

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN MAJENE**

Heru Siswanto, Firman Saleh, Wahyuni. S
(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene)

Abstrak :

Motivasi pegawai dan rendahnya pengalaman kerja akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai menurun sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja kantor. Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.

Lokasi penelitian ini akan di laksanakan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene yang terletak di jalan Sultan Hasanuddin No 5 kabupaten majene. Penelitian ini di laksanakan selama 3 bulan yang akan dimulai pada agustus 2019 sampai dengan oktober 2019.

Populasi adalah jumlah keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang sesuai dengan gambaran permasalahan dalam penelitian. (Malhotra et al, 2006) target sebagai responden dalam penelitian ini adalah 33 orang pegawai kantor dinas perhubungan kabupaten majene. Dan Pengumpulan datasecara garis besar terdiri dari Kuesioner, Studi dokumentasi dan Wawancara kemudian diolah dengan menggunakan metode statistik mengikuti langkah-langkah mlekakukan perhitungan Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Hasil penelitian berkesimpulan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Pengalaman kerja lebih dominan terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene

Kata Kunci : *Lingkungan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Kinerja pegawai antara lain dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja dan stress kerja.

(Cikmat, 2003 : 292) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerja sama dalam suatu organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi apabila lingkungan kerja kurang baik akan dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien dan efektif.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non

fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Oleh karena itu seorang pegawai harus mampu mengatasi setiap persoalan yang berasal dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal agar kinerja yang baik dapat tercapai. Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh ketidak mengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri dalam melakukan kegiatan operasional. Lingkungan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan pegawai akhirnya mengalami stress dan mengganggu semangat kerja atau tidak konsentrasi yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya, pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja pegawai yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi atau organisasi

Kurangnya motivasi pegawai dan rendahnya pengalaman kerja akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai menurun sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja kantor.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang

mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.

Setiap kantor selalu menginginkan produktivitas dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, kantor harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para pegawai, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Motivasi yang diterima oleh pegawai dapat membantu pegawai dalam mengubah cara bekerjanya, seperti menjadi lebih kreatif, lebih produktif dalam bekerja, dan dapat memberikan lebih banyak inovasi dalam meningkatkan perkembangan kantor serta pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien, kantor pun dapat mencapai target yang telah ditentukan.

LANDASAN TEORI

Pengertian lingkungan

Lingkungan kerja dalam suatu kantor sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam

suatu kantor, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut :

Menurut (Nitisemito 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dikembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat

perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134)

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan

Menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu kantor. ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Pengalaman Kerja

Pengertian Pengalaman kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*,

pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 26), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”.

Elaine B Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit.

Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan

ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut,

Menurut hukum (*law of exercise*) dalam Mustaqim (2004: 50) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

Dari pendapat diatas diketahui bahwa latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang pegawai proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga pegawai tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Pengalaman mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan.

Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari

masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang (Hasibuan, 2006:09).

Dalam rangka untuk memotivasi bawahan dalam suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kepiawaian seorang pimpinan untuk memahami faktor-faktor motivasi sebagai daya pendorong atau penguat (*reinforcement*) sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Teori hierarki kebutuhan Maslow

(Abraham Maslow, 2000:188) seorang pelopor teori motivasi dari Brandeis University. Maslow mengemukakan mengenai teori hierarki kebutuhan manusia yang banyak menjadi titik acuan oleh sebagian besar para sarjana untuk

memahami motivasi. Teori ini didasarkan atas tiga asumsi pokok, yakni:

- a. *"People are wanting animals. Their desires are never completely satisfied. As soon as one of his need is satisfied, another appears in its place. This process is unending. It continues from birth to death"* (Manusia adalah makhluk yang selalu berkeinginan, dan keinginan mereka tidak pernah terpenuhi secara sempurna. Setelah satu keinginan terpenuhi langsung muncul keinginan lain. Proses ini tidak pernah berakhir. Proses ini berlangsung dari lahir hingga mati).
- b. *"A satisfied need is not a motivator of human behavior"* (kebutuhan atau keinginan yang sudah terpenuhi tidak lagi menjadi pendorong bagi perilaku manusia).
- c. *"Human needs are arranged in a hierarchy of importance"* (kebutuhan manusia tersusun menurut hierarki tingkat pentingnya kebutuhan).

Kebaikan teori tingkat kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut :

1. Teori ini memberikan informasi bahwa kebutuhan manusia itu jamak (yang terdiri dari kebutuhan materiil dan non materiil) dan bobotnya bertingkat-tingkat.

2. Manajer mengetahui bahwa seseorang berperilaku dan bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhannya (*materiil dan non materiil*) yang akan memberikan kepuasan baginya.
3. Kebutuhan itu berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya.
4. Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat bekerja bawahannya.

Adapun kelemahan teori Maslow adalah:

1. Menurut teori kebutuhan manusia adalah bertingkat-tingkat atau hierarki, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkan tercapai sekaligus dan kebutuhan manusia itu seperti siklus (berulang-ulang).
2. Walaupun teori ini sangat populer, tetapi belum pernah dicoba kebenarannya karena Maslow mengembangkannya hanya atas dasar pengamatannya saja (Hasibuan, 2001:56).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini akan di laksanakan di kantor DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MAJENE yang terletak di jalan Sultan Hasanuddin No 5 kabupaten majene . Penelitian ini di laksanakan selama 3 bulan yang akan dimulai pada agustus 2019 sampai dengan oktober 2019

Jenis dan Sumber Data

Jenis data terdiri dari : Data kuantitatif yakni data yang bersumber dari angka-angka dan Data kualitatif yakni data berdasarkan keadaan obyek yang diteliti Sumber data dapat di bedakan : Data Primer : data yang berasal dari pihak pertama dan Data sekunder : data yang berasal dari pihak kedua.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang sesuai dengan gambaran permasalahan dalam penelitian. (Malhotra et al, 2006) target sebagai responden dalam penelitian ini adalah 33 orang pegawai kantor dinas perhubungan kabupaten majene.

Pada dasarnya penelitian ini mempunyai tujuan yakni bagaimana kita dapat mengetahui sistem yang telah dilakukan pada sebuah instansi seperti yang telah di teliti sebagai sampel dari pembuatan Laporan Penelitian yakni pada kantor dinas perhubungan Kabupaten Majene. Sampel adalah memilih sebagian kecil dari total jumlah unit yang oleh pengambil keputusan yang pada akhirnya bertujuan untuk mengambil kesimpulan umum dari keseluruhan (Prsetya & Jannah, 2005;119). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampelng yaitu mengambil semua data populasi sebagai sampel sehingga total sampel akan menunjukkan hasil dari data yang akan dikelolah

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data secara garis besar terdiri atas :

1. kuesioner (jika data primer)
Angket atau daftar pertanyaan diberikan kepada responden. Angket berguna untuk mentransformasi data kualitatif menjadi data kuantitatif.
2. Studi dokumentasi (jika data sekunder)
Studi dokumentasi dilakukan untuk mendukung data sekunder. Seperti data kantor, laporan keuangan dan lainnya. Data dokumen biasanya langsung berbentuk data kuantitatif.
3. Wawancara (jika data primer)
Wawancara diperlukan untuk mendukung kedua data di atas, jika diperlukan untuk melengkapi data, biasanya diberikan kepada salah satu yang mewakili kantor seperti kepala bagian pemasaran, kepala bagian keuangan. Data hasil wawancara sifatnya data kualitatif.

Teknik Analisa Data

Dalam upaya memberi jawaban atas tujuan penelitian maka data atau bahan yang penulis peroleh, kemudian diolah dengan menggunakan metode statistik mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini

untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen
(motivasi kerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = lingkungan

X_2 = pengalaman kerja

e = Standar Error

Penulis menggunakan analisis koefisien korelasi Pearson untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara lingkungan kerja (X) dengan motivasi kerja (Y). Koefisien korelasi Pearson merupakan rata-rata hubungan bersifat dua arah. J. Supranto (2006 : 176) Koefisien korelasi dinyatakan dengan rumus :
Koefisien korelasi Tingkat Hubungan

0,00 – 0,019 Hubungan bisa diabaikan

0,20 – 0,39 Hubungan rendah tapi pasti

0,40 – 0,59 Hubungan cukup

0,60 – 0,79 Hubungan kuat

0,80 – 1,00 Hubungan sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2008 : 216)

Koefisien Penentu

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y) pada kantor Dinas perhubungan Kabupaten Majene (Praa Express) Jakarta Tahun 2008.

$$KP = x \cdot 100\%$$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang penulis gunakan adalah satu arah dengan cara membandingkan nilai terhitung tabel. Tahap-tahapnya adalah :

Hipotesis awal

Ho : $\rho = 0$ Tidak ada hubungan antara X dan Y (tidak signifikan)

Hi : $\rho \neq 0$ ada hubungan antara X dan Y (signifikan)

Untuk mengetahui nilai hitung digunakan rumus

Untuk mengetahui nilai tabel digunakan tabel distribusi t pada

$$\alpha = 0,05; df = n-2$$

Kesimpulan

- a) Jika hitung < tabel, maka Ho diterima sedangkan Hi ditolak, berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y
- b) Jika hitung > tabel, maka Ho ditolak dan Hi diterima, berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sejarah Singkat Berdirinya Dinas Perhubungan Kabupaten Majene

Lahirnya Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1990 tentang penyerahan sebagai urusan Pemerintah dalam Bidang Lalu lintas dan Angkutan Jalan kepada Daerah Tingkat I dan Daerah Tingkat II adalah merupakan awal pengembangan Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan di Indonesia.

Dengan dasar Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang penyerahan sebagian urusan Pemerintah dalam Bidang Lalu lintas dan Angkutan Jalan kepada Kabupaten dan Propinsi yang kemudian dikembangkan menjadi Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (DLLAJ) di Indonesia.

Proses perjalanan Dinas ini mengalami perubahan status dengan lahirnya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia) tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah dan Pusat dan Daerah, selanjutnya nama Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan berubah status menjadi Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Kemudian dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara RI No : 4741). Maka melalui Peraturan Daerah Kabupaten Majene

No : 13 Tahun 2008, tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Lingkup Pemerintahan Kabupaten Majene (Lembaran Daerah Kabupaten Majene Tahun 2008 No : 13) kembali berubah nama menjadi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majene pada tanggal 21 Januari 2009.

Kemudian dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang merupakan tindak lanjut dari amanat dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah serta adanya perubahan pemabgian urusan pemerintah antara pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten dan kota. Dalam peraturan perangkat daerah ini memuat ketentuan-ketentuan dalam pembentukan satuan kerja perngkat daerah, jenis, kriteria tipologi, hingga pada kedudukan tugas dan fungsi perangkat daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tersebut maka Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majene

berubah nama kembali menjadi Dinas Perhubungan Kabupaten Majene pada tanggal 05 Januari 2019.

1. Pengujian Keabsahan Data

Dalam suatu penelitian kesasihan (validitas) dan kehandalan (realibilitas) suatu hasil penelitian tergantung pada alat pengukuran (instrumen) yang digunakan dan data yang diperoleh. Untuk itu perlu dilakukan pengujian yaitu tes kesahihan (test of valitivity) dan tes kehandalan (test of realibility)

a. Hasil Uji Validitas

Daftar pertanyaan atau kuesioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh kerana itu perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pertanyaan dengan skor totalnya. Hasil pengujian validitas yang dilakukan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1 : Hasil pengujian validitas variabel Lingkungan kerja (X1)

Korelasi antara	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1 dengan Total	0.836	0.355	Valid
X1.2 dengan Total	0.829	0.355	Valid
X1.3 dengan Total	0.579	0.355	Valid
X1.4 dengan Total	0.673	0.355	Valid

X1.5 dengan Total	0.871	0.355	Valid
-------------------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Olah Data ,2019

Berdasarkan table 1 dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari pada nilai kritisnya atau bisa dilihat dari nilai R Hitungnya masing-masing item memiliki nilai lebih besar dari nilai R table = 0,355 dan nilai R table lebih kecil dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05

Tabel 2 : Hasil pengujian validitas variabel pengalaman kerja (X2)

Korelasi antara	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1 dengan Total	0.378	0.355	Valid
X2.2 dengan Total	0.650	0.355	Valid
X2.3 dengan Total	0.706	0.355	Valid
X2.4 dengan Total	0.605	0.355	Valid
X2.5 dengan Total	0.511	0.355	Valid

Sumber : Hasil Olah Data ,2019

Berdasarkan table 2 dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari pada nilai kritisnya atau

bisa dilihat dari nilai R Hitungnya masing-masing item memiliki nilai lebih besar dari nilai R table = 0,355 dan nilai R table lebih kecil dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05

Tabel 3 : Hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja (Y)

Korelasi antara	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1 dengan Total	0.556	0.355	Valid
Y1.2 dengan Total	0.695	0.355	Valid
Y1.3 dengan Total	0.517	0.355	Valid
Y1.4 dengan Total	0.668	0.355	Valid
Y1.5 dengan Total	0.693	0.355	Valid

Sumber : Hasil Olah Data ,2019

Berdasarkan table 3 dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih

besar dari pada nilai kritisnya atau bisa dilihat dari nilai R Hitungnya masing-masing item memiliki nilai lebih besar dari nilai R table = 0,355 dan nilai R table lebih kecil dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05

b. Hasil Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dengan menggunakan teknik alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Cronbach Alpha > 0,40. Hasil pengujian realibilitas yang dilakukan dapat dilihat pada Table 4 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	R kritis	Keterangan
1	X1	0,796	>0,700	Reliabel
2	X2	0,726	>0,700	Reliabel
3	Y	0,738	>0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan table 4 pada pengujian reabilitas dengan ukuran sampel sebanyak 32 responden, dapat diketahui bahwa nilai dari Cronbach Alpha untuk variabel Lingkungan kerja (X1) , variabel Pengalaman kerja (X2) dan variabel motivasi kerja (Y) > 0,700, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) , variabel Pengalaman kerja (X2) dan variabel Motivasi kerja bersifat Reliabel atau dapat dipercaya.

penjelas/bebas), dengan tujuan untuk memberikan estimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui Gujarati (2003) dalam Ghozali (2007). Proses analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan dependen.

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi linear berganda

Analisis regresi pada umumnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan salah satu atau lebih variabel independen (variabel

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, dan ditabulasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS for Windows Version 23, maka didapatkan hasil untuk pengujian regresi linear berganda yang disajikan dalam table 5 di bawah ini:

Table 5 : Hasil Pengujian Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.601	3.253		.492	.626
	LINGKUNGAN	.127	.122	.163	1.040	.307
	PENGALAMAN_KE RJA	.755	.184	.641	4.095	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan table 5 diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi $Y = 1,601 + 0,127 X_1 + 0,755 X_2$ yang dapat diartikan:
 - a. Motivasi kerja dapat dilihat pada nilai konstanta sebesar 1,601 dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya variabel lingkungan dan pengalaman kerja
 - b. Lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,127, dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka motivasi kerja juga akan ikut meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap
 - c. Pengalaman kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,755, dengan asumsi variabel lainnnya konstan, dimana

jika pengalaman kerja meningkat satu satuan, maka motivasi kerja sebesar juga akan ikut meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.

2. Nilai R sebesar 0,754 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (Lingkungan dan Pengalaman kerja) terhadap variabel Y (Motivasi kerja) adalah kuat , karena mendekati angka 1
- b. pengujian Signifikan Bersama (Uji F)

Uji bersama atas pPengaruh lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap motivasi kerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene, dimaksudkan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas tersebut secara bersama atau serentak/simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Untuk

mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak, maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan

perangkat lunak (*software*) komputer yaitu program SPSS 23.0. Hasil uji simultan dapat dilihat pada table 6 berikut :

Table 6 : Hasil Regresi Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.471	2	22.736	19.095	.000 ^b
	Residual	34.529	29	1.191		
	Total	80.000	31			

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN_KERJA, LINGKUNGAN

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan table 6 hasil uji signifikan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 19,095 lebih besar dari nilai t_{table} 2,045 tingkat signifikansi F sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene.

c. Pengujian Signifikan Parsial (Uji t)

pada penelitian ini, nilai t_{table} adalah sebesar 2,045 dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada lampiran, dengan jumlah responden 32, dan jumlah variabel bebas adalah dua variabel. Berdasarkan table 5 diatas, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 1,040 lebih kecil dari

pada nilai t_{table} yakni 2,045 dengan tingkat signifikan 0,307 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Dari table 5 juga, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar 4,095 lebih besar dari pada nilai t_{table} yakni 2,045 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan α 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja.

d. Analisis Koefisien Determinasi Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap

variabel dependen. Nilai R^2 (R Square) dapat dilihat pada table 4.9

Table 6.9 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		
1	.754 ^a	.568	.539	1.091	.568	19.095	2	29	.000

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN_KERJA, LINGKUNGAN

Nilai R Square 0,568 atau 56,8% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (lingkungan dan pengalaman kerja) terhadap Y (motivasi kerja). Nilai R Square diatas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara persial (individu) tidak semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Penjelasan dari pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Melalui hasil perhitungan yang

telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 1,040 lebih kecil dari pada nilai t_{table} yakni 2,045 dengan tingkat signifikan 0,307 lebih besar dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

b. Pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar 4,095 lebih besar dari pada nilai t_{table} yakni 2,045 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan α 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

c. Pengaruh variabel X yang lebih dominan terhadap variabel (Y)

motivasi kerja Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel X2 (pengalaman kerja) lebih dominan terhadap variabel Y (motivasi kerja).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari rumusan masalah, hipotesis, hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan

Daftar Pustaka

- Abrahan maslow 2005.** Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama Salemba Empat, Jakarta
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003.** Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Cikmat 2003.** Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Ketiga Salemba Empat, Jakarta
- Clayton Alderfer 2001.** Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama Salemba Empat, Jakarta
- DEKDIKNAS, 2005** Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi 2. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Elaine Johnson B 2007,** manajemen dan motivasi. Jakarta : Balai Aksara
- Federick Herzberg 2000.** Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama Salemba Empat, Jakarta
- beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. 2) Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. 3) Pengalaman kerja lebih dominan terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene.
- Foster, Bill. 2001.** Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Pegawai. PPM : Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2009.** Manajemen Edisi 2. BPFE : Yogyakarta : Jakarta.
- Hasibuan. 2006.** Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama Salemba Empat, Jakarta
- Isyandi 2004,** Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi universitas Indonesia
- Mardiana 2005.** Manajemen Edisi pertama. BPFE : Yogyakarta : Jakarta.
- Mustaqim 2004,** manajemen dan motivasi. Jakarta : Balai Aksara
- Nitisemito,. 2000.** Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusiai. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta

Nuraini . 2013. Manajemen sumber daya manusia Personalia. Ghaila Indonesia: Jakarta.

Republik Indonesia, (2014). Undang-Undang Nomor 23 Tentang Pemerintah Daerah.

Republik Indonesia, (2004). Undang-Undang Nomor 33 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

Salusu. 2000. Mencari strategi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, malang.

Sedarmaynti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.

----- **2004.** sumber daya manusia kunci sukses organisasi. BPFE: Bandung

Sugiono dan Priansa 2011. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia : Jakarta.

Siagian 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Ketiga Salemba Empat, Jakarta

Simajuntak, 2003, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi universitas Indonesia

Suanto dan Priansa 2011. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia : Jakarta.

Sugiono 2008, management sumber daya manusia untuk kantor : dari reori ke praktek, Jakarta lembaga manajemen Universitas Indonesia.