Motivasi) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (Kinerja). Kriteria Pengujian Uji F adalah sebagai berikut

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.604	2	153.302	199.688	.000 <sup>a</sup>
	Residual	26.870	35	.768		
	Total	333.474	37			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS Statistics 16.00 for Windows*. Hasil

Tabel 5.11 hasil Uji-F diperoleh Fhitung = 153,302 lebih besar dari F tabel = 3.267 dengan tingkat signifikansi (0,00) < 0,05, dengan hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) yaitu

### B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode statistik, pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi dari responden melalui kuesioner yang berisikan tentang karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja atas pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan pada metode statistik pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *SPSS Statistics 16.0 for windows*.

Uji F dapat dilihat pada tabel 5.8 sebagai berikut :

berupa pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Dari hasil analisa regresi diperoleh nilai b1 variabel pengalaman kerja sebesar 0,767, nilai b2 variabel motivasi sebesar 0,151 dan nilai konstanta (a) adalah 7,363, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,363 + 0,767X1 + 0,151X2 + e$$

Berdasarkan ketentuan kuat atau tidaknya hubungan dan pengaruhnya, dapat dijelaskan bahwa Nilai R menunjukkan bahwa variable pengalaman kerja (X1) dan variable motivasi (X2) memiliki hubungan yang kuat sebesar (R) 0,959, sebuah hubungan yang sangat kuat karena mendekati nilai 1, Nilai R Square adalah sebesar 0,919 yang

menunjukkan bahwa variabel Y (kinerja) dipengaruhi kuat oleh variabel X1 (pengalaman kerja) dan X2 (motivasi) sebesar

Pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 9,886 dengan signifikan ( $0.00 < 0.05$ ) sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan kondisi ditempat penelitian bahwa pengalaman kerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,139 berpengaruh secara positif dan signifikan hal ini terlihat dari nilai signifikan ( $0.003 < 0.05$ ) yang berarti bahwa apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini juga sejalan dengan kondisi yang ada di tempat penelitian bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memotivasi pegawainya.

Dari hasil Uji-F maka dapat diperoleh F hitung = 153,302 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) yaitu berupa pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

91,9% dan sisanya sebesar 8,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji-t) variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
2. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji-t) variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
3. Berdasarkan uji signifikansi secara serempak (uji-f) dihasilkan bahwa variabel pengalaman kerja dan motivasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik Oemar, 2001, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, (Pendekatan Terpadu), Cetakan Kedua, Bumi Akasara.

- Hasibuan, Takiyuddin, 2003. Pengaruh Informasi Akuntansi Terhadap Keputusan Pemberian Fasilitas Kredit Modal Kerja Pada Bank Bumiputera Cabang Medan. Tesis S2. Program Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosda. Bandung.
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Syukur, 2001, Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan, Medya Wiyata, Semarang.