

# **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung**

**Mutia Ramadhani, Heliyani**

Magister Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Correspondence email: mutiaramadhani024@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh (1) Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung (2) Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung (3) Pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung (4) Budaya organisasi, kepuasan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung sebanyak 95 orang. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan total sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik normalitas, dan multikolinearitas, heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung (2) Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung (3) Pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung (4) Budaya organisasi, kepuasan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung.

**Kata Kunci :** budaya organisasi, kinerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja

***Abstract.** This study aims to see the effect of (1) organizational culture on the performance of BPP Agriculture Lubuk Tarok Sijunjung employees (2) Job satisfaction on the performance of Lubuk Tarok Agricultural BPP employees, Sijunjung Regency (3) Work experience on the performance of Lubuk Tarok Agricultural BPP employees, Sijunjung Regency (4) Organizational culture, job satisfaction and work experience jointly affect the performance of BPP Agriculture Lubuk Tarok employees, Sijunjung Regency. The population in this study were all employees of Agricultural BPP Lubuk Tarok, Sijunjung Regency as many as 95 people. The technique of determining the number of samples using total sampling. The data analysis technique used multiple regression by fulfilling the requirements of the classical assumption test of normality, and multicollinearity, heteroscedasticity. The results of this study indicate that (1) Organizational culture has a positive significant effect on the performance of BPP Agriculture Lubuk Tarok Sijunjung Regency employees (2) Job satisfaction has a positive influence on the performance of Lubuk Tarok Agricultural BPP employees, Sijunjung Regency (3) Work experience has a significant influence positive effect on the performance of BPP Agriculture Lubuk Tarok Sijunjung Regency employees (4) Organizational culture, job satisfaction and work experience together have a positive effect on the performance of Lubuk Tarok Agricultural BPP employees, Sijunjung Regency.*

**Keywords:** performance, organizational culture, job satisfaction, work experience

## **PENDAHULUAN**

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkung pekerjaannya (Manullang, 2014). Robbins, (2016) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Motivasi kerja adalah faktor dorongan yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai (Rivai, 2019). Handoko, (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, motivasi merupakan variabel penting sebab motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi pimpinan dalam peningkatan kinerja pegawainya.

Pegawai merupakan perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilannya sebuah instansi pemerintah dalam mencapai tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang banyak sekali berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat baik manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Motivasi kerja Pegawai juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu berhubungan linear dan positif bagi keberhasilan sebuah instansi. Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) mengacu SE Menteri Dalam Negeri Nomor: 520/2017, BPP adalah Kelembagaan Penyuluhan Pertanian di kecamatan, merupakan suatu unit kerja

non Struktural, mempunyai peran sebagai Pusat Koordinasi dan Sinkronisasi program dan kegiatan pembangunan pertanian; Pusat Data dan Informasi Pertanian; Pusat Pembelajaran; Pusat Konsultasi Agribisnis; dan Pusat Pengembangan Kemitraan Usahatani, selain itu juga BPP juga harus mampu mengawal program pembangunan di Kecamatan..

Untuk melihat apakah pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung ini mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari, penulis melakukan wawancara awal yang dilakukan penulis kepada 20 orang pegawai ini. Berdasarkan wawancara awal tersebut terlihat bahwa justru banyak pegawai yang menjawab pernyataan tidak setuju. Ini artinya pegawai tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam implementasi tugas dan fungsi kerja sehari-hari. Sebagai contoh misalnya pada pernyataan 1, gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang saya kerjakan, dijawab oleh pegawai tidak setuju sebanyak 65 %. Pada pernyataan 3, adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh instansi, terlihat bahwa 70 % pegawai menjawab tidak setuju. Begitu juga dengan pernyataan terakhir 5, menurut saya instansi ini selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri, dijawab oleh pegawai tidak setuju sebanyak 65 %.

Rendahnya motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijungngdiduga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja tersebut, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja (Aripin, Salim, U., Setiawan Margono, 2013; Basu, E., Pradhan, R., & Tewari, 2017; Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S., & Hariyadi, 2015; Hardiyono, H., Nurdjanah, Y., & Mardiana, 2017). Dengan demikian, sebuah instansi atau organisasi seharusnya dapat mengendalikan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi dan perusahaan untuk mempertahankan tingkat kinerja organisasi dan perusahaan. Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik mengkaji seberapa besar masing-masing faktor seperti budaya organisasi, kepuasan kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung”.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung sebanyak 31 orang. Sampel penelitan adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut (Muri, 2015). Sedangkan menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Namun dikarenakan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung yang berjumlah 31 (tiga puluh satu) orang. Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, definisi variabel, indikator, ukuran dan lain lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel yang mempengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi. Dengan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana: Y = Motivasi kerja; a = Konstanta Intersep; X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi; X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja; X<sub>3</sub> = Pengalaman Kerja; b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, .... = Koefisien Regresi; e = Error Term

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel / Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja (Y); Motivasi Kerja adalah motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasiवान, 2017)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan Rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Robbins, (2016)	Likert
2	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ); Budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2016)	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian ke rincian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi Individu 5. Orientasi tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas (Robbins, 2016)	Likert
3	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ); Kepuasan kerja menurut adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. (Luthans, 2014)	1. Gaji 2. Pekerjaan Itu sendiri 3. Program pengembangan SDM 4. Rekan Kerja (Robbins, 2016)	Likert
4	Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> ); Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Organ, 2017)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Organ, 2017)	Likert

Sumber: data olahan

**HASIL**

Tabel 2 uji normalitas dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig lebih besar dari 0,05; dapat dikatakan bahwa untuk variabel bebas motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung berdistribusi normal.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Y	X1	X2	X3
N		31	31	31	31
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	51.0816	32.8776	33.8367	23.9388
	Std. Deviation	3.21997	2.94839	2.51948	2.86071
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.179	.170	.141
	Positive	.115	.179	.110	.074
	Negative	-.131	-.175	-.170	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.908	1.057	1.146	1.370
Asymp. Sig. (2-tailed)		.546	.473	.283	.827

Sumber: data olahan

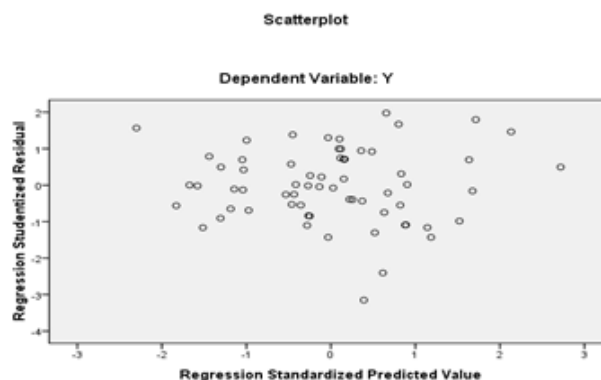
Tabel 3 uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2011). Berdasarkan uji multikolinieritas bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas sebab nilai VIF semua variabel < 10.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi (X1)	0.843	1.186
	Kepuasan Kerja (X2)	0.812	1.232
	Pengalaman Kerja (X3)	0.932	1.073

Sumber: data olahan

Gambar 1 uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Grafik Plott (Scatter Plot)*. Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas. Hasil pengujian terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: data olahan

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heterokedasitas**

Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan nilai sig dengan  $\alpha = 0,05$ . Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 4**  
**Persamaan Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.382	1.321		10.887	.000
Budaya Organisasi (X1)	.109	.040	.057	2.715	.025
Kepuasan Kerja (X2)	.213	.059	.074	3.581	.013
Pengalaman Kerja (X3)	.573	.124	.039	4.621	.000

Sumber: data olahan

Tabel 4 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:  $Y = 14.382 + 0.109 (X_1) + 0.213 (X_2) + 0.573 (X_3)$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 14.382 yang berarti bahwa jika budaya organisasi, kepuasan kerja dan pengalaman kerja adalah nol, maka nilai variabel motivasi kerja berada pada 14.382. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif 0.109. Hal ini berarti jika budaya organisasi meningkat satu satuan akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja pegawai sebesar 0.109 satuan.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja bernilai positif yaitu 0.213. Hal ini berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat satu satuan akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja pegawai sebesar 0.213 satuan.
4. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja bernilai positif yaitu 0.573. Hal ini berarti bahwa jika pengalaman kerja meningkat satu satuan akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja pegawai sebesar 0.573 satuan.

Tabel 4 juga dapat menjelaskan bahwa:

1. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel budaya organisasi sebesar  $0,025 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung.
2. Variabel; kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar  $0,013 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung.
3. Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel pengalaman kerja sebesar  $0,000 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	779.341	3	259.780	58.199
Residual	406.196	61	4.464	
Total	1185.537	64		

Sumber: data olahan

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai *R square* digunakan untuk penelitian dengan 2 variabel dan nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk penelitian lebih dari 3 variabel. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada Tabel 6. Hasil analisis *Adjusted R square* adalah 0,524

hal ini berarti 52,4% motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen budaya organisasi, kepuasan kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji R Square**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.524	3.64738

Sumber: data olahan

#### *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja Pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi menentukan motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. Hal ini berarti semakin tinggi dan bagusnya budaya organisasi, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki koefisien 0.109 yang artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang kecil dibandingkan dengan variabel yang lain. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Jika BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung ingin meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka harus meningkatkan budaya organisasi pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2016) budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya Organisasi dikatakan berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai karena ketika budaya organisasi yang diberikan kepada pegawai tinggi maka mampu membuat pegawai tersebut bersemangat sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap sikap mereka dalam bekerja dan menerima pekerjaan apapun dan melaksanakannya (Fadli, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purnama, Chamdan (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja pegawai. Shahzada dkk (2013) hasil penelitiannya juga menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

#### *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai menentukan motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki koefisien 0.213 yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling besar dari variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Jika BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung ingin meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka harus meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2002) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. kepuasan kerja dikatakan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai karena ketika kepuasan kerja pegawai tinggi hal ini pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hettiarachchi, H.A.H (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Hardiyono dkk (2017) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai.

#### *Pengaruh Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengalaman kerja menentukan motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. Hal ini berarti semakin bagus pengalaman kerja suatu instansi maka akan meningkatkan Motivasi kerja pegawai. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel pengalaman kerja memiliki koefisien 0.573 yang artinya pengalaman kerja memiliki pengaruh besar. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja dapat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Jika BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung ingin meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka harus meningkatkan pengalaman kerja pegawai di instansi yang lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hettiarachchi (2014) yang menyatakan pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan

selama beberapa waktu tertentu. Dengan memperhatikan pengalaman kerja pegawai maka instansi dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Tentunya kondisi ini akan dapat mendorong baiknya motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hardiyono dkk (2017), Basu dkk (2016), Darto dkk (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

## SIMPULAN

Hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan Budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai akan meningkat jika budaya organisasi yang dirasakan pegawai mampu memberikan dorongan semangat kepada pegawai untuk bisa meningkatkan motivasinya. Kemudian Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai akan meningkat jika kepuasan kerja yang tinggi mampu memberikan semangat kerja kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai dalam suatu instansi maka akan meningkatkan motivasi kerjanya. Terakhir Pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai akan meningkat jika pengalaman kerja instansi tempat pegawai bekerja mempunyai budaya yang baik dan nyaman, dan membuat pegawai menjadi yakin dan nyaman bisa menjalankan pekerjaan dengan baik. Pengalaman kerja yang baik akan mendorong tingginya motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aripin, Salim, U., Setiawan Margono, & D. 2013. Implications of Organizational Culture and Leadership Styles The Effect on Job Satisfaction and Organizational Performance of Police Sector in Bandung, Cimahi, Garut - West Java. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(3), 44–49.
- Basu, E., Pradhan, R., & Tewari, H. 2017. Impact of Work Experience on Job Performance in Indian Healthcare Industries. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 9(2), 780–786.
- Bateman, T., & Snell, S. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Dan Kerja Sama Dalam Dunia Yang Kompetitif*. Salemba Empat.
- Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S., & Hariyadi, S. 2015. The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Work Experience and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 17(1), 112–124.
- Greenberg, J., & Baron, R. 2017. *Behavior in Organization*. Prentice-Hall inc.
- Handoko, H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hardiyono, H., Nurdjanah, Y., & Mardiana, R. 2017. The Effect of Work Experience and Organizational Culture on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variabel At State Electricity Company (PLN) Of South Makassar Area. *Advances in Economics, Business, and Management Research*.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Kreitner, R. & A. K. 2015. *Perilaku Organisasi-Edisi Kelima*. Salemba Empat.
- Luthans, F. 2014. *Organizational Behavior* (McGraw-Hill (ed.)).
- Manullang, M. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Organ, D. 2017. Job Satisfaction and Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*, 15(2).
- Rivai, V. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rizal, H., & Ratnawati, I. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 181–188.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Shahzada, F., Iqbal, Z., & Gular, M. 2013. Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*.