

Hubungan antara Pengalaman Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan

Tria Aprilia

Komariyah Komariyah

Abstract: *This study aims to analyze the relationship between work experience and motivation with employee performance at the Department of Marine Affairs, Fisheries and Food Security. Optimal employee performance is very important to achieve organizational goals and effectiveness, especially in the government sector related to marine and fisheries. This study adopted a quantitative approach with a survey method, using questionnaires distributed to employees at the agency. Data analysis was conducted using descriptive and inferential statistical techniques to evaluate the effect of work experience and motivation on employee performance. The results showed that both work experience and motivation significantly affect employee performance. Work experience contributes to improving skills and knowledge that have an impact on work efficiency, while motivation plays a role in increasing employee enthusiasm and dedication. This study concludes that the development of training programs and motivational initiatives can improve employee performance at the Department of Marine Affairs, Fisheries and Food Security, and recommends strategies to optimize both factors.*

Keywords: *Work Experience, Motivation, Employee Performance, Department of Marine, Fisheries, Food Security.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pengalaman kerja dan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan. Kinerja pegawai yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan dan efektivitas organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan yang berkaitan dengan kelautan dan perikanan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei, menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di dinas tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk mengevaluasi pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik pengalaman kerja maupun motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Pengalaman kerja memberikan kontribusi dalam peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang berdampak pada efisiensi kerja, sementara motivasi berperan dalam meningkatkan semangat dan dedikasi pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan program pelatihan dan inisiatif motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan, serta merekomendasikan strategi-strategi untuk mengoptimalkan kedua faktor tersebut.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai, Dinas Kelautan, Perikanan, Ketahanan Pangan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi, termasuk di sektor pemerintahan yang berkaitan dengan kelautan, perikanan, dan ketahanan pangan. Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan berperan penting dalam mengelola sumber daya alam, menjaga keberlanjutan lingkungan, serta memastikan ketahanan pangan melalui berbagai kebijakan dan program. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam dinas ini untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Pengalaman kerja dan motivasi adalah dua variabel yang sering dihubungkan dengan kinerja pegawai. Pengalaman kerja memberikan dasar keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih baik. Sebaliknya, motivasi merupakan pendorong internal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Teori motivasi seperti Teori Kebutuhan Maslow dan Teori Motivasi-Hasil (Vroom) menekankan pentingnya faktor-faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan kinerja kerja.

Rumusan Masalah

- Bagaimana hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan?
- Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan?
- Sejauh mana pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai di dinas tersebut?

Tujuan Penelitian

- Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan.
- Mengukur dampak motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan.
- Menilai kontribusi pengalaman kerja dan motivasi secara bersamaan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di dinas tersebut.

Manfaat Penelitian

- Untuk Manajemen Dinas: Memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang dapat digunakan untuk merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.
- Untuk Pegawai: Menyediakan informasi tentang bagaimana pengalaman kerja dan motivasi dapat meningkatkan kinerja mereka, serta cara untuk memanfaatkan keduanya secara optimal.
- Untuk Peneliti dan Akademisi: Menambah literatur tentang hubungan antara pengalaman kerja, motivasi, dan kinerja pegawai, serta memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia.

Batasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada pegawai Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan untuk sektor

lain. Selain itu, penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari survei kuesioner, yang bergantung pada keakuratan dan kejujuran respons dari peserta.

Sistematika Penulisan

Penulisan ini akan disusun dalam beberapa bab, dimulai dari Bab I Pendahuluan yang menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian. Bab II akan membahas kajian pustaka terkait teori-teori yang relevan. Bab III akan menjelaskan metodologi penelitian, termasuk jenis penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data. Bab IV akan memaparkan hasil penelitian dan pembahasannya. Terakhir, Bab V akan menyimpulkan temuan penelitian dan memberikan rekomendasi serta saran untuk penelitian selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu yang dapat diukur dan dinilai berdasarkan pencapaian target, kualitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi. Kemampuan mencakup keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai, sedangkan usaha berhubungan dengan tingkat dedikasi dan komitmen individu terhadap tugasnya. Dukungan organisasi mencakup sumber daya, lingkungan kerja, dan kebijakan yang mendukung pegawai dalam mencapai kinerja optimal.

Dalam literatur manajemen, teori kinerja sering dikaitkan dengan teori motivasi dan teori pengembangan keterampilan. Campbell et al. (1993) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga aspek utama: atribut individu, perilaku kerja, dan hasil kerja. Atribut individu meliputi karakteristik seperti keterampilan dan pengalaman, sementara perilaku kerja mencakup bagaimana pegawai melaksanakan tugas-tugas mereka, dan hasil kerja mencakup pencapaian yang terukur dari aktivitas mereka.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kinerja pegawai. Feldman (1981) menjelaskan bahwa pengalaman kerja melibatkan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang lebih baik. Heslin (2008) menambahkan bahwa pengalaman kerja juga berkontribusi pada perkembangan profesional dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.

Friedman dan Greenhaus (2000) mengemukakan bahwa pengalaman kerja yang relevan dan luas dapat memperbaiki efektivitas individu dalam melaksanakan tugas, serta meningkatkan adaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan kerja. Pengalaman kerja memberikan pegawai kemampuan untuk menerapkan keterampilan yang telah dipelajari dan mengembangkan strategi yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang. Maslow (1943) mengemukakan teori hierarki kebutuhan yang menyatakan bahwa individu memiliki kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, keselamatan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri yang mempengaruhi motivasi mereka. Ketika kebutuhan yang lebih dasar terpenuhi, individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Herzberg (1966) melalui teori motivasi-higienis menyarankan bahwa faktor-faktor motivasi, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Sementara itu, faktor-faktor higienis seperti kondisi kerja dan gaji, jika tidak memadai, dapat menyebabkan ketidakpuasan tetapi tidak secara langsung meningkatkan motivasi.

Vroom (1964) dalam teori ekspektansi menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh harapan individu tentang hasil dari usaha mereka. Jika pegawai percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan imbalan yang memadai, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras.

Hubungan antara Pengalaman Kerja dan Kinerja

Judge dan Bono (2001) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pegawai. Pengalaman kerja memungkinkan individu untuk mengembangkan keterampilan yang lebih baik dan pengetahuan yang lebih mendalam, yang berdampak positif pada efektivitas kerja mereka. Cummings dan Worley (2009) menekankan bahwa pengalaman kerja membantu pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi di tempat kerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Hubungan antara Motivasi dan Kinerja

Penelitian oleh Locke dan Latham (2002) menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja kerja yang lebih baik. Lawler dan Porter (1967) juga mengungkapkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja dengan cara meningkatkan usaha dan dedikasi pegawai terhadap pencapaian tujuan. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan pribadi dari

menyelesaikan tugas, dan motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial, keduanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kanfer (1990) menambahkan bahwa motivasi juga mempengaruhi bagaimana pegawai mengatasi tantangan dan mengelola stres di tempat kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki strategi coping yang lebih baik dan lebih resilient terhadap tekanan kerja, yang berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Teori Integrasi

Mengintegrasikan teori pengalaman kerja dan motivasi memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Kanfer (1990) menunjukkan bahwa kombinasi dari pengalaman kerja yang relevan dan motivasi yang tinggi dapat secara sinergis meningkatkan kinerja pegawai. Pengalaman kerja memperkaya keterampilan dan pengetahuan, sementara motivasi mendorong pegawai untuk memanfaatkan keterampilan tersebut secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengalaman kerja dan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan. Desain ini dipilih untuk mengukur dan menganalisis hubungan variabel-variabel yang ada dalam konteks organisasi.

Populasi dan Sampel

- Populasi: Seluruh pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan. Berdasarkan data internal, jumlah pegawai adalah 150 orang.
- Sampel: Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Total responden adalah 150 pegawai.

Instrumen Penelitian

- Kuesioner Pengalaman Kerja: Mengukur durasi, jenis, dan kedalaman pengalaman kerja pegawai.
- Kuesioner Motivasi: Mengukur faktor-faktor motivasi seperti kebutuhan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan (berdasarkan teori motivasi McClelland).
- Kuesioner Kinerja Pegawai: Mengukur aspek-aspek kinerja seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kehadiran.

- Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin (1= Sangat Tidak Setuju, 5= Sangat Setuju) untuk menilai tingkat pengalaman kerja, motivasi, dan kinerja.

Teknik Pengumpulan Data

- Pengumpulan Data Primer: Melalui distribusi kuesioner yang dilakukan secara langsung kepada pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan.
- Pengumpulan Data Sekunder: Melalui kajian dokumen yang mencakup laporan tahunan dan data kinerja pegawai.

Teknik Analisis Data

- Uji Validitas dan Reliabilitas: Uji validitas dilakukan dengan analisis faktor, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.
- Analisis Statistik Deskriptif: Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai data pengalaman kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.
- Analisis Statistik Inferensial: Menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Uji korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Langkah-Langkah Penelitian

- Penyusunan instrumen penelitian.
- Pengumpulan data melalui kuesioner.
- Pengolahan dan analisis data.
- Penyusunan laporan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, analisis menunjukkan bahwa rata-rata pengalaman kerja pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan adalah 10 tahun, dengan rentang pengalaman dari 1 hingga 30 tahun. Skor rata-rata untuk motivasi pegawai mencapai 4,2 dari skala 5, yang mencerminkan tingkat motivasi yang tinggi di kalangan pegawai. Di sisi lain, rata-rata kinerja pegawai diukur pada 75 dari skala 100, dengan variasi yang cukup signifikan antara individu. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner valid dan koefisien Cronbach's Alpha untuk setiap instrumen lebih dari 0.7, menandakan reliabilitas yang baik. Dalam analisis regresi berganda, koefisien regresi untuk pengalaman kerja adalah 0.35 dengan nilai $p < 0.01$, menandakan adanya hubungan positif signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai. Demikian pula, koefisien regresi untuk motivasi adalah 0.45 dengan nilai $p < 0.01$, menunjukkan hubungan positif signifikan antara motivasi dan kinerja. Model

regresi secara keseluruhan memiliki $R^2 = 0.55$, yang berarti bahwa 55% dari variabilitas dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan motivasi.

Pembahasan

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, hal ini dapat dijelaskan oleh peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang mereka peroleh selama bertahun-tahun. Selain itu, motivasi juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung bekerja lebih efisien dan produktif, sejalan dengan teori motivasi yang mengemukakan bahwa dorongan internal dapat meningkatkan hasil kerja. Hasil ini menegaskan pentingnya manajemen dalam memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi pegawai. Pengalaman kerja dan motivasi bukan hanya berdiri sendiri tetapi saling berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja, menunjukkan perlunya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan. Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih banyak menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, motivasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pegawai yang lebih termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, pengalaman kerja dan motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pengalaman kerja dan motivasi masing-masing memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada pengembangan keterampilan pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. 16th ed. Boston: Pearson.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations*. 9th ed. Upper Saddle River: Pearson.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kanfer, R. (1990). Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 75-170). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Princeton University Press.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. 7th ed. New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 17th ed. Pearson.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th ed. Boston: Pearson.
- Robson, C., & McCartan, K. (2016). *Real World Research*. 4th ed. Chichester: Wiley.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., & Breso, E. (2010). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 11(3), 291-316.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 7th ed. Hoboken: Wiley.
- Spector, P. E. (2017). *Industrial and Organizational Behavior*. 7th ed. Hoboken: Wiley.
- Sullivan, J. J. (2019). *The Science of Motivation: Strategies for Increasing Motivation in the Workplace*. New York: Routledge.
- Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (1992). Training and Development in Work Organizations. *Annual Review of Psychology*, 43(1), 399-441.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. 8th ed. Upper Saddle River: Pearson.