

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Oleh : Heriyanto¹ dan Novi Yulianti²

¹Dosen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

² Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACT

The results showed that work experience and motivation had a positive and significant effect on the performance of employees in the Development Section of the East Kutai Regency Secretariat. Based on the results of the determination coefficient that the relationship of variable Y (performance) is strongly influenced by variables X1 (work experience) and X2 (motivation) of 91.9% and the remaining 8.1% is influenced by other factors not examined in this study. Partial test of work experience variables (X1) on employee performance (Y) based on the results of the analysis obtained t count of 9.8886 with significant (0.00 <0.05) so that there is a positive and significant influence between work experience and employee performance and motivation variable (X2) on performance employees (Y) based on the results of the analysis obtained t count value of 3.139 has a positive and significant effect this can be seen from the significant value (0.003 <0.05) which means that if motivation is increased then the performance of employees will increase. The partial test results show that the most dominant work experience variables affect the performance of employees in the Development Section of the East Kutai Regency Secretariat.

Keywords: Work Experience, Motivation and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu sekarang ini dalam kemajuan teknologidan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting.

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).

Salah satu kunci suksesnya bagian pembangunan dalam meraih kinerja yang baik karena memperhatikan pegawainya termasuk penempatan jabatan dan memotivasi pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk membuat judul “**Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur**”. Dengan demikian penelitian ini dapat dijadikan referensi tersendiri bagi Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dalam upaya peningkatan kinerja pegawai khususnya pada bagian pembangunan.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah pokok penelitian adalah :

1. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
3. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

II.LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu “to manage” yang berarti mengelola, mengurus. Dasar hakiki dari manajemen adalah kerjasama (cooperation) diantara anggota kelompok dalam mencapai tujuan kelompok. Manajemen merupakan kemampuan atau keterampilan seseorang untuk memperoleh hasil dalam upaya mencapai tujuan melalui kegiatan yang dilaksanakan orang lain (anggota kelompok). Kelompok adalah para bawahan (orang-orang) yang secara umum berada di bawah pimpinan kelompok.

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.”

2.Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu

terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Dalam perkembangannya, sumber daya manusia selama berabad-abad telah mampu mempergunakan tenaga dan pikirannya untuk membangun suatu peradaban, maka semakin pentinglah peranan manusia untuk menjadi bagian peradaban.

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.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dilihat dari susunan katanya, maka sumber daya manusia terdiri dari dua kelompok kata, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, atau mengendalikan. Sedangkan sumber daya manusia (SDM) semua merupakan terjemahan dari “human resource”, namun ada juga ahli yang menyamakan SDM dengan “manpower” atau “tenaga kerja”. Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan “personal” atau personalia kepegawaian.

Sumber daya manusia yang handal atau yang mampu bersikap proaktif dan inovatif, diperlukan suatu manajemen sumberdaya manusia yang benar-benar baik dan terarah pada terciptanya pelaku-pelaku organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

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”.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.

Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain:

1. Menempatkan orang yang tepat pada jabatan/pekerjaan yang tepat,

2. Menyediakan angkatan kerja yang efektif bagi organisasi atau yayasan sekaligus memberi perhatian besar terhadap para pegawai dan masyarakat umum..

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi. Pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian dan dari fungsi-fungsi personalia dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

B. Pengalaman Kerja

1. Pengertian 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.

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat.

Menurut Siswanto, (2002:163). Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang-kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Bekerja

Menurut Ahmadi (2004:57) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

b) Frekuensi

Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

c) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman

kerja yang lebih banyak.

d) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

3. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Secara etomologis kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang artinya menggerakkan, sedangkan dalam bahasa inggris dikenal dengan kata *motivation* yang berarti dorongan. Dengan demikian, pengertian dari kata motivasi adalah suatu dorongan baik datangnya dari dalam individu maupun dari luar individu, dengan adanya suatu motivasi atau dorongan tersebut seseorang akan terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dan kinerja dalam suatu organisasi kerja.

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

Menurut Sedarmayanti (2008:233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Dari penjelasan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan.

2. Manfaat Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri seseorang dalam melakukan aktivitas karena dipengaruhi adanya kebutuhan biologis, insting, unsur-unsur kejiwaan yang lain serta adanya pengaruh perkembangan budaya manusia. Semua faktor-faktor itu tidak dapat dipisahkan dari soal kebutuhan. Kebutuhan dalam arti luas, baik kebutuhan yang bersifat biologis maupun psikologis.

Secara singkat menurut Arep dan Tanjung (2002:21), manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah :

- 1) Pekerjaan akan selesai dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala yang sudah ditentukan.
- 2) Orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang mengerjakannya.
- 3) Orang akan merasa berharga. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi.
- 4) Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.
- 5) Semangat juangnya akan tinggi. Hal ini memberikan suasana bekerja yang bagus di semua bagian.

Manfaat yang bias diperoleh dari motivasi bagi perusahaan yaitu perusahaan mendapatkan keuntungan dari meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan terlaksana dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

D. Kinerja

1. Pengertian 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 kepadanya.

2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja adalah sebagai kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi.

Penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

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:
- a. Disiplin kerja,
 - b. Kepuasan kerja,
 - c. Tingkat absensi,
 - d. Kerjasama karyawan.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:80) Populasi adalah wilayah generalitas yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari individu yang ada pada sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

C. 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 sig. $\leq 0,05$ = valid dan r hitung sig. $> 0,05$ = 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 realibilitas 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 $\alpha > 0,60$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = 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,2003).

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,2003):

- 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, 2003). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

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, 2003). Cara untuk melakukan uji autokorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2003). 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-standardized (Ghozali,2003).

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali,2003):

- 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 analissi Regresi Berganda. Rumusnya dikemukakan oleh sebagai berikut :

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

Keterangan :

| | |
|------------------------|--|
| Y | = Variabel terikat |
| a | = Konstanta |
| b_1, b_2, \dots, b_i | = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas |
| X_1, X_2, \dots, X_i | = Variabel bebas |
| e (error) | = Faktor pengganggu |

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_1 | = Pengalaman Kerja |
| X_2 | = Motivasi |
| a, b_1, b_2 | = Koefisien regresi Linier berganda |
| b_1 | = Angka peningkatan ataupun penurunan variabel Y yang didasarkan pada variabel X_1 . |

Untuk menghitung nilai a digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = Y - b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_i X_i + e$$

Sedangkan untuk menghitung nilai b_1 dan b_2 digunakan rumus sebagai berikut :

$$b_1 = \frac{(\sum x_1 y) (\sum x_2) - (\sum x_2 y) (\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2) (\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_2 y) (\sum x_1^2) - (\sum x_1 y) (\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2) (\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Koefisien korelasi dengan simbol “R”

$$R = \frac{\sqrt{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}}{\sum y_2}$$

(Hadi 2001 : 160)

Berikut adalah tabel koefisien korelasi untuk melihat seberapa kuat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas :

TABEL 3.1 : INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2003 : 149)

Setelah memperoleh persamaan *regresi linier berganda*, maka untuk selanjutnya adalah *koefisien determinasi* digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh variabel independen. Semakin besar nilai R, maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat permainan, karena total variasi dapat menjelaskan variabel tidak benar.

Menurut Supranto (2004 : 59) koefisien determinasi parsial yang akan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independent, R ini mempunyai jangkauan antara 0 dan 1, semakin mendekati 1 berarti semakin besar proporsi variabel independent tersebut menjelaskan variabel dependen. Dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{SSR}{TotalSS}$$

Keterangan :

SSR = Sum Of Squares Regression

Total SS = Total Sum of Squares

Dimana:

SSR : Sum of Squares Regression

Total SS : Total Sum of Squares

R^2 : Koefisien Determinasi

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

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 sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozhali, 2003:45).

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 (X1) sebanyak 3 butir pertanyaan, variabel motivasi (X2) 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.
- 1) Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Tabel 4.1 : 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 4.1 di atas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel pengalaman kerja dengan 3 butir pernyataan nilai korelasinya di atas dari 0,30, dimana nilai korelasi 3 butir pernyataan antara 0.593 – 0.901 karena nilai korelasinya di atas dari 0,30 dengan setiap pernyataan berkorelasi signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.2 :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 4.2 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 4.3 :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 4.3 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 4.4 :HASIL UJI REALIBILITAS

| No | Variabel | Jumlah Pertanyaan | R.Standart | Alfa Cronbah's | Keterangan |
|----|------------|-------------------|------------|----------------|----------------|
| 1 | Pengalaman | 3 Pertanyaan | 0,60 | 784 | Realible/andal |

| | Kerja | | | | |
|---|----------|--------------|------|-----|----------------|
| 2 | Motivasi | 5 Pertanyaan | 0,60 | 962 | Realible/andal |
| 3 | Kinerja | 4 Pertanyaan | 0,60 | 868 | Realible/andal |

Sumber : Data olahan *SPSS 2015*

Tabel 4.4 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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif 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 diagonalnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi 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 4.5 PENGUJIAN MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | .391 | 2.560 |
| | X2 | .391 | 2.560 |

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | .391 | 2.560 |
| | X2 | .391 | 2.560 |

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.6 MATRIX KORELASI VARIABEL INDEPENDEN

Coefficient Correlations^a

| Model | | X2 | X1 |
|-------|-----------------|-------|-------|
| 1 | Correlations X2 | 1.000 | -.781 |
| | X1 | -.781 | 1.000 |
| | Covariances X2 | .002 | -.003 |
| | X1 | -.003 | .006 |

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.5 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 matrix korelasi variabel independen, terlihat dari tabel 4.6, 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 4.7 PENGUJIAN AUTOKORELASI
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .959 ^a | .919 | .915 | .876 | 1.016 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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,2003). 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,2003). Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (scatterplot)

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 4.8 :HASIL REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a

| 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 4.8 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 b1 (X1) = 0,767 artinya nilai koefisien regresi b1 (X1) 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 b2 (X2) = 0,151. artinya nilai koefisien regresi b2 (X2) 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 4.9 :UJI SUMMARY

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .959 ^a | .919 | .915 | .876 | 1.016 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

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 (X1) dan variable Motivasi (X2) 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 X1 (pengalaman kerja) dan X2 (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 $df1 = 3-1 = 2$, dan $df2 = 39-3 = 36$. 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 4.10 : UJI SIGNIFIKANSI PARSIAL (UJI t)
Coefficients^a

| 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 4.10 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 :

Nilai F hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS Statistics 16.00 for Windows*. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 5.8 sebagai berikut :

Tabel 4.11 :HASIL UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 306.604 | 2 | 153.302 | 199.688 | .000 ^a |
| Residual | 26.870 | 35 | .768 | | |
| Total | 333.474 | 37 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

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*.

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

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.

V. KESIMPULAN

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

1. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial (uji-t) variable pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
2. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial (uji-t) variable 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 variable pengalaman kerja dan motivasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, 2000, Statistik Induktif untuk ekonomi dan Bisnis, Ekonomika, Yogyakarta.
- Ahmadi & Supriyono Widodo. 2004. Psikologi Belajar. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2001. Metode Research, Jilid I, ANDI: Yogyakarta.
- 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.
- Moehariono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto B. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.