

**PENGARUH MOTIVASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN**

Nafisah

Fisah83@yahoo.com

Universitas Madura, Pamekasan – Madura

Chamariyah

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the motivation, individual characteristics and work experience simultaneously and or partially have an effect on the performance of employees in the General Section of Regional Secretary of Pamekasan Regency, Madura. Furthermore, this research is to know among motivation, individual characteristic and work experience which have dominant influence to employee performance at General Section of Regional Secretariat of Regency of Pamekasan. The type of research used in this study is the type of explanatory research. This research was conducted in General Section of Regional Secretariat of Regency of Pamekasan with total sample of 64 employees. The results showed that simultaneously, motivation, individual characteristics and work experience have a very significant effect on employee performance and partially, motivation, individual characteristics and work experience have a significant effect on employee performance in General Section of Regional Secretariat of Pamekasan Regency. All independent variables partially have a significant effect on employee performance in the General Section of the Regional Secretariat of Pamekasan Regency; and motivation variables have the most dominant influence in mempengaruhi employee performance in the General Section Regional Secretariat Pamekasan.

Keywords: *motivation, individual characteristics, work experience and employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja secara simultan dan atau secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretarian Daerah Kabupaten Pamekasan, Madura. Selanjutnya, penelitian ini untuk mengetahui diantara motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory*. Penelitian ini dilakukan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 64 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial, motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Semua variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan; dan variabel motivasi mempunyai pengaruh paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

Kata kunci : motivasi, karakteristik individu, pengalaman kerja dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pemberlakuan UU No. 22/1999 tentang Pemerintahan Daerah atau Otonomi Daerah membawa dampak bagi pemerintah daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional, responsif, dan transparan. Hal itu mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia yang merupakan kebutuhan untuk menjadi prioritas utama pemerintah. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam hal ini pegawai negeri sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang. Perilaku individu dapat memengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja. Kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang.

Pegawai merupakan sumberdaya utama yang dimiliki organisasi. Pegawai yang bekerja untuk pelayanan masyarakat dituntut memiliki kemampuan andal, berbakat dan berkualitas agar mampu menjalankan dan mencapai visi misi yang telah ditetapkan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung oleh keberhasilan individu-individu dalam organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Untuk dapat mewujudkan pegawai yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerjasama dalam tim yang akan menjadi kunci keberhasilan organisasi, maka dibutuhkan langkah yang tepat bagi pemimpin dalam menjalankan dan memajemen sumber daya manusianya.

Hal ini bisa melalui motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja individu.

Kinerja pegawai di setiap organisasi perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan kinerja pegawai, hal ini tidak terlepas dari dua sisi yaitu kinerja meningkat atau menurun. Menurunnya kinerja pegawai mempunyai dampak negatif bagi organisasi. Misalnya pegawai sering datang terlambat, pegawai malas menyampaikan ide-ide baru karena selalu tidak mendapat tanggapan dari pimpinan. Untuk itu diperlukan adanya acuan baku yang mendukung kinerja pegawai organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi.

Keberadaan motivasi sangat penting peranannya dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Motivasi kerja dalam suatu organisasi bertujuan untuk memacu pegawai agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi seseorang kuat atau tidak bergantung pada kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai kebutuhannya dengan tercapainya tujuan organisasi (Siagian, 2004:143). Motivasi dasar bagi kebanyakan orang untuk menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan

waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi; dia berharap menerima imbalan tertentu.

Hasibuan (2005:150) mengutip dari Herzberg, motivasi bekerja seseorang dipengaruhi oleh tersedianya faktor *job content* yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggungjawab, dan pengembangan potensi individu, dan faktor *job contexts* yang meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan serta kualitas supervisi. Teori Herzberg ini dikenal dengan *Model Dua Faktor* dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seorang pegawai, apakah yang bersifat intrinsik atau yang bersifat ekstrinsik.

Robert Dubin (2005) mengartikan motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi. Oleh karena itu dalam motivasi pada intinya merupakan kekuatan yang muncul dari dalam untuk mencapai tujuan atau keuntungan pada dirinya dimana dia bekerja dalam organisasi dan keuntungan bagi organisasi.

Motivasi kerja erat kaitannya dengan kinerja Petugas Pelayanan Kesehatan. Motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja Petugas Pelayanan Kesehatan, demikian juga motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja Petugas Pelayanan Kesehatan.

Karakteristik individu adalah segala sesuatu yang melekat dalam diri seseorang yang bisa memengaruhi kinerjanya.

Menurut Robbins (2006) karakteristik individu dilihat dari faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai. Ia mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Sedangkan Siagian (2013:56) menyatakan karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Pengalaman adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan (Sunuharyo, 2014:111). Dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin banyak manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang pekerjaannya serta semakin meningkatkan keterampilan seseorang. Hal ini didukung oleh pendapat Yulianto (2009:34), bahwa untuk menjadikan seseorang profesional haruslah mampu menguasai dan memahami pelaksanaan bidang tugas sesuai dengan profesinya selain terhadap pemahaman masalah aspek kehidupan lainnya, seperti etika, moral dan budaya.

Menurut Cahyono (2015:65) pengalaman kerja akan memengaruhi keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas juga membuat kerja lebih efisien. Islamy (2010:93) berpendapat bahwa setiap pegawai bisa belajar di tempat kerjanya masing-masing, misalnya dengan pindah tugas dari bagian satu ke bagian yang lainnya agar memperoleh tanggungjawab lain yang lebih besar. Bentuk lain dari penambahan pengalaman adalah ketika pegawai mengerjakan pekerjaannya sendiri atau ketika memperoleh pelimpahan tanggungjawab dari atasannya sehingga ia bisa belajar dari pengalamannya sendiri untuk tumbuh dan berkembang.

Pengalaman kerja akan memudahkan bagi pegawai untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Dengan adanya pengalaman kerja pegawai sudah terlatih untuk mengembangkan kecakapan memecahkan masalah-masalah berupa keluhan dari pelanggan ataupun masyarakat yang memerlukan layanan kesehatan. Di samping itu, juga pegawai sudah terlatih dalam mengungkapkan pendapat yang dapat meyakinkan pihak lain untuk membentuk kesepakatan dalam menentukan kebijaksanaan. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna di kemudian hari.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu : untuk mendeskripsikan tentang motivasi, karakteristik individu, pengalaman kerja dan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan; untuk mengetahui apakah motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan; untuk mengetahui apakah motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan; untuk mengetahui variabel manakah diantara motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja yang memiliki berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sudah beberapa kali dilakukan. Antara lain penelitian yang dilakukan Anwar Subandi (2011) berjudul "Pengaruh Motivasi, Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Semen Gresik Kabupaten Gresik". Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang

signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai; terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai; terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai. Diantara ke tiga variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan adalah motivasi.

Penelitian Yunita Ekawati (2013) berjudul "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bapemas Kabupaten Bangkalan." Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai; terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai; dan variabel motivasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Mohamad Rizky (2014), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Rato Ebu Kabupaten Bangkalan." Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas terdiri dari pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai; dan secara parsial, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Rato Ebu Kabupaten Bangkalan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Laurensius, 2011:16). Kinerja menurut Mangkunegara (2012:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sementara itu Tika (2014:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Cushway (2012:98), kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif. Agar tercipta kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi pegawai. Perusahaan juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang kerap muncul sehubungan dengan kinerja pegawai.

Prawirosentono (2012:20) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan pendapat McClelland, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif diri sendiri selain lingkungan kerja.

Kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai, Cash dan Fischer (1987) dalam Thoyib (2015: 10). Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), system

komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*). Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kerja (pegawai), menurut Mathis dan Jackson (2011:82), yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan dengan organisasi.

Pendapat David C. Mc Clelland (2013:55) seperti dikutip Mangkunegara (2012:68), menyebutkan ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji.

Schab, Heneman dan Fossum (2013: 82-84) mengemukakan bahwa secara umum pengukuran kinerja pegawai mencakup dua kegiatan. *Pertama*, identifikasi dimensi kerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai (pegawai) dalam suatu organisasi. *Kedua*, penetapan standar kerja. Pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu.

Bernandin dan Russel (2015:383) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, meliputi (1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan; (2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan; (3) *Timeliness*, yaitu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain; (4) *Cost effectiveness*, yaitu sejauh mana sumber daya organisasi (manusia, keuangan,

teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya; (5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan; (6) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama antara rekan kerja dan bawahan.

Motivasi

Motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting dalam setiap orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Dalam usaha pencapaian tujuan-tujuan tertentu, motivasi kerja tampak dalam dua segi yang berbeda. Disatu pihak dari segi aktif atau dinamis, maka motivasi kerja tampak sebagai usaha yang positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebaliknya kalau dilihat dari segi yang pasif atau statis, maka motivasi kerja akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus perangsang untuk dapat menggerakkan potensi serta daya kerja manusia ke arah yang diinginkan (Zainun, 2010: 40).

Sedarmayanti (2013:66) mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah kondisi mental emosional yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi emosional yang ada pada diri manusia yang mengarah pada usaha pencapaian hasil yang sesuai dengan kebutuhannya. Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan tujuan. Setiap

orang dan organisasi dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya. Jadi motivasi kerja berarti apa sebenarnya yang merupakan tujuan dan sekaligus pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Herzberg (dalam Siagian, 2011:107) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, semangat untuk maju, pengakuan/penghargaan (*recognition*), keberhasilan (*achievement*), tanggungjawab.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_1) : Motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan; H_2 : Motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan dan H_3 :Variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

Karakteristik Individu

Makmuri (2012:78) menyebutkan manusia berperilaku baik ataupun buruk ditentukan oleh empat variabel yaitu karakteristik biografik, kemampuan, kepribadian, dan proses belajar. Karakteristik biografik pada diri individu dapat berupa umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anggota dalam keluarga, pendapatan dan senioritas. Pendapat lain dikemukakan oleh Rakhmat (2014:53) bahwa satu faktor situasional yang memengaruhi perilaku manusia adalah faktor-faktor sosial yang didalamnya adalah karakteristik individu dalam populasi berupa usia, kecerdasan, dan karakteristik biologis. Pendapat ini

didukung oleh Darma (2015:72) bahwa faktor-faktor karakteristik individu yang memengaruhi kinerja meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja.

Mathis dan Jackson (2012:79) menyatakan, karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Robbins (2010:44) menyatakan, faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Siagian (2008:135) menyatakan, karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi karakteristik individu, antara lain usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja dan jumlah tanggungan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2012). Sedangkan Ranupandojo (2007) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Trijoko (2013) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. 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.

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, antara lain: gerakannya mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, bisa menduga akan timbul kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, bekerja dengan tenang. Selain itu ada juga beberapa faktor yang memengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory*. Menurut Sugiyono (2014:13) penelitian *explanatory* adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul. Pengujian variabel penelitian dengan menggunakan analisis regresi, untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan pendekatan kuantitatif dengan observasi untuk mendapatkan data yang akurat di lapangan yang selanjutnya dinyatakan dalam angka untuk memudahkan pengolahan data penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan yang beralamat di Jalan Raya Kabupaten No 11 Pamekasan. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 64 orang.

Sugiyono (2012:61) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/sub yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lebih lanjut Singarimbun

(2013:149) menyatakan, sampel sebagai bagian atau wakil populasi, dapat menentukan presisi (ketepatan) dari hasil penelitian dengan menentukan penyimpangan baku dan taksiran yang diperoleh, sederhana sehingga mudah dilakukan. Suparmoko (2012:42) besarnya sampel apabila kurang dari 100 maka hendaknya diambil semua, dan dapat ditentukan dengan presentase tertentu misalnya 5%, 10%, atau 50%. Karena jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengambilan sampel ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh.

Metode Analisis Data

Data yang dianalisis adalah data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data sebelumnya diolah terlebih dahulu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program Social of Science*). Kemudian dari hasil ini kemudian diinterpretasikan dan disajikan sesuai dengan dalam bentuk angka dan paparan untuk memberikan gambaran penelitian yang sebenarnya dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	kinerja pegawai
a	=	konstanta
b ₁ -b ₃	=	koefisien regresi
X ₁	=	motivasi
X ₂	=	karakteristik individu
X ₃	=	pengalaman kerja
e	=	standart error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UU No 22/1999 tentang Pemerintahan Daerah dan dilanjutkan dengan terbitnya UU No.32/2004 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, Kepala Daerah dibantu oleh perangkat daerah secara umum yaitu lembaga sekretariat, lembaga teknis daerah, dan lembaga dinas daerah. Terbitnya PP No 41 tahun 2007 tentang Struktur Organisasi Perangkat Daerah menimbulkan perubahan yang cukup

signifikan karena menyebabkan perubahan struktur organisasi bagi beberapa perangkat daerah.

Pemerintah Kabupaten Pamekasan telah melaksanakan amanat PP No.41/2007 tersebut dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan No. 15/2008 yang ditindaklanjuti dengan keputusan Bupati Pamekasan No. 48/2008 tentang Tugas dan Fungsi Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Bagian Umum ini bertugas untuk melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah desa dan pelaksanaan urusan pemerintah desa yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan No. 15/2008 tentang organisasi dan tata kerja inspektorat, dan lembaga teknis daerah, dan di pasal 3 disebutkan bahwa Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan menyelenggarakan fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan pemeriksaan, pengusutan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

Berdasarkan jenjang jabatan, staf berjumlah 61 orang merupakan jenjang jabatan yang terbanyak di Bagan Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Pegawai Inspektorat dengan golongan III merupakan golongan terbanyak yaitu sebanyak 40 orang, sedangkan golongan terendah adalah pegawai golongan II sebanyak 12 orang.

Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan terbanyak berpendidikan strata 1 yaitu sebanyak 40 orang, hal ini mengandung arti bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan strata 1 sangat mampu menguasai bidang pekerjaannya. Sedangkan tingkat pendidikan terendah adalah SLTP sebanyak 1 orang. Karakteristik responden menurut jenis kelamin sebanyak 64 orang pegawai terdiri dari 43 pegawai laki-laki dan 21 pegawai wanita.

Karakteristik responden berdasarkan penerimaan gaji/insentif perbulan pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan menunjukkan bahwa pendapatan responden yang paling kecil antara Rp. 1.500.000-2.500.000 sebanyak 4, jumlah pendapatan sebesar Rp. 2.500.000 -3.500.000 sebanyak 50 orang, penghasilan tertinggi > Rp. 3.500.000 sebanyak 10 orang. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat penghasilan terbanyak diatas 2.500.000 - 3.500.000 tersebut menunjukkan kesejahteraan pegawai pada Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan diatas rata-rata atau cukup bagus.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa secara bersama-sama motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan, yang dibuktikan dengan nilai sebesar 23.281 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa 'motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan'.

Berdasarkan hasil analisis juga ditemukan bahwa motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas baik motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan hasil dari uji diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa 'motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan' tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien R^2 (determinasi berganda) sebesar 0.416. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan secara bersama-sama adalah sebesar 41,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 41,6% kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan dipengaruhi oleh motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya 58,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan secara simultan, motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Secara parsial, motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan dan motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

Pengalaman kerja mempunyai kontribusi pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu perlu kiranya pihak manajemen untuk meninjau kembali bagaimana agar kompetensi para pegawai ini bisa digunakan secara maksimal untuk menunjang kerja pegawai yang bersangkutan. Motivasi mempunyai kontribusi paling besar terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian pimpinan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan supaya memberikan beberapa hal yang bisa menambah motivasi pegawai seperti memberikan penghargaan dan promosi jabatan. Kinerja pegawai bisa diperoleh dengan berbagai hal dan faktor di luar penelitian, seperti adanya prestasi kerja yang membanggakan, adanya promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barry Cushway. 2010. *Human Resource Management*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Bernadin, JH dan Russel JEA. 2012. *Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kreitner, R dan Angelo Kenicki. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marry Ann. 2011. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Mathis, Robert L dan JH. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Moeldjono, D. 2013. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2012. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Richard L. Draft. 2014. *Manajemen*. Edisi 6. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Schab, Heneman, dan Fossum. 2013. *Personnel/Human Resource Management*. USA: Irwin
- Singarimbun, Masri. 2013. *Metode Penelitian Survai*. Alfabeta. Bandung.
- Sobirin, Achmad. 2010. *Budaya Organisasi*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Suparmoko. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Thoyib, Armanu. 2015. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7, No 1 (2005) pp. 60-73
- Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tunggal, Amin Widjaya. 2012. *Audit Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wilson, Laurie J. 2011. *Relationships Within Communities: Public Relations for The New Century*. Sage Publication. California.
- Wirawan. 2013. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.