



## Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kolaka

Andi Sahid Azizan Muharram<sup>1</sup>, Abdul Razak<sup>2</sup>, Ruslan<sup>3</sup>, Asraf<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam, Kendari

### Abstract

*The aim of this research is to determine and analyze the influence of work experience on employee work motivation at the Kolaka Regency Regional Revenue Agency; The influence of work experience on the performance of Kolaka Regency Regional Revenue Agency employees; The influence of motivation on the performance of Kolaka Regency Regional Revenue Agency employees; The role of motivation as a mediating influence between work experience on the performance of employees of the Regional Revenue Agency of Kolaka Regency. The population of this study was 67 employees of the Kolaka Regency Revenue Agency. The data analysis method used in this research is descriptive analysis and inferential statistics, namely Partial Least Square (PLS). The results of the research state that work experience has a positive and significant effect on employee work motivation at the Kolaka Regency Regional Revenue Agency; Work experience has a positive and significant effect on employee performance at the Kolaka Regency Regional Revenue Agency; Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Kolaka Regency Regional Revenue Agency; Work motivation is able to perfectly mediate the influence of work experience on employee performance at the Kolaka Regency Regional Revenue Agency*

*Keywords: Work Experience; Work motivation; Employee Performance.*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka; Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka; Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka; Peran motivasi sebagai mediasi pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Kolaka sebanyak 67 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka; Pengalaman kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka; Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka; Motivasi kerja mampu memediasi sempurna antara pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka

Kata Kunci: Pengalaman Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

### Article info

Received (13/03/2024)

Revised (11/04/2024)

Accepted (21/05/2024)

Corresponding\_ [asrafyunus23@gmail.com](mailto:asrafyunus23@gmail.com)

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

## I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pemerintah daerah Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka dituntut dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal, sehingga mampu memberikan tingkat pelayanan prima kepada masyarakat serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan daerah. Hal ini dapat diwujudkan dengan berbagai ketentuan teknis, antara lain : ketersediaan kelembagaan yang optimal, perangkat sumberdaya yang cukup serta memenuhi kebutuhan tugas dan tantangan organisasi, ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kinerja organisasi, perangkat regulasi yang mendukung serta dukungan pembiayaan/ anggaran yang cukup untuk menjalankan program kerja organisasi.

Kondisi dan tantangan kinerja pegawai yang semakin tinggi saat ini diyakini memerlukan pengelolaan sumberdaya manusia yang unggul, berkualitas, mampu berprestasi dan kompeten, karena disadari bahwa keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sejatinya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Penyiapan kualitas sumber daya manusia tersebut, dalam hal ini sumber daya aparatur sangat penting untuk diperhatikan karena perannya sebagai motor penggerak organisasi pemerintah yang dapat memberikan pengaruh signifikan bagi keberhasilan pencapaian tujuan pemerintah daerah secara efektif sebagaimana yang diamanahkan dalam undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Perilaku organisasi menyangkut aktivitas individu pada organisasi dalam mencapai kinerja dan tujuan organisasi (Griffin dan Moorhead, 2014). Pendapat yang sama dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) bahwa perilaku organisasi adalah bidang ilmu yang menyelidiki dampak perilaku individu dalam organisasi dengan tujuan dan menerepakan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas atau kinerja organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi juga tidak lepas dari peningkatan motivasi kerja terhadap organisasi. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang punya motivasi kerja rendah. Motivasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absensi dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turn over) pegawai. Pegawai yang bermotivasi tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi (Luthans, 2012). Sebaliknya, motivasi yang rendah memiliki dampak negatif, setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika motivasi kerja pegawainya rendah. Pegawai dengan motivasi yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi serta mencitakan suasana yang tegang dan memicu konflik (Luthans, 2012).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara cara tertentu. Pada suatu saat tertentu, seorang pegawai dapat memilih untuk bekerja sekeras mungkin atau menghindari secukupnya untuk menghindari teguran atau bekerja seminimal mungkin. Perilaku ini sangat mempengaruhi hasil kinerja yang di capai organisasi atau perusahaan (Handoko, 2003).

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan, terdapat beberapa masalah yang ditemui pada Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka yaitu: menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh pengalaman kerja dan motivasi yang kurang baik. Penurunan ini memiliki berbagai dampak bagi organisasi, hal ini dapat dilihat dengan adanya masalah dalam pengalaman kerja yaitu pegawai kurang menguasai pekerjaan yang diembannya. Masalah yang dimiliki dalam motivasi yaitu pegawai kurang memiliki motivasi dalam mengerjakan tugasnya. Kondisi seperti ini menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan dan berdampak pada keberlangsungan hidup instansi.

Belum optimalnya kinerja pegawai tersebut menjadi masalah utama dalam penelitian ini sehingga perlunya pimpinan organisasi secara bersama-sama dengan pegawai Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka untuk memperbaiki dan mengevaluasi setiap kinerja pegawai dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dan efektifitas kerja dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu masih terdapat research problem mengenai motivasi kerja pegawai dimana masih terdapat pegawai yang diberi tanggungjawab tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, kondisi ini akan menjadi penghambat terlaksananya pekerjaan yang sesuai target yang telah ditentukan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Supardi dan Anwar (2014) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Menurut Handoko (2013), berpendapat bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Veithzal (2014), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan

membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi atau Perusahaan.

Telah dikemukakan sebelumnya bahwa konsep motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari teori Herzberg. Khususnya pada komponen '*Motivators*' dari Herzberg adalah meliputi *achievement, recognition, work-itself, responsibility, advancement* (Luthans, 2012). Kelima dimensi motivasi kerja inilah yang kemudian digunakan dalam penelitian ini.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan Aparatur Sipil Negara tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2002). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Ranupandojo dan Husnan, 2002). Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentang waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun sejak pertama kali diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster & Bill, 2001). Ada beberapa hal yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang Aparatur Sipil Negara yang sekaligus sebagai dimensi dan indikator pengalaman kerja yaitu Lama waktu atau masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

### **Kinerja Pegawai**

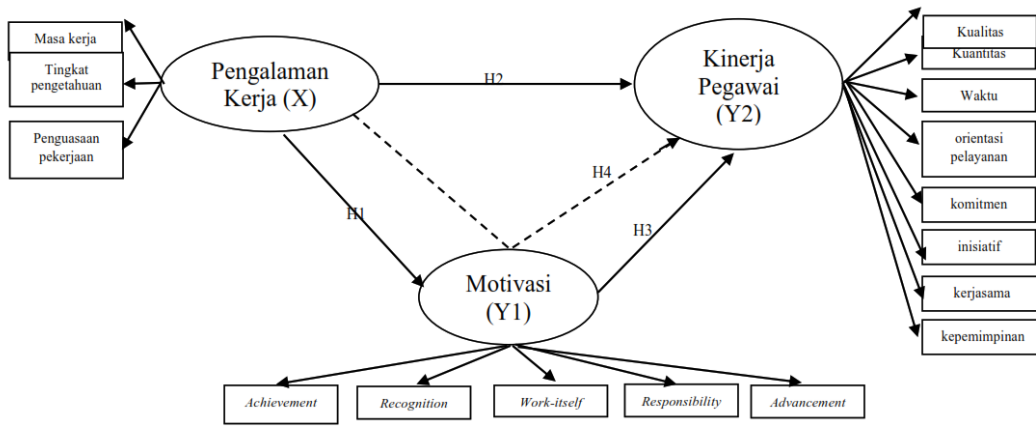
Kinerja adalah merupakan cerminan, apakah organisasi atau perusahaan telah berhasil atau belum dalam usaha bisnisnya. Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya sering kali menggunakan istilah produktivitas yang menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik tetapi juga dimensi non fisik (*Intangible*).

Robbins & Judge (2015) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Konsisten dengan pendapat Dessler (2015) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan. Kinerja pegawai adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut dibandingkan dengan pegawai lainnya. Akhirnya Sedarmayanti (2016) menyatakan Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Penilaian Kinerja khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia awalnya merujuk pada PP No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Kehadiran PP No. 30 tahun 2019 tentang Penilaian kinerja PNS dengan kewajiban penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dengan demikian pengukuran kinerja pegawai pada penelitian ini merujuk pada SKP berdasarkan No. 30 tahun 2019 bahwa Penilaian Prestasi Kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Penilaian Perilaku Kerja. Penilaian kinerja pegawai terdiri dari dua unsur yaitu penilaian unsur SKP sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40%. Selanjutnya Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai PP 30 Tahun 2019 meliputi indikator: kuantitas, kualitas, dan waktu. Sementara penilaian perilaku kerja meliputi indikator: aspek orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, kepemimpinan.

### **Kerangka Konseptual**

Kinerja pemerintah daerah dibutuhkan paradigma pemikiran terhadap perubahan MSDM dan organisasi yang telah mengalami pergeseran sebagai dasar desain kerangka konseptual penelitian ini. Pengukuran capaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintah.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka
- H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka.
- H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka
- H4: Motivasi berperan sebagai mediasi pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan.

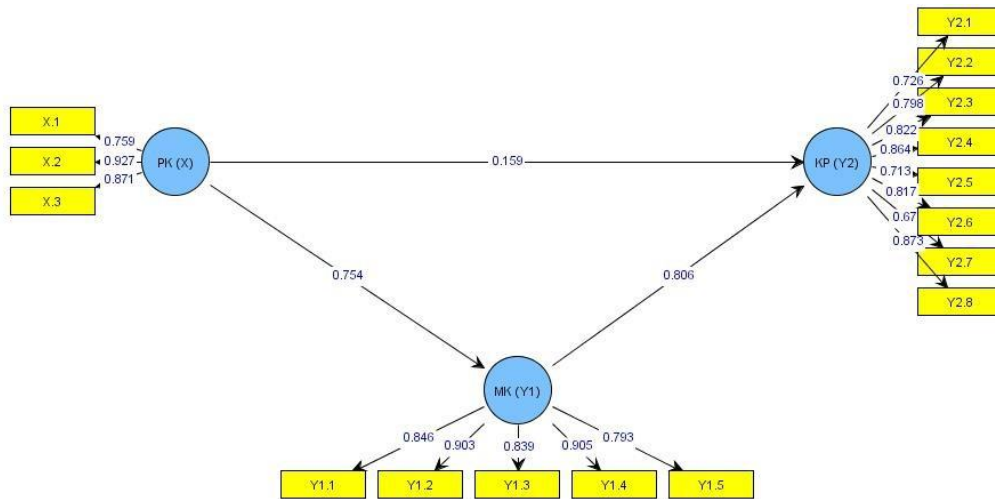
### III. METODE PENELITIAN

Rancangan studi ini berdasarkan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian ini dalam melakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk melakukan konfirmasi secara statistik dari model konseptual yang didesain pada penelitian ini. Selanjutnya penelitian ini juga bersifat verifikatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan teori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka yang berjumlah sebanyak 67 orang (diluar pimpinan). Dan Sekaligus dijadikan responden dalam penelitian ini, dengan menggunakan teknik sensus

Metode analisis data penelitian ini adalah analisis deskriptif dan *Partial Least Square (PLS)*. Analisis deskriptif bertujuan menginterpretasikan jawaban responden berupa pertanyaan melalui distribusi frekuensi pernyataan responden dalam bentuk jumlah, rerata dan persentase. Selanjutnya SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) dan PLS digunakan untuk menganalisis data studi ini dengan software SmartPLS. SmartPLS dapat digunakan untuk menilai validitas konvergen, diskriminan dan reliabilitas instrumen. Pemodelan persamaan strktural (SEM) dilakukan dengan menggunakan pendekatan PLS untuk penilaian ini. Metode PLS merupakan metode analisis multivariat yang *power full*. Tujuan PLS adalah menguji pengaruh antar variabel studi ini, kemudian melakukan kombinasi dengan analisis deskripsi untuk menjelaskan loading dari setiap indikator (variabel *manifestes*) dalam SEM-PLS.

### IV. HASIL/TEMUAN

Model structural (Inner model) dievaluasi dengan melihat nilai koefisien parameter jalur hubungan antara variabel laten. Pengujian model struktural (Inner model) dilakukan setelah model hubungan yang dibangun dalam riset ini sesuai dengan data hasil observasi dan kesesuaian model secara keseluruhan (*Goodness of Fit model*). Tujuan pengujian terhadap model hubungan struktural untuk mengetahui hubungan antar variabel laten yang dirancang dalam studi ini. Dari output model PLS, Pengujian model struktural dan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan nilai titik kritis (t-statistik) yang signifikan pada  $\alpha=0,05$ . Hasil analisis data secara lengkap dapat dilihat pada output PLS. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan dengan dua tahap yaitu : (1) pengujian koefisien jalur pengaruh langsung, dan (2) pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung (mediasi). Uraian hasil pengujian hubungan antara variabel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Koefisien Jalur Hasil Olahan PLS

Hasil pegujian antar variabel gambar 2 secara lengkap disajikan pada tabel 1 yaitu sebagai berikut:

**Diagram Koefisien jalur dan Pengujian Hipotesis**

Tabel 1. Pengaruh Langsung antar variabel

Hubungan Antara Variabel	Koofesien Jalur	t-statistik	p-value
Pengalaman kerja (X) -> Motivasi kerja (Y1)	0.754	16.387	0.000
Pengalaman kerja (X) -> Kinerja pegawai (Y2)	0.159	3.250	0.000
Motivasi kerja (Y1) -> Kinerja pegawai (Y2)	0.806	21.370	0.000

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS, tahun 2023

Hasil pengolahan pada tabel 1 maka pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan hipotesis penelitian bertujuan untuk menjawab hipotesis apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hasil pengujian pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut :

**H1: pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja**

Hasil pengujian pengaruh langsung antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,754 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 16.387 dengan nilai probabilitas (p- value) sebesar  $0.000 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini berarti membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya adanya pengalaman kerja oleh karyawan akan meningkatkan motivasi kerja, sehingga hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian ini yakni diterima.

**H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Hasil pengujian pengaruh langsung antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.159 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 3.250 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar  $0.000 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini berarti membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H2) yang diajukan dalam penelitian ini yakni dapat diterima.

**H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Hasil pengujian pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.806 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 21.370 dengan nilai probabilitas (p- value) sebesar  $0.000 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini berarti membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya motivasi kerja akan berdampak pada kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H3) yang diajukan dalam penelitian ini yakni diterima.

Tabel 2. Pengaruh tidak langsung (Mediasi)

Hubungan Antara Variabel	Koofesien Jalur	t-statistik	p-value
Pengalaman kerja -> motivasi kerja -> kinerja pegawai	0,607	12,969	0,000

Sumber: Hasil data diolah PLS, tahun 2023

#### **H4 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan ditemukan bahwa interaksi motivasi kerja dengan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka memiliki koefisien  $\beta$  sebesar 0,607 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh dari pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut di atas diartikan bahwa motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai merupakan penyebab pengaruhnya kinerja.

### **V. PEMBAHASAN**

#### **Pengalaman kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai**

Hasil statistik menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Peningkatan motivasi kerja pegawai melalui pengalaman kerja yang direfleksikan oleh lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan memberikan kontribusi pada pegawai Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa usia pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat menunjang dari aktivitas sehari-hari manusia. Sesuai hasil penelitian dengan menggunakan angket ternyata mayoritas responden yang diteliti masih dalam kategori usia produktif. Menurut Arisandi, (2018) usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia bagi tenaga kerja berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup. Handoko (2013) mendefinisikan pengalaman bekerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu, pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia.

#### **Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengalaman terhadap kinerja pada pegawai Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka diterima”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja akan semakin meningkat, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil persepsi responden bahwa pengalaman kerja pegawai yang didukung dengan lama waktu atau masa kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki adalah pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan dan keterampilan merujuk informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Serta Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu yang telah ditentukan.

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di dukung oleh pendapat dari Robbins dan Timothy (2015) menyatakan bahwa: “Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai”.

#### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka. Dimana memberi arti bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dari setiap pegawai, maka akan memberikan dampak pada perbaikan peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

Hasil ini didukung dengan tanggapan responden mengenai motivasi kerja, dengan rata-rata skor jawaban berada pada kategori baik. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka yang terdiri dari *achievement, recognition, work-itself, responsibility, advancement* sudah baik. Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara tertentu. Pada suatu saat tertentu, seorang pegawai dapat memilih untuk bekerja sekeras mungkin atau menghindari secukupnya untuk menghindari teguran atau bekerja seminimal mungkin. Perilaku ini sangat mempengaruhi hasil kinerja yang di capai perusahaan (Dessler, 2015).

## Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka. Hal ini bermakna bahwa motivasi kerja dapat mendukung pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Disamping itu, fakta lapangan membuktikan bahwa pengalaman kerja sendiri sepenuhnya optimal dalam pelaksanaannya, karena berdasarkan hasil deskripsi bahwa lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dikategorikan baik dalam merefleksikan pengalaman kerja.

Temuan ini menggambarkan sebagian besar pegawai Badan pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka sudah memiliki pengalaman kerja yang dicerminkan melalui masa kerja membutuhkan pengaruh dalam memahami pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, lama waktu bekerja di instansi ini memudahkan dalam bekerja, memiliki pengetahuan yang baik dalam mengerjakan tugas, memiliki keterampilan yang dapat merujuk informasi pada tanggung jawab pekerjaan, pengalaman kerja yang dimiliki membantu dalam bekerja, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu yang telah ditentukan serta sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan instansi. Persepsi tersebut tergambar dari jawaban kuesioner responden yang menunjukkan bahwa mereka setuju mengenai pernyataan yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden diketahui bahwa mayoritas menjawab memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini tercermin dari jawaban pegawai mempunyai keinginan yang tinggi untuk berprestasi dan didukung pimpinan dan rekan sekerja untuk berprestasi, mengakui dan menghargai hasil kerja, mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri

Menurut Winardi (2014), motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Gomez (2013) motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam, yaitu Motivasi finansial yang merupakan dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan financial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Kemudian motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berperan dalam meningkatkan motivasi kerja terhadap organisasi, Artinya bahwa semakin tinggi pengalaman kerja, maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka. Artinya bahwa semakin baik pengalaman kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat secara signifikan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka. Artinya bahwa semakin baik/tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Motivasi kerja mampu memediasi sempurna antara pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka. Hal ini bermakna bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun saran pada penelitian ini yaitu Berdasarkan deskripsi variabel pengalaman kerja bahwa lama waktu atau masa kerja masih harus ditingkatkan dengan cara kemampuan dalam menyerap informasi dan menerima teknologi harus lebih diperhatikan oleh pegawai sehingga menghasilkan output yang berkualitas tinggi. Rendahnya lama waktu atau masa kerja pegawai berakibat pada rendahnya kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas. Berdasarkan deskripsi variabel motivasi kerja bahwa indikator *advancement* dalam merefleksikan motivasi kerja masih harus ditingkatkan, karena indikator ini merupakan indikator terendah, sehingga perlunya perhatian dari instansi memberikan kesempatan mengembangkan diri melalui tugas yang diberikan, memberikan dukungan kebijakan untuk pengembangan diri serta memberikan kenaikan jenjang karir bagi pegawai yang memiliki kemampuan. Berdasarkan deskripsi variabel kinerja bahwa waktu masih perlu peningkatan dengan cara pegawai harus melaksanakan pekerjaan tepat waktu serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang direncanakan.

## REFERENSI

- Asraf., Hamzah, N., Said, S., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI. *Journal of Management Science (JMS)*. Vol. 1 No. 1.
- Asraf. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan BPR. Bahteramas Konawe. *Journal of Management & Business*. Vol. 5 No. 1.
- Cooper., & Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. McGrawHill. New York.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management. Fourteenth Edition*. Pearson Education. London.
- Griffin, R.W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition*. South Western. USA.
- Handoko, (2013). *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. BPF. Yogyakarta.
- Handoko., & Handoko, T,H. (2003). *Manajemen. Edisi 2*. BPF. Yogyakarta.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior, an Evidence-Based Approach, 12th Edition*. McGraw-Hill. New York.
- Manulang. (2002). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mardiana. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 8. No.2
- Natasha, T, P., Safar, I., & Nurdin, N. (2021). Motivasi Berwirausaha Pada Pengusaha Muda Di Kota Makassar. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*. Vol. 3 No. 2.
- Ratmayani, N., & Hartono, R,D,S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Mitra Abadi). *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 14 No. 1
- Robbins, S,P., & Judge, T,A. (2015). *Organizational Behavior 16th edition*. Pearson. England.
- Safar, I., Wahyu, Samad, A., Nurdin, N., & Ariska. (2024). The Role of Leadership As Moderation: The Relationship Of Knowledge Management To Lecturer Performance. *Jurnal Dimensi*. Vol. 13. No. 1.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Revika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.