

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA SATGAS GERDEMA PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN MALINAU**

Oleh: Oktrianus Charles, Alston Millan, Johni Balang
Penulis adalah Dosen pada Politeknik Malinau

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work experience, work motivation and work environment on the performance of the Gerdema task force. In this study data were collected by interview, observation and questionnaire on 50 respondents. The analysis used includes test data instruments (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (f test, t test, coefficient of determination). From the results of the analysis using regression, it can be seen that the variables of work experience, work motivation and work environment all have a positive influence on the performance of the Gerdema task force. From the t-test results obtained from work experience, work motivation and work environment, all have a significant influence on the performance of the Gerdema task force.

Keywords: *work experience, work motivation, work environment, performance, Gerdema*

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi agar dapat di kolaborasikan dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perusahaan/instansi adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya manusia disebutkan diatas adalah sumber daya manusia strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) sangat berperan dalam menciptakan kualitas, kuantitas dalam penempatan satuan tugas gerakan desa membangun (Satgas Gerdema) disetiap desa baik yang ditempatkan didaerah perkotaan, perbatasan, terpencil dan pedalaman yang ada di wilayah Kabupaten Malinau.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan beberapa pegawai dan satgas Gerdema, ada beberapa satgas gerdema yang masih mempunyai masalah etos kerja yang rendah dibandingkan dengan satgas-satgas yang lainnya bahkan ada satgas menjadikan pekerjaan ini hanya sebagai ladang pekerjaan untuk mendapatkan gaji.

Selain itu, permasalahan lain yang dihadapi oleh tenaga satuan tugas gerakan desa membangun (Satgas Gerdema) yang bekerja/bertugas di wilayah perbatasan, terpencil dan pedalaman masing-masing mempunyai tantangan kerja yang berbeda-beda bila dibandingkan dengan satgas yang bekerja di wilayah perkotaan mulai dari letak desa yang jauh, biaya transportasi yang mahal, fasilitas yang tidak lengkap dan biaya hidup yang mahal. Kassim (1996). Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja tenaga kerja Husein Umar, (2004), dimana lingkungan kerja yang kondusif akan membuat tenaga kerja merasa kerasan dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda. Menurut Arep dan Tanjung (2013), motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Trijoko (1980), pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan seseorang yang bisa diketahui dan dikuasi akibat dari pekerjaan yang dilakukan selama waktu tertentu.

Pentingnya kinerja satgas Gerdema dalam melaksanakan tugas-tugasnya maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian

khusus. Untuk itu, faktor-faktor tersebut harus ditingkatkan agar kinerja satgas Gerdema menjadi lebih baik sehingga pencapaian dan target dapat diselesaikan sesuai dengan harapan.

Dari uraian yang sudah disampaikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja satgas Gerdema?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja satgas Gerdema?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema?

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas.

Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2007).

Menurut Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Adapun menurut As'ad (1991), yang mengutip dua pendapat, yang pertama dari Maier yang memberi batasan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, pendapat dan Lawer dan Porter, menyatakan bahwa kinerja adalah "*Successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal

tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja.

Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu Sastrohadwiryono (2005 : 163).

Motivasi Kerja

Robbin (2007:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut T. Hani Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa "motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan".

Radig (1998), Soegiri (2004:27-28) dalam Antoni (2006:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga

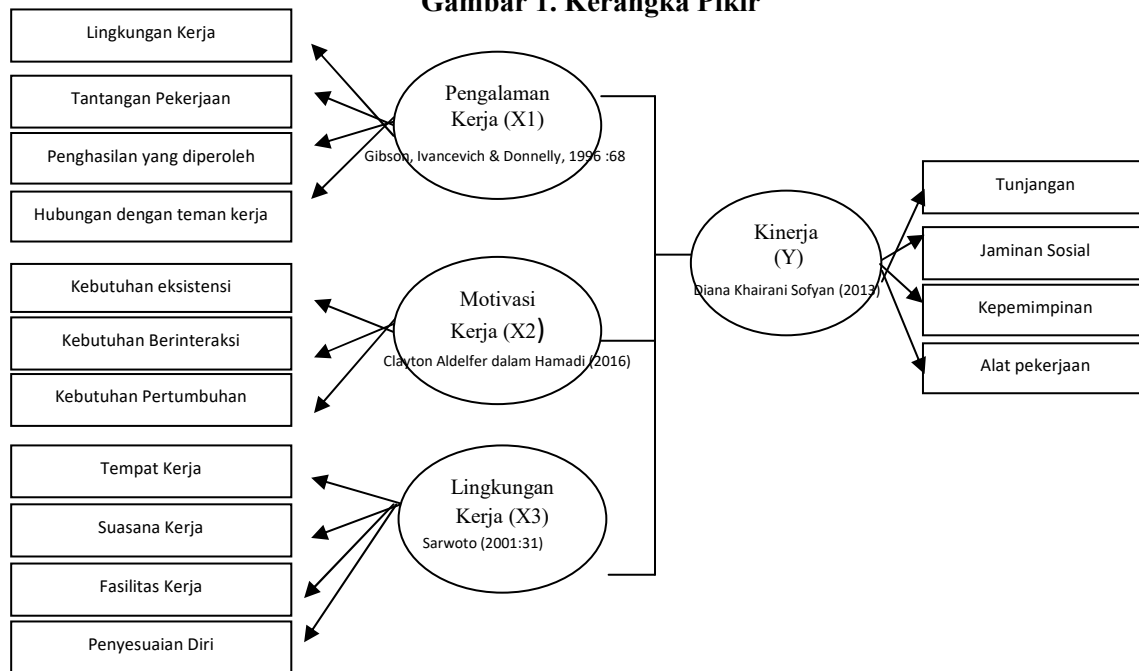
dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Purwodarminto (1996), adalah segala sesuatu

yang berada disekeliling dimana seseorang berada dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tujuan yang dibebankan. Lingkungan kerja suatu organisasi akan mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, apabila tercipta atmosfir saling menghargai, semua staf mendapatkan manfaat dari suatu lingkungan pengalaman dan sudut pandang yang lebih luasa. Sebagian besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap individu maupun organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan yang berupa kekuatan dari luar individu terkait erat dengan atmosfir kerja memainkan suatu peran yang penting dalam model keputusan perilaku.

KERANGKA PEMIKIRAN
Gambar 1. Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh pengalaman kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja satgas Gerdema. Penelitian ini termasuk dalam *explanatory research* atau penelitian penjelasan atau penelitian untuk menguji hipotesis, Masri Singarimbun, (1997).

Sampel adalah merupakan bagian kecil dari suatu populasi Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Arikunto (2006 :130), pada penelitian ini sampel yang

digunakan adalah seluruh populasi yaitu 50 tenaga satgas Gerdema.

Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian terbagi menjadi dua yang terdiri dari variabel dependent dan variabel independent. Menurut Sugiono, (2014) variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik

sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi
1	Konstanta		0,08
2	Pengalaman Kerja (X1)	0,262	0,024
3	Motivasi Kerja (X2)	0,329	0,006
4	Lingkungan Kerja (X3)	0,428	0,004

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui persamaan regresi linier yang terbentuk adalah :

$$Y=0,262 X_1+0,329 X_2+0,428 + e$$

UJI HIPOTESIS

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dan menerangkan variasi variabel dependen Ghazali (2009). Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja tenaga satgas Gerdema. Dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$).

Tabel 2. Hasil Uji T

No	Variabel	Sig.	A	t _{hitung}	t _{table}	Ket
1	Pengalaman Kerja (X1)	0,024	< 0,05	2.316	2,014	Sig
2	Motivasi Kerja (X2)	0,006	< 0,05	2.864	2,014	Sig
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,004	< 0,05	2.976	2,014	Sig

Sumber: Data diolah

Dari tabel 2, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel pengalaman kerja (X1) memiliki nilai statistik t_{hitung} sebesar 2.316 yang lebih besar dari nilai t_{table} 2,014 dan signifikan sebesar 0,024 yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya memang benar secara nyata bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema. Dari hasil regresi diketahui bahwa pengaruhnya positif, artinya semakin banyak pengalaman kerja tenaga satgas Gerdema maka tugas dan tanggungjawabnya lebih mudah dikerjakan.

2. Variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan hasil statistik t_{hitung} sebesar 4.560 yang lebih besar dari nilai t_{table} 2,864 dan signifikan sebesar 0,006 yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya memang benar secara nyata bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema. Dari hasil regresi diketahui bahwa pengaruhnya positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja tenaga satgas Gerdema maka semakin baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan hasil statistik t_{hitung} sebesar 2.976 yang lebih besar dari nilai t_{table} 2,014 dan signifikan sebesar 0,004 yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya memang benar secara nyata bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema. Dari hasil regresi diketahui bahwa pengaruhnya positif, artinya semakin

baik lingkungan kerja tenaga satgas Gerdema maka tercipta suasana saling menghargai dan mudah untuk menyesuaikan diri pada lingkungan.

KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Menurut Ghozali (2009), Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variable- variabel bebas menerangkan variable terikatnya, adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kreteria	Koefisien
<i>R Square</i>	0,768

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,768. Hal ini berarti 76,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi Pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dan 23,2% kinerja lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil pengujian secara statistik dapat diketahui dengan jelas bahwa variable pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema. Penjelasan dari masing- masing variable adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,024 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2.316) > t tabel (2,014) yang berarti hipotesis yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga satgas Gerdema diterima.

Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema. Artinya tenaga kerja yang berpengalaman tentu memiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau

informasi lain dalam melaksanakan pekerjaan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawabnya. Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan maupun jabatan yang sebelumnya pernah diduduki pada kurun waktu tertentu.

Pengalaman kerja adalah skill yang dimiliki oleh para tenaga kerja/karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2000 : 86).

Pengalaman kerja juga merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam proses pengembangan diri. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,006 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,864) > t tabel (2,014) yang berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga satgas Gerdema diterima.

Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema. Artinya bahwa seseorang tenaga kerja atau karyawan secara individual memiliki daya gerak untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya.

Pengertian motivasi kerja menurut Sadili Samsudin (2006 : 282) mengemukakan pernyataannya bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Malayu S.P. Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2.976) > t tabel (2,014) yang berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga satgas Gerdema diterima.

Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema. Artinya bahwa lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman, kelengkapan sarana dan sarana, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, serta menciptakan atmosfer saling menghargai, berpengaruh terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri Rivai, (2006:165). Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (2008 : 183) lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Menurut (Sunyoto, 2012:43) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan 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 karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga satgas Gerdema.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003. Manajemen Motivasi. Jakrta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian. Edisi Revisi Enam. Penerbit PT . Renika Cipta.
- As'ad Moh. 1991. Kinerja sebagai media peningkatan drajad dalam kontek industrialisasi, Ganesa Bandung.
- Gibson, James L, Jhon M, Ivancevich, James H. Donnelly Ir, Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses, 1998, Surabaya. Cetakan Ke 2 Erlangga.
- Handoko, T. Hani 2011. Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia, Yogyakarta : BPFE.
- H. Malayu S.P. Hasibuan, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Ghozali, 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang. UNDIP.

- Kassim Azizih. 1996, *Alien Works in Malaysia: Critical Issues, Problem and Constrains*, In Carunia Mulya Firdausy (ed). *Movemen of People within and From the east and SouthSoucheast Asian Countries: Trends", Causes, and Consequence*. Jakarta: *Toyota Foundation and Soutcheast Asian Studies Program Indonesia InSTITUTE of Sciences*.
- Masri Singarimbun dan Soman Efendi. 1997. *Metodologi Penelitian Survey*. Edisi Revisi. LP3ES. Jakarta.
- Nitisemito, 2008. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2007. *Prilaku Organisasi*. Jilid Kesepuluh, Versi Bahasa Indonesia. PT . Macanan Jaya Cemerlang.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, Dr. B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, cetakan ke 3 : Desember.
- Seymour, J. Madison. 1991. *AID University Linkages for Agriculture Development. Journal of Higter education*. Volume 62. No.3.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.