

## PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLAAN HUTAN PRODUKSI XV JAYAPURA

Agus Salim<sup>1</sup>

[agus.salim22@gmail.com](mailto:agus.salim22@gmail.com)

Agustinus Numberi<sup>2</sup>

[agustinus.numberi@gmail.com](mailto:agustinus.numberi@gmail.com)

<sup>1-2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cenderawasih

### Abstraksi:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada balai pengelolaan hutan produksi XV Jayapura, untuk mengetahui pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada balai pengelolaan hutan produksi XV Jayapura, untuk mengetahui faktor manakah yang lebih dominan antara faktor motivasi dan faktor pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada balai pengelolaan hutan produksi XV Jayapura, dan untuk mengetahui apakah motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada balai pengelolaan hutan produksi XV Jayapura. Jenis penulisan ini adalah kuantitatif dengan sumber data dan skunder berupa motivasi dan pengalaman kerja, teknik analisa data menggunakan aplikasi spss untuk menilai data statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (2) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (3) diantara variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja, variabel pengalaman kerja lebih dominan dibandingkan variabel motivasi.

**Kata Kunci :** Motivasi dan Pengalaman Kerja.

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintah ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah. SDM sendiri merupakan moto penggerak jalannya sebuah instansi pemerintah. Menurut Handoko (2000) dalam tiskanawati sule dkk tahun 2005, SDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi, Untuk itu SDM yang ada perlu dikelola secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi maupun sebuah instansi. Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2001:45). Untuk menghasilkan suatu produktivitas yang baik, maka dibutuhkan adanya motivasi, baik itu dari atasan dan bawahan, sesama pegawai dan juga motivasi dari diri sendiri. Selain itu menurut Wahdjosumidjo (1992:92) dalam jurnal penelitian milik Nila Rizkie Febrianti, dkk 2019 motivasi dapat dipengaruhi oleh kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok prestasi dan produktivitas kerja.

Di dalam perusahaan atau organisasi motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan atau organisasi yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan.

Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa adanya motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas.

Berdasarkan sumber-sumber penelitian di atas peneliti menyimpulkan bahwa seorang pegawai yang yang mempunyai pengalaman kerja yang lama, akan memiliki motivasi yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan penuh rasa tanggung jawab. Adanya perpaduan antara motivasi dan pengalaman kerja yang baik, maka akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula bagi organisasi. Meskipun demikian tidak semua kinerja suatu instansi atau organisasi dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja, seperti dari beberapa hasil penelitian seperti penelitian Nila Rizkie Febrianti, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi dalam dalam Itafia dkk (2014:2), menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatra mapan Ngijo karangploso melainkan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sedangkan dalam penelitian terdahulu Aristanti (2018), menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri KCP boyolali melainkan dipengaruhi oleh pendidikan.

Dari ketiga penelitian terdahulu yang disebutkan diatas dimana menyangkut masalah variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja yang berhubungan dengan penelitian ini yang dimana dalam penelitian ini juga menyangkut masalah motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja, dalam ketiga penelitian terdahulu diatas dimana mendapatkan hasil yang berbeda, ada yang menyatakan motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh tetapi ada juga menyatakan bahwa motivasi dan pengalaman kerja tidak berpengaruh tetapi dipengaruhi oleh variabel lain seperti pendidikan.

Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) wilayah XV Jayapura adalah Dinas yang bergerak dalam bidang pengelolaan hutan produksi. Satuan kerja BPHP terbentuk sejak tahun 2002 melalui keputusan menteri kehutanan, dalam rentang waktu berjalan satuan kerja ini mengalami beberapa kali perubahan nomenklatur sesuai dengan tuntutan pekerjaan, kondisi huan dan kehutanan serta para pihak terkait.

Berdasarkan pengamatan awal saat melaksanakan magang peneliti melihat fenomena di Balai pengelolaan Hutan Produksi (BPHP), bahwa masalah kinerja pegawai pada BPHP mengalami penurunan yang peneliti lihat dengan adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu, selain itu knerja pegawai menurun karena kurangnya hiburan dalam organisasi sehingga pegawai merasa jenuh dan bosan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan dalam masalah pengalaman kerja pada BPHP ialah ada beberapa pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya, dan untuk masalah motivasi kerja mengalami permasalahan dimana kurangnya dorongan kerja dari atasan kepada pegawai. Berdasarkan fenomena yang terjadi dan dikaitkan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, bahwa ketika pegawai terlambat akan mengakibatkan kurangnya kinerja dari segi waktu, sehingga mempengaruhi motivasi dan pengalaman kerja.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut ::

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada balai Pengelolaan Hutan produksi XV Jayapura
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura
3. Untuk mengetahui faktor manakah yang lebih dominan antara faktor motivasi dan faktor pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura
4. Untuk mengetahui Apakah motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai pengelolaan Hutan produksi XV Jayapura

## LANDASAN TEORI

### A. Kajian Teori

#### 1. Motivasi

Menurut Malayu S.P hasibuan (2006:219) dalam seri nornaningsih, yang mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:312) dalam seri normaningsih, mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2001:221) dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Abib Asriyanto, (2013) jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

##### a. Motivasi positif

Manejer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### b. Motivasi negatif

Manejer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetap dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

#### 2. Pengalaman Kerja

Menurut hukum penggunaan dalam mustaqim (2004:50) dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh nila rizkie febrianti dkk tahun 2019 pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari memperhitungkan jenis pekerjaan yang sering dihadapi. Menurut Foster (2001:40) dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh seri normaningsih pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut (soekarno 2007:31) dalam said muamarizal tahun 2015 manfaat pengalaman kerja yaitu :

a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.

b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

c. Pelaksanaan pekerja akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap.

d. Dengan adanya pengalaman kerja semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Syukur (2007:83) dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh said muamarizal dkk, tahun 2015 menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan sebagai berikut:

##### a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

##### b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

##### c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

##### d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

- e. Pergaulan  
Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.
- f. Pengamatan  
Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

### 3. Kinerja pegawai

Menurut Gibson (1996) dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latifah Isnaini Fauzi (2018) mengemukakan bahwa: kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Menurut Simamora (2004) dalam penelitian terdahulu yang juga dilakukan oleh Latifah Isnaini Fauzi (2018) mengemukakan bahwa: kinerja karyawan adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Yuwalliatin (2006) dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latifah Isnaini Fauzi, (2018) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Prawirosentono (1999) adalah sebagai berikut:

- a. Efektifitas dan efisiensi  
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- b. Otoritas (wewenang)  
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin  
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- d. Inisiatif  
Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi dan pengalaman kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura secara simulatif.
2. Motivasi dan Pengalaman kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura.
3. Faktor Motivasi diduga berpengaruh lebih dominan apabila dibandingkan dengan faktor pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura.

## METODE PENELITIAN

### A. Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) XV Jayapura, Jl. Raya Abepura, Entrop, Jayapura Selatan Kota Jayapura. Secara umum jumlah pegawai yang ada di Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura hingga 20 Juli 2020 berjumlah 22 pegawai (dua puluh dua pegawai). Namun dalam penelitian ini data pegawai yang diambil cuma 20 pegawai saja, hal ini dikarenakan dimana 2 pegawai lainnya dalam kondisi sibuk dalam melaksanakan tugas yang diberikan dari kantor sehingga tidak memungkinkan untuk mengisi lembar kuesioner yang diberikan dalam bentuk fisik dan online.

## B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura, Mengingat jumlah responden yang sedikit, maka penelitian ini menggunakan semua jumlah populasi untuk dijadikan sebagai partisipan penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian populatif yang berarti bahwa penelitian ini tidak menggunakan sampel. Populasi diambil seluruhnya untuk dijadikan partisipan penelitian karena jumlah pegawai yang bekerja di Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura relatif kecil, hal ini bertujuan untuk mengantisipasi tingkat pengembalian kuisioner yang rendah. Jumlah data partisipan yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah 22 data partisipan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan responden terhadap Motivasi, Pengalaman kerja dan Kinerja Pegawai. Dalam mendeskripsikan data setiap jawaban dari responden diberi nilai berdasarkan skala likert. Adapun kriteria penilaian sebagai berikut:

**Tabel 1. Interval Penilaian Rata – Rata**

Interval	Kualitas Layanan
1,00 – 1,79	Sangat Buruk
1,80 – 2,59	Buruk
2,60 – 3,39	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sudjana (2001:79)

Dengan menggunakan pedoman penilaian rata-rata diatas. Berikut dibawah ini penulis uraikan hasil tanggapan yang telah dijawab oleh responden :

#### 1. Motivasi

**Tabel 2. Frekuensi Tanggapan Variabel Motivasi**

Item	SR		R		C		T		ST		Jumlah Responden	Skor Total	Rata-Rata Item
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
P1	0	-	0	-	3	15,0	6	30,0	11	55,0	20	88	4,40
P2	0	-	0	-	5	25,0	11	55,0	4	20,0	20	79	3,95
P3	0	-	1	5,0	2	10,0	9	45,0	8	40,0	20	84	4,20
P4	0	-	2	10,0	9	45,0	7	35,0	2	10,0	20	69	3,45
P5	0	-	0	-	3	15,0	9	45,0	8	40,0	20	85	4,25
P6	0	-	0	-	4	20,0	10	50,0	6	30,0	20	82	4,10
P7	0	-	0	-	0	-	6	30,0	14	70,0	20	94	4,70
P8	0	-	0	-	8	40,0	9	45,0	3	15,0	20	75	3,75
Rata-Rata Variabel X2 = 4.10													

Sumber : Data diolah, (2020)

Dari tabel diatas maka dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap Pertanyaan 1 rata-ratanya 4,48, untuk pertanyaan 2 rata-ratanya 4,25, untuk pertanyaan 3 rata-ratanya 4,29, untuk pertanyaan 4 rata-rata itemnya 3,84, untuk pertanyaan 5 rata-rata itemnya 3,72, untuk pertanyaan 6 rata-rata itemnya 4,29, untuk pertanyaan 7 rata-rata itemnya 4,17, dan untuk pertanyaan 8 rata-rata itemnya 4,01, sedangkan pada Variabel kepemimpinan keseluruhan rata – rata adalah 4.13 yang pada tabel interval berada pada kategori Baik. Sehingga dapat disimpulkan responden berpendapat bahwa Motivasi adalah Baik.

## 2. Pengalaman Kerja

Tabel 3. Frekuensi Tanggapan Variabel Pengalaman Kerja

Item	SR		R		C		T		ST		Jumlah Responden	Skor Total	Rata-Rata Item
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
P1	0	-	0	-	3	15,0	6	30,0	11	55,0	20	88	4,40
P2	0	-	0	-	5	25,0	11	55,0	4	20,0	20	79	3,95
P3	0	-	0	-	2	10,0	12	60,0	6	30,0	20	84	4,20
P4	0	-	0	-	3	15,0	8	40,0	9	45,0	20	86	4,30
P5	0	-	1	5,0	2	10,0	9	45,0	8	40,0	20	84	4,20
P6	0	-	1	5,0	2	10,0	12	60,0	5	25,0	20	81	4,05
P7	0	-	0	-	3	15,0	7	35,0	10	50,0	20	87	4,35
P8	1	5,0	2	10,0	3	15,0	9	45,0	5	25,0	20	75	3,75
Rata-Rata Variabel X2 = 4.15													

Sumber : Data diolah, (2020)

Dari tabel diatas maka dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap Pertanyaan 1 rata-rata itemnya 3,88, untuk pertanyaan 2 rata-rata itemnya 4,17, untuk pertanyaan 3 rata-rata itemnya 4,19, untuk pertanyaan 4 rata-rata itemnya 4,26, untuk pertanyaan 5 rata-rata itemnya 3,78, untuk pertanyaan 6 rata-rata itemnya 3,57, untuk pertanyaan 7 rata-rata itemnya 3,88, dan untuk pertanyaan 8 rata-rata itemnya 4,23, sedangkan pada Variabel motivasi kerja keseluruhan rata – rata adalah 4.00 yang pada tabel interval berada pada kategori Baik, Sehingga dapat disimpulkan responden berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah Baik.

## 3. Kinerja Pegawai

Tabel 4. Frekuensi Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai

Item	SR		R		C		T		ST		Jumlah Responden	Skor Total	Rata-Rata Item
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
P1	0	-	0	-	3	15,0	11	55,0	6	30,0	20	83	4,15
P2	0	-	0	-	2	10,0	10	50,0	8	40,0	20	86	4,30
P3	0	-	0	-	3	15,0	12	60,0	5	25,0	20	82	4,10
P4	0	-	0	-	3	15,0	10	50,0	7	35,0	20	84	4,20
P5	0	-	0	-	2	10,0	9	45,0	9	45,0	20	87	4,35
P6	0	-	1	5,0	2	10,0	13	65,0	4	20,0	20	80	4,00
P7	0	-	0	-	2	10,0	10	50,0	8	40,0	20	86	4,30
P8	0	-	0	-	7	35,0	10	50,0	3	15,0	20	76	3,80
Rata-Rata Variabel X2 = 4.34													

Sumber : Data diolah, (2020)

Dari tabel diatas maka dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap Pertanyaan 1 rata-rata itemnya 4,64, untuk pertanyaan 2 rata-rata itemnya 4,41, untuk pertanyaan 3 rata-rata itemnya 4,51, untuk pertanyaan 4 rata-rata itemnya 4,39, untuk pertanyaan 5 rata-rata itemnya 4,20, untuk pertanyaan 6 rata-rata itemnya 4,35, untuk pertanyaan 7 rata-rata itemnya 4,00, dan untuk pertanyaan 8 rata-rata itemnya 4,23, sedangkan pada Variabel kinerja pegawai keseluruhan rata – rata adalah 4.34 yang pada tabel interval berada pada kategori Sangat Baik, Sehingga dapat disimpulkan responden berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah Sangat Baik.

## B. Uji Instrumen

### 1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel yaitu dengan membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel. Untuk mendapatkan r-tabel dilakukan dengan perhitungan *degree of freedom* (df) dan jumlah sampel (n) adalah 20,  $df = 20 - 3$ , maka  $df = 17$ , kemudian nilai dari  $df = 17$  dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah 0.455 (dapat digunakan sebagai r-tabel dalam uji validitas). Dasar pengambilan keputusan Uji Validitas dengan melalui hasil output corelasi person adalah sebagai berikut :

- Data dikatakan valid, jika nilai r-hitung > nilai r-tabel.

- Sebaliknya data dikatakan tidak valid, jika nilai r-hitung < nilai r-tabel.

## 2. Reliabilitas

Untuk melihat suatu kehandalan atau reliabelitas suatu alat pengumpul data maka dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien Cronbach Alpha. Menurut Malhotra (1999: 282) nilai *Cronbach Alpha* yang dapat diterima > 0,600. Pada penelitian ini, teknik pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah teknik *Cronbach*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	0.786	0,600	Reliabel
Motivasi (X1)	765	0,600	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	773	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi alpha untuk variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih dari 0,600, kemudian variabel Pengalaman kerja (X2) diperoleh nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih dari 0,600, Sedangkan kinerja pegawai (Y) juga mempunyai hasil yang lebih dari 0,600 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai kehandalan/ konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

## C. Uji Asumsi Klasik

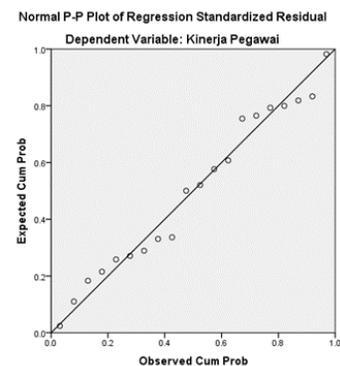
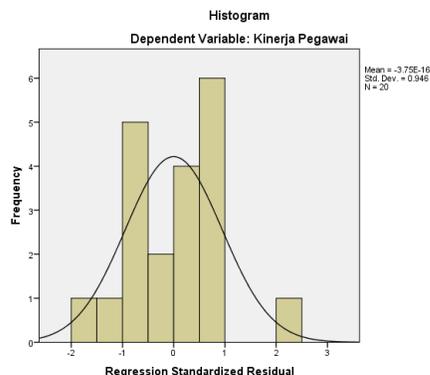
### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data tersebut harus diuji kenormalan distribusinya.

#### a. Uji Normalitas dengan P-Plot dan Histogram

Dengan melihat grafik histogram dan P-Plot yang dihasilkan dari program SPSS maka penulis dapat mengetahui apakah data – data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan Uji Normalitas dengan Grafik Histogram dan P-Plot adalah sebagai berikut:

- Data berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.



Berdasarkan tampilan output chart di atas dapat terlihat pada grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Kemudian pada grafik P-Plot terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model data berdistribusi normal.

Untuk menghindari kesalahan penafsiran grafik yang dihasilkan dari uji di atas, maka penulis kembali melakukan uji normalitas menggunakan uji berikutnya.

**b. Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Salah satunya menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan dasar pengambilan keputusan yaitu :  
 Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,87249681
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.117
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

**2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Jika variabel bebas saling berkorelasi , maka variabel – variabel ini tidak ortogonal atau adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol.

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

Dasar Pengambilan Keputusan berdasarkan nilai Tolerance :

1. Jika nilai Tolerance > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai Tolerance < 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas.

Dasar Pengambilan Keputusan berdasarkan nilai VIF :

1. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas.

Berikut dibawah ini Output Uji Multikolinearitas :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	5.652	6.258				.903
Motivasi Kerja	.392	.267	.358	1.466	.161	.457	2.189
Pengalaman Kerja	.444	.253	.429	1.757	.097	.457	2.189

**Berdasarkan output diatas diketahui bahwa :**

- a. Nilai Tolerance yang dihasilkan pada Motivasi (X1) dan kinerja pegawai (Y) yakni 0.457 lebih besar dari 0,10. Kemudian Nilai VIF yang dihasilkan pada Motivasi (X1) dan kinerja pegawai (Y) yakni 2,189 lebih kecil dari 10,0. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

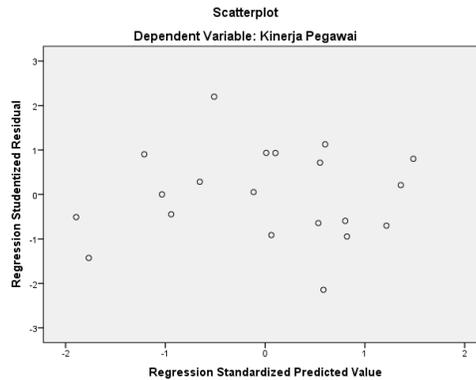
- b. Nilai Tolerance yang dihasilkan pada Pengalaman kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) yakni 0,457 lebih besar dari 0,10. Kemudian Nilai VIF yang dihasilkan pada Pengalaman kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) yakni 2,189 lebih kecil dari 10,0. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik Scatterplot dari hasil output SPSS ver 22 :

Dasar Pengambilan Keputusan berdasarkan grafik Scatterplot:

1. Jika terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik –titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit). Maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Setelah melihat hasil output diatas dapat dijelaskan bahwa titik – titik menyebar, Tidak ada pola yang jelas, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

## D. Uji Hipotesis

### 1. Uji t- Parsial

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.652	6.258		.903	.379
	Motivasi Kerja	.392	.267	.358	1.466	.161
	Pengalaman Kerja	.444	.253	.429	1.757	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### Keterangan Hasil Uji Hipotesis (T-Parsial):

Dari hasil output SPSS.22 diatas dapat diketahui bahwa :

- a. **Hipotesis Pertama** : Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan produksi XV Jayapura.

Hasilnya adalah nilai t-hitung 1.466 lebih kecil dari 1,740 artinya Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,161 lebih besar dari 0,05 artinya Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan Uji Hipotesis pertama adalah Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura.

- b. **Hipotesis Kedua** : Pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura.

Hasilnya adalah nilai t-hitung 1.757 lebih besar dari 1,740 artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,007 lebih kecil dari 0,05 artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan Uji Hipotesis kedua adalah Variabel pengalaman kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura.

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura

Untuk dapat mengukur Motivasi, penulis menggunakan indikator menurut Menurut (Bangun 2012:312) ,Motivasi yaitu suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tanggapan responden terhadap Pertanyaan pada Variabel Motivasi keseluruhan rata – rata adalah 4.10 yang pada tabel interval berada pada kategori Baik. Sehingga dapat disimpulkan responden berpendapat bahwa Motivasi adalah Baik. Kemudian hasil uji hipotesis menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kesimpulan Uji Hipotesis pertama adalah Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura, hal ini disebabkan karena pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura kurang mendapatkan motivasi dalam hal kebutuhan esteem atau lebih dikenal dengan kebutuhan harga diri atas segala hal yang telah dicapai selama menjabat atau bekerja pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura, seperti yang diketahui manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa bantuan orang lain, begitupun dalam pekerjaan manusia akan merasa lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan apabila hasil dari pekerjaan mereka mendapatkan apresiasi atau penghargaan dari orang lain, ketika kebutuhan esteem terpenuhi maka kinerja pegawai tersebut bisa meningkat menjadi lebih baik lagi.

### 2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura

Untuk dapat mengukur Pengalaman kerja, penulis menggunakan indikator menurut (Mustaqim, 2004:50) pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari memperhitungkan jenis pekerjaan yang sering dihadapi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tanggapan responden terhadap Pertanyaan pada Variabel motivasi kerja keseluruhan rata – rata adalah 4.15 yang pada tabel interval berada pada kategori Baik. Sehingga dapat disimpulkan responden berpendapat bahwa Pengalaman kerja adalah Baik. Kemudian hasil uji hipotesis Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan Uji Hipotesis kedua adalah Variabel Pengalaman kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura, hal ini terbukti dimana pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura mempunyai latar belakang pribadi yang bagus baik itu dari segi pendidikan, kursus dan latihan untuk menguasai pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing, selain itu dari hasil kuesioner yang terkumpul apabila dirata-ratakan pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV jayapura sudah bekerja 5 tahun bahkan ada yang sudah bekerja sampai 10 tahun lebih, hal ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pengalaman kerja berpengaruh positif pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura.

### 3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura

Untuk dapat mengukur kinerja pegawai, penulis menggunakan indikator menurut (Gibson, 1996) kinerja karyawan merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tanggapan tanggapan responden

terhadap Pertanyaan pada Variabel kinerja pegawai keseluruhan rata – rata adalah 4.34 yang pada tabel interval berada pada kategori Sangat Baik. Sehingga dapat disimpulkan responden berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah Sangat Baik. Kemudian hasil Dari output ANOVA diatas, Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Signifikan hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## **PENUTUP**

### **A. Simpulan**

Beberapa kesimpulan dari penelitian adalah sebagai:

1. Kesimpulan uji hipotesis pertama adalah variabel Motivasi kurang mendominasi dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura, hal ini disebabkan karena pegawai kurang mendapatkan motivasi kebutuhan esteem atau penghargaan diri, penghargaan bisa berupa bonus, sertifikat, promosi jabatan dan lain-lain, sehingga pegawai kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan berdampak pada kinerja pegawai menjadi kurang maksimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Itafia dkk 2015 menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Kesimpulan uji hipotesis kedua adalah variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura, hal ini terbukti dimana pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura mempunyai latar belakang pribadi yang bagus baik itu dari segi pendidikan, kursus dan latihan untuk menguasai pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing, selain itu dari hasil kuesioner yang terkumpul apabila dirata-ratakan pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV jayapura sudah bekerja 5 tahun bahkan ada yang sudah bekerja sampai 10 tahun lebih, hal ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pengalaman kerja berpengaruh positif pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Septiani dengan hasil penelitian menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Kesimpulan uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Pengalaman kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura, hal ini terbukti dari hasil tes uji F-simultan, dimana F-hitung (9.891) lebih besar dari nilai F-tabel (3.20). hasil ini menunjukkan bahwa dimana variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat, kemudian sig. (0,00) < (0,05) hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, artinya motivasi kebutuhan fisiologis, keamanan, kepemilikan, esteem, aktualisasi diri menjadikan pegawai kantor BPHP menjadi lebih bertanggungjawab. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nila Rizkie Febrianti dengan hasil menyatakan bahwa Motivasi dan Pengalaman kerja secara signifikan dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Kesimpulan terakhir dari penelitian ini adalah variabel pengalaman kerja lebih dominan dibandingkan dengan variabel motivasi dalam kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura, hal ini terbukti dengan nilai sebesar 0,444 atau 44,4%, selain itu pengalaman kerja lebih dominan dibandingkan motivasi karena dalam dunia kerja pengalaman akan sangat menentukan kinerja yang dilakukan, dengan pengalaman kerja yang sudah baik maka pegawai akan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dengan sedikit motivasi atau dorongan dari pimpinan, Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh setiap individu seseorang.

### **B. Saran**

Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu peneliti menyarankan kepada pimpinan Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura agar meningkatkan motivasi kepada pegawai khususnya dalam bentuk kebutuhan seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, kepemilikan, esteem, aktualisasi diri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamii chazawi, 2005, Tindak pidana mengenai kesopanan, Rajagrafindo persada Jakarta
- Aldefer, 2000, Psikologi dan organisasi. Universitas Indonesia. 2008
- Bangun, 2012, Manajemen sumber daya manusia, wilson bangun
- Foster, 2001, Bill. 2001 pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan. Jakarta : PPM
- Ghozali, 2005, Aplikasi analisis multivarians dengan program SPSS. Semarang : Badan penerbit universitas diponegoro
- Gibson, 1996, Organisasi dan manajemen. Terjemahan oleh Djoerban wahid, penerbit Erlangga, jakarta
- Handoko, 2000, Manajemen personalia dan sumber daya manusia, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, 2001, Manajemen sumber daya manusia, yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, 2003, Manajemen sumber daya manusia, jakarta
- Hasibuan, 2016, Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Header dkk, 2014. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap produktivitas Kerja karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo.
- Herzberg, 2007, lumbantoruan, magdalena (1992), Ensiklopedia Ekonomi, Bisnis, dan manajemen. Jakarta : PT. Cipta Adi Pustaka. Hlm. 240
- Latifah Isnaini Fauzi, 2018. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus karyawan PT. Adi Satria Abadi.
- Melayu s.p hasibuan, 2006, Organisasi dan Motivasi – dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara
- Mustaqim, 2004, Psikologi pendidikan, pustaka pelajar Offset, Semarang.
- Nila Rezkie Febrianti dkk, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Volume 13 nomor 1 2019.
- Nur Abib Asriyanto, 2013. Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Integraha Di Semarang.
- Robbins, 2006, Perilaku organisasi, PT indeks, kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, 2009, Perilaku organisasi, jakarta : salembaempat
- Saydam, 2012, manajemen sumber daya manusia, Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, 2004, Manajemen sumber daya manusia. Edisi ketiga. Yogyakarta STIE YKPN.
- Soekarno, 2007, Manajemen Personalia. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Sudjana, 2000, Metode Statistika. Bandung : Taristo. (2001). Teknik analisis regresi dan korelasi. Bandung : Taristo
- Sugiyono, 2012, Metode penelitian kuantitatif kualitatif R dan D Alfabeta Bandung
- Wardjosumidjo, 1992, Kepemimpinan dan motivasi. Jakarta : Ghaila Indonesia, 1992.
- Yuli Septiani, 2017. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kepegawaian Daerah medan.