

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMPENSASI PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PANGKEP

Nurbayati, Mashur Razak, Saripuddin D

Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Program Manajemen
STIE NOBEL INDONESIA

E-Mail : nurbayatiss.st@gmail.com , mashur_razak@yahoo.co.id , saripuddinlagu66@gmail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap kompensasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Jumlah Populasi dan sampel dalam penelitian ini 69 orang. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey Lokasi penelitian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep yang dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2019 dianalisis menggunakan jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap kompensasi pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai.

Kata Kunci: motivasi, pengalaman kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja

Abstract

The research aims to find out and analyze the direct influence of motivation and work experience on employee compensation at the Pangkep District Education Office. The population and sample in this study were 69 people. The design of this study used survey research The research location at the Pangkep District Education Office conducted from October to November 2019 was analyzed using path analysis. The results of the study showed that there was a positive and significant direct effect on motivation and work experience on employee compensation, there was a positive influence and significant direct motivation and work experience on employee work productivity, there is a significant positive and indirect effect of motivation and work experience on work productivity through employee compensation.

Keywords: motivation, work experience, compensation, and work productivity

PENDAHULUAN

Seorang ASN sebagai aparatur negara hendaknya memiliki motivasi kerja, disiplin dalam melaksanakan tugas dan berhak menerima kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan semua komponen yang dimiliki oleh seorang ASN maka diharapkan akan menjadi tujuan undang-undang yakni kinerja yang optimal dapat dicapai, namun pada kenyataannya seorang ASN terkadang tidak memiliki kesadaran yang cukup akan tugas dan tanggung jawabnya dan memilih untuk tidak melakukan tugas dengan baik. tidak sedikit ASN secara fisik hadir di ruang kerja namun tidak secara mental, mereka gagal memosisikan diri secara utuh dalam tugas dan tanggung jawab mereka sebagai aparatur Negara. Setiap organisasi selalu menginginkan peningkatan produktivitas dari seluruh pegawainya demikian pula dengan Dinas Pendidikan Kab. Pangkep namun kenyataannya banyak pegawai yang kurang

bertanggung jawab dalam pekerjaannya terbukti dengan banyaknya pekerjaan yang terbengkalai. ASN sering menunda penyelesaian pekerjaan disebabkan oleh berbagai hal diantaranya suasana kerja dan lingkungan kerja kurang mendukung ASN dalam menjalankan aktifitas diakibatkan karena kurang harmonisnya hubungan kerja antar sesama ASN didukung dengan rendahnya pengalaman kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat pelayan public.

Adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini (1) Pengaruh motivasi terhadap kompensasi (2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kompensasi (3) Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas (4) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja (5) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja (6) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai (7) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai.

Tujuan penelitian ini diangkat adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan pengaruh pengalaman kerja terhadap kompensasi pegawai (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dan pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai Dinas Pendidikan Kab. Pangkep.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Menurut Hasibuan (2012) Motivasi berasal dari kata latin movere, yang berarti dorongan atau pemberian daya menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Salah satu teori tentang motivasi yang paling terkenal adalah Hirarki Kebutuhan yang dikeluarkan Abraham Maslow menyusun lima jenis kebutuhan secara berjangka diawali dengan kebutuhan fisiologikal atau kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti oksigen, pangan, minuman, istirahat, dll. Kemudian tahapan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman berwujud proteksi diri dari bahaya kebakaran, criminal, dan perlindungan lainnya. Jika kedua kebutuhan tersebut terpenuhi maka selanjutnya yang harus dipenuhi kebutuhan akan berasosiasi dengan pihak lain, ingin diterima oleh rekan-rekannya. Kebutuhan selanjutnya kebutuhan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompensasi, pengetahuan, penghargaan diri. Tahapan puncak hirarki yaitu kebutuhan aktualisasi diri yaitu merealisasikan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan.

Teori kebutuhan David McClland (dalam Mangkunegara,2010:68) tiga kebutuhan utama yang membantu menjelaskan motivasi pertama kebutuhan akan pencapaian prestasi dan berusaha keras supaya berhasil (*need for achievement, nAch*) yang kedua menyatakan bahwa kebutuhan seseorang akan berperilaku sesuai standar apabila dipaksa untuk meraih kekuasaan/ kekuatan (*neef for Power,nPow*) dan kebutuhan kebutuhan akan afiliasi (*need for affilication, nAff*) keinginan untuk memiliki teman atau sahabat yang mempunyai kesamaan pribadi dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai hanya dapat dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya, seorang pimpinan harus memahami karakter dari setiap bawahannya oleh karena setiap pribadi memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda

sehingga motivasi mengacu pada orang perorang sebagai seorang pimpinan harus menunjukkan teladan yang baik untuk bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam setiap kegiatan mutlak diperlukan karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru terbaik. Orang yang pengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik daripada orang yang baru saja memasuki dunia kerja. Dengan pengalaman seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas dalam pekerjaannya. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dengan masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Menurut Hani T.Handoko (2011:241) ada 5 faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu: (1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan dan bekerja; (2)Bakat dan Minat;(3) Sikap dan Kebutuhan; (4) Kemampuan analitis dan manipulative; (5) Keterampilan dan Kemampuan Teknik. Teori lain mengungkapkan ada 3 indikator dari pengalaman kerja (Foster, 2011:43) yaitu (1) Lamanya waktu/masa kerja (2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan Peralatan.

Kompensasi

Hani T Handoko (2014) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Menurut Mathis (dan Jackson (2012) menyatakan bahwa salah satu cara meningkatkan prestasi kerja dengan memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai melalui kompensasi. Oleh Hasibuan (2014) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Dari semua pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan organisasi kepada pegawainya karena telah melakukan kewajiban dan memenuhi segala tugas dan pekerjaannya baik berbentuk finansial maupun non-finansial.

Menurut Malayu Hasibuan (2014:130) secara garis besar membagi 3 jenis kompensasi (1) Kompensasi Langsung berupa upah atau gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (2) Kompensasi tidak langsung pemberian diluar gaji berupa uang atau barang sebagai penghargaan atas pekerjaannya yang telah menguntungkan perusahaan (3) Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi sifatnya tidak menentu atau hanya sewaktu-waktu. Sedangkan pendapat Mathis dan Jackson (2012) mengatakan bahwa kompensasi itu terbagi atas 2 bagian yaitu (1) Kompensasi Langsung berupa gaji pokok dan gaji variable (2) Kompensasi Tak Langsung berupa tunjangan.

Produktivitas Kerja

Menurut Malayu SP Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input) Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang

kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan (Sinungan, 2010:18). Adapun factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah (1) Tenaga Kerja meliputi pendidikan, disiplin, motivasi, keterampilan dan pengalaman; (2) Seni serta Ilmu Manajemen; (3) Modal (Muchdarsyah, 2011:54). Pengukuran produktivitas kerja dapat digambarkan dengan rumus:

$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$

Hasil kerja dari tenaga kerja sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu.

Manfaat Penilaian produktivitas kerja (Sinungan 2012:126) sebagai berikut (1) Umpan Balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai; (2) Evaluasi produktivitas kerja; (3) Untuk penetapan keputusan (Promosi dll); (4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan; (5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier; (6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*; (7) Untuk mengetahui ketidak akuratan Informal; (8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil. Adapun Indikator (Sondag, 2011:612) menyatakan bahwa factor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

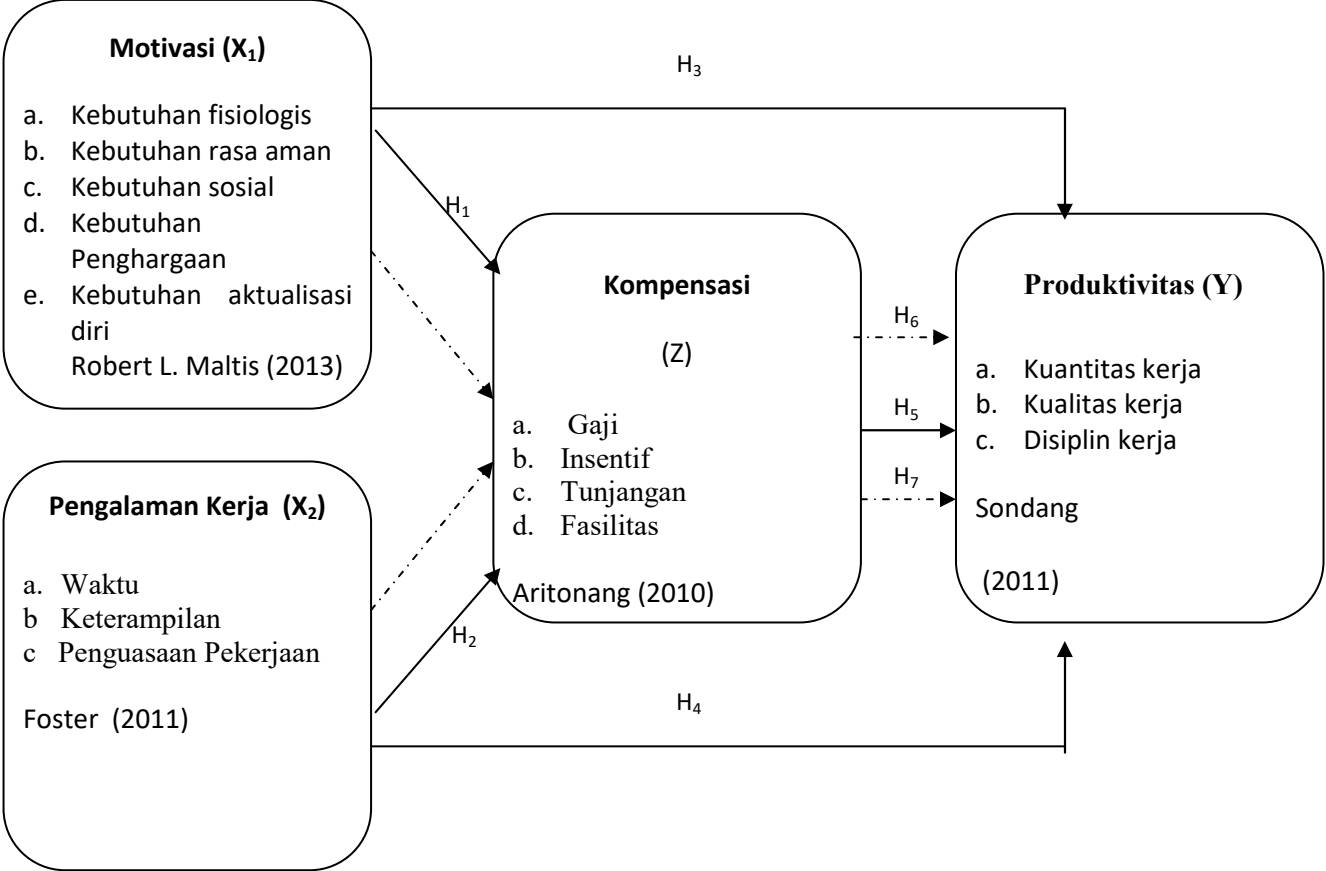
Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan motivasi Godi Prakasa (2017) dari penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja mempunyai andil yang besar sebagai mediator motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, memberikan peluang kepada karyawan mengembangkan dirinya agar karyawan merasa nikmat dalam menjalankan tugasnya. Ita Suryaningsih, (2011) Kinerja pegawai ditinjau dari motivasi berprestasi dan iklim organisasi Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama memiliki hubungan yang signifikan sebesar 0,001, P < 0,01). Wenny Soliany Permata Sari, 2010. Judul ; Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pelayanan kependudukan di kelurahan Petojo Utara Kecamatan Gambir Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hasil penelitian bahwa dari hasil perhitungan regresi maka dapat disimpulkan bahwa ternyata pengaruh kompensasi terhadap kinerja pelayanan lebih dominan dibandingkan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pelayanan. Donny Prakasa Utama, 2010. Judul Pengaruh disiplin kerja dan system kompensasi Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian Negara. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan system kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka Konseptual

Secara sederhana kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:
 —————▶ : Arah hubungan parsial
 - - - - -▶ : Arah hubungan intervening

Hipotes

(1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pegawai pada Dinas Pendidikan; (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pegawai Dinas Pendidikan; (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Pendidikan; (4) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Pendidikan; (5) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Pendidikan; (6) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Pendidikan; (7) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kab Pangkep.

Definisi Operasional Variabel

Motivasi (X₁) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dengan indikatornya

(1) Kebutuhan Fisiologis; (2) Kebutuhan rasa aman; (3) Kebutuhan Sosial; (4) Kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri (Robert L Maltis,2013)

Pengalaman kerja (X_2) adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas, dengan indikatornya (1) Waktu; (2) Keterampilan; (3) Penguasaan Pekerjaan (Foster,2011)

Kompensasi (Z) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Aritonang,2010) yang memiliki indikator sebagai berikut (1) Gaji; (2) Insentif; (3) Tunjangan; (4) Fasilitas.

Produktivitas kerja (Y) adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan hasil (*input*), juga merupakan kemampuan pegawai dalam mencapai target organisasi yang telah ditetapkan dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan disiplin kerja (Sondag, 2011)

Metode Penelitian

Desain Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Sinungan, 2013). Dinas Pendidikan Kab Pangkep adalah lokasi yang dipilih oleh peneliti sebagai obyek penelitian. Lama penelitian berlangsung 3 (tiga) bulan yaitu bulan Oktober, November dan Desember. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kab. Pangkep yang berjumlah 69 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus) yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 69 orang pegawai Dinas Pendidikan Kab Pangkep.

Teknik pengumpulan data

Dengan menggunakan metode mengedarkan angket/ kuisioner, yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer dari responden sebagai subyek penelitian. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif (data yang berbentuk angka dan data kualitatif (data berupa keterangan atau pernyataan yang tidak berupa angka). Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yang diperoleh dari sampel sebagai responden dalam penelitian dan data Sekunder berupa dokumen-dokumen kantor Dinas Pendidikan Kab. Pangkep.

Teknik analisis data

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel yang digunakan dan menggambarkan variabel-variabel dalam penelitian. Analisis statistik deskriptif meliputi jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi dari semua variabel (Ghozali, 2011). Pengujian terhadap kualitas data dilakukan dengan metode construct validity (Ghozali, 2011), pengukuran variabel tersebut dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Uji validitas berguna untuk Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2012). Kuisioner riset dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti (Suliyanto, 2011).

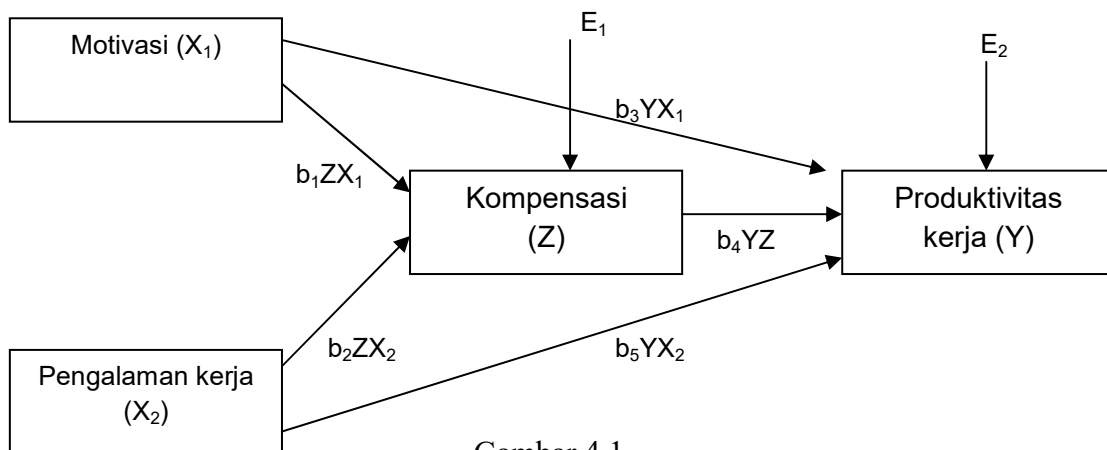
a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.

b. Jika r hitung negatif atau r hitung $< r$ tabel maka butir pertanyaan tidak valid

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2012). Tujuan pengujian ini untuk melihat masing-masing instrumen yang digunakan dengan koefisien *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Metode analisis data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Merancang model berdasarkan konsep dan teori, (model tersebut juga dinyatakan dalam bentuk persamaan). Dalam penelitian ini mengacu pada kajian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya dikembangkan model teoritis sebagai berikut : Analisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan kompensasi sebagai variable intervening, jika dirumuskan ke dalam persamaan *structural model path analysis*. .



Gambar 4.1

Penggambaran Asumsi Analisis Jalur

Berdasarkan model analisis jalur diatas dapat diketahui hubungan antar variable adalah linier, yaitu system aliran kesatu arah tidak terjadi pemutaran kembali (*looping*) dapat dibuat persamaan struktural analisis jalur yang meliputi X₁, X₂ sebagai variable bebas (Variabel eksogen), Z sebagai variable intervening, Y sebagai variable terikat (variable endogen) dan E= Error sebagai berikut :

1. Persamaan substruktur pertama

$$Z = b_1 ZX_1 + b_2 ZX_2 + E_1$$

2. Persamaan substruktur kedua

$$Y = b_3 YX_1 + b_4 YZ + b_5 YX_2 + E_2$$

Dimana:

Z = Kompensasi

Y = Produktivitas kerja pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Pengalaman kerja

E = Error

1. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yaitu (1) hubungan antar variabel adalah linear dan aditif, (2) model yang digunakan adalah *recursive*, yaitu aliran kausal satu arah. Dan *recursive* model dipergunakan, apabila memenuhi asumsi-asumsi yaitu, (1) antar variabel eksogenus saling bebas, (2) pengaruh kausalitas dari variabel endogenus adalah searah, (3) didasarkan dari data yang valid dan reliable.
2. Penghitungan koefisien jalur dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 15.0 melalui analisis regresi secara parsial dimana koefisien jalurnya adalah merupakan koefisien regresi yang distandardisasi (*standardized coefficients beta*) untuk pengaruh langsungnya, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung.
- 4 Interpretasi Analisis kesimpulan menggunakan analisis jalur dalam kajian ini adalah karena ada kesesuaian model baik secara teoritik maupun empirik, sehingga model teoritik akan teruji kebenarannya. Tetapi bila tidak sesuai dengan model teoritik maka terjadi alternatif yang dapat merevisi model teoritik.

Uji t (Uji Parsial) Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam uji secara parsial adalah sebagai berikut :

$H_0 = b_1, b_2 = 0$ (Motivasi dan Pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kompensasi)

$H_1 = b_1, b_2 \neq 0$ (Motivasi dan Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kompensasi)

$H_0 = b_1, b_2 = 0$ (Motivasi dan Pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai)

$H_1 = b_1, b_2 \neq 0$ (Motivasi dan Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai)

Nilai $t_{\text{-hitung}}$ akan dibandingkan dengan $t_{\text{-tabel}}$ dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika $t_{\text{-hitung}} < t_{\text{-tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, pada $\alpha = 5\%$

Jika $t_{\text{-hitung}} > t_{\text{-tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pada $\alpha = 5$

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pada pembahasan ini mengenai pembahasan pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) dan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) antara variable bebas dengan variable terikat.

A. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengaruh langsung antara variable (X), variable intervening (Z) dan variable terikat (Y) :

1. Pengaruh langsung variabel motivasi dan kompensasi ($X_1 \rightarrow Z$)
2. Pengaruh langsung variabel pengalaman kerja dan kompensasi ($X_2 \rightarrow Z$)

3. Pengaruh langsung variabel motivasi dan produktivitas kerja pegawai ($X_1 \rightarrow Y$)
4. Pengaruh langsung variabel kompensasi dan produktivitas kerja pegawai ($Z \rightarrow Y$)
5. Pengaruh langsung variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja pegawai ($X_2 \rightarrow Y$)

B. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung antara variable (X), variable intervening (Z) dan variable terikat (Y) :

1. Pengaruh tidak langsung variabel motivasi dan produktivitas kerja pegawai melalui kompensasi ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$)
2. Pengaruh langsung variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja pegawai melalui kompensasi ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian kontribusi pengaruh seluruh variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) dimana $0 < R^2 < 1$. Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2014). Hal ini menunjukkan jika nilai R^2 semakin dekat pada nilai 1 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin dekat pada nilai 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang digunakan benar-benar handal dan sah untuk digunakan sebagai alat ukur. Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung atau *person correlation* dan r tabel atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) pada $n = 69$ ($df = n - 2 = 69 - 2 = 67$), sebesar 0,237. Jika nilai r hitung $>$ r tabel atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid. Hasil pengujian validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan uji validitas motivasi indikator (X1, X2, X3 dan X4) menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel motivasi menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,237). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel motivasi dinyatakan valid.

Berdasarkan Uji Validitas pada Variabel Kompensasi (Z1, Z2, Z3 dan Z4) tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel kompensasi menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,237). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

Berdasarkan Uji Validitas pada Variabel Produktivitas kerja Pegawai (Y1, Y2, Y3 dan Y4) tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel produktivitas kerja pegawai menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,237). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel produktivitas kerja pegawai dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Pendekatan yang dilakukan untuk menguji apakah instrumen pertanyaan menunjukkan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran secara berulang-ulang adalah dengan menghitung koefisien alpha (*Cronbach's alpha*) untuk setiap variabel yang diukur. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat Cronbach's Alpha variabel motivasi 0,759, saran prasarana 0,809, kompensasi 0,864 dan produktivitas kerja pegawai 0,898 menunjukkan semua reliabel yakni cronbach's alpha >0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

V.Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Validitas Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung atau *person correlation* dan r table atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5 \%$) pada $n = 69$ ($df = n - 2 = 69 - 2 = 67$), sebesar 0,237. Jika nilai r hitung > r tabel atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam setiap variabel baik motivasi, pengalaman kerja, produktivitas kerja serta kompensasi menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,237). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Pengujian reliabilitas dari penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi (X1)	0,759	0,60	Reliabel
Pengalaman kerja (X2)	0,809	0,60	Reliabel
Kompensasi (Z)	0,864	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja(Y)	0,898	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standar yang telah ditentukan yaitu (>0.60) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat Cronbach's Alpha variabel motivasi 0,759, saran prasarana 0,809, kompensasi 0,864 dan produktivitas kerja pegawai 0,898 menunjukkan semua reliabel yakni cronbach's alpha >0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

$$(Z = b_1 ZX_1 + b_2 ZX_2 + E_1)$$

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1, b_2) terhadap kompensasi (Z) untuk uji kelayakan model. berikut hasil output regresi :

Tabel 5.11
 Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103.093	2	51.546	27.061	.000 ^b
Residual	125.719	66	1.905		
Total	228.812	68			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5.11 dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kompensasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 27.061 > F_{tabel} = 3.14$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_1, b_2) signifikan dan model layak. Besarnya pengaruh secara serempak dari kedua variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini: Tabel 5.12

Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.671 ^a	.451	.434	1.38016	2.630

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.12, koefisien determinasi pengaruh variabel motivasi dan pengalaman kerja terhadap kompensasi adalah sebesar 0,451 atau 45,1% artinya perubahan didasarkan kompensasi bisa dinyatakan dengan perubahan variable dorongan serta profesionalisme dalam bekerja akan tetatpi selebihnya sebesar 54.9% dijelaskan oleh faktor lain diluar variable motivasi dan pengalaman kerja.

Uji Partial (Uji t)

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variable bebas dan variable terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap kompensasi dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.13
 Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.323	2.135		.620	.538		
1 X1	.418	.154	.352	2.714	.008	.494	2.025
X2	.512	.178	.373	2.873	.005	.494	2.025

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Diolah, 2019
 Berdasarkan hasil tabel 5.13. dapat dijelaskan :
 Pengaruh langsung variable motivasi terhadap kompensasi ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,352 atau 35,2%, artinya setiap peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kenaikan kompensasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep sebanyak 0,352 atau 35,2%.
 Pengaruh langsung variable pengalaman kerja terhadap kompensasi ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,373 atau 37,3%, artinya setiap peningkatan pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kompensasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep sebanyak 0,373 atau 37,3%.

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Kedua

Tabel 5.15
 Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.653	.637	1.41330	2.199

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.15, koefisien determinasi pengaruh variabel Motivasi dan pengalaman kerja terhadap kompensasi adalah sebesar 0,653 atau 65,3%

artinya perubahan didasarkan produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh perubahan variable motivasi, pengalaman kerja dan kompensasi sedangkan selebihnya sebesar 0,347% dijelaskan oleh factor lain diluar variable motivasi, pengalaman kerja dan kompensasi. Pengaruh langsung variable motivasi terhadap produktivitas kerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,263 atau 26,3%, artinya setiap peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep sebanyak 0,263 atau 26,3%.

Uji t (parsial) Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung motivasi, profesionalisme dalam bekerja dan imbalan jasa terkait kapasitas pekerja dapat dilihat dalam tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.16
Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.463	2.193		-.667	.507		
	X1	.398	.166	.263	2.397	.019	.444	2.252
	X2	.429	.193	.245	2.217	.030	.439	2.279
	Z	.529	.126	.414	4.198	.000	.549	1.820

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

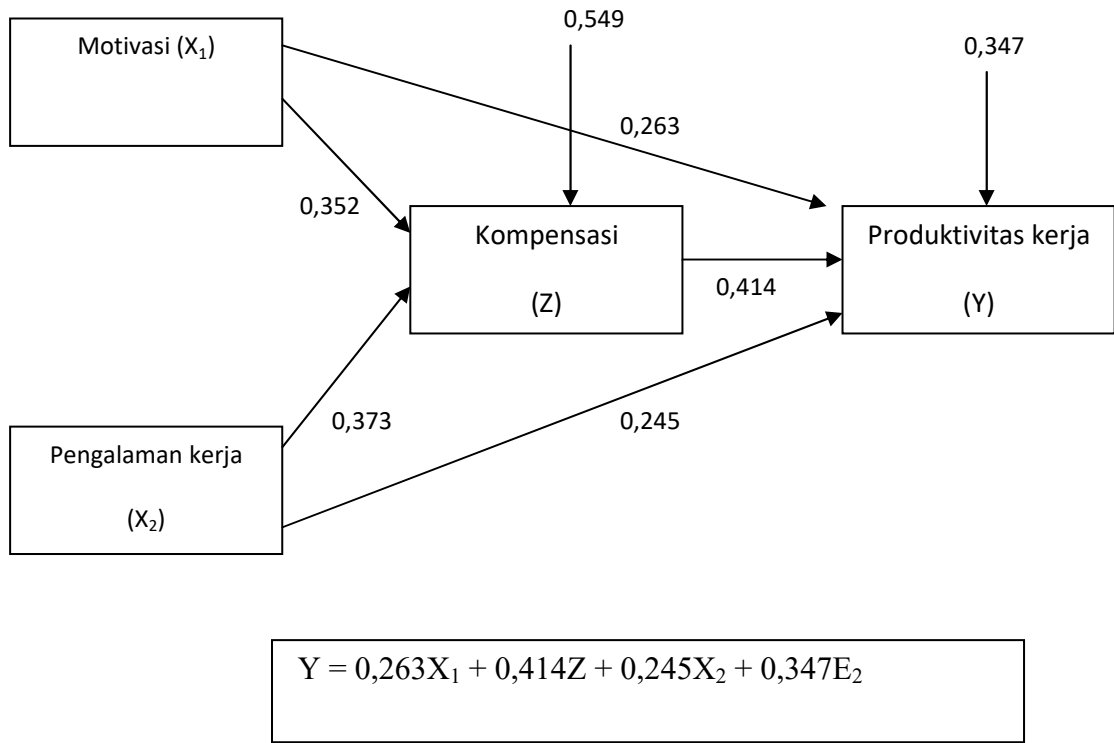
Berdasarkan hasil tabel 5.16, diatas dapat dijelaskan :

Besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,263 atau 26,3% artinya setiap motivasi pegawai yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai sebanyak 0,263.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,414 atau 41,4% artinya setiap peningkatan kompensasi, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai sebanyak 0,414.

Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,245 atau 24,5% artinya pengalaman kerja pegawai yang baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai sebanyak 0,245.

Sub struktur kedua pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep adalah sebagai berikut:



HASIL PENELITIAN

Pengaruh langsung variable motivasi terhadap kompensasi ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,352 atau 35,2%, artinya setiap peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kenaikan kompensasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep sebanyak 0,352 atau 35,2%.

Pengaruh langsung variable pengalaman kerja terhadap kompensasi ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,373 atau 37,3%, artinya setiap peningkatan pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kompensasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep sebanyak 0,373 atau 37,3%.

Pengaruh langsung variable motivasi terhadap produktivitas kerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,263 atau 26,3%, artinya setiap peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep sebanyak 0,263 atau 26,3%.

Pengaruh langsung variable kompensasi terhadap produktivitas kerja ($Z \rightarrow Y$) = 0,414 atau 41,4%, artinya setiap peningkatan kompensasi, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep sebanyak 0,414 atau 41,4%.

Pengaruh langsung variable pengalaman kerja dan produktivitas kerja ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,245 atau 24,5%, artinya setiap peningkatan pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep sebanyak 0,245 atau 24,5%.

Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan variable (X_1, X_2) dengan variable dependen (Y) melalui variable intervening (Z)

Pengaruh tidak langsung variable motivasi (X_1) dengan variable produktivitas kerja (Y) melalui variable kompensasi (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,352 \times 0,414) = 0,146$$

Nilai sebesar 0,146 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable motivasi terhadap variable produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep melalui variable kompensasi adalah sebesar 0,146 atau 14,6%

Pengaruh tidak langsung variable pengalaman kerja (X_2) dengan variable kepuasan (Y) kerja melalui variable kompensasi (Z) dengan rumus sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,373 \times 0,414) = 0,154$$

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.
7. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.

SARAN

1. Disarankan pengalaman kerja yang diadakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep agar disesuaikan dengan bidang pekerjaan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan efektif dan efisien serta pengalaman kerja yang diselenggarakan dapat mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja serta dapat bermanfaat dan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan.
2. Disarankan Pimpinan memberikan kompensasi kepada pegawai agar terdorong serta bersemangat untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).
3. Motivasi diberikan kepada pegawai dapat berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai, oleh sebab itu disarankan kepada pegawai dengan cara memberikan materi motivasi disesuaikan dengan tugas yang akan diberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang berkeinginan serta berpotensi untuk meningkatkan pengetahuannya ke jenjang motivasi yang lebih tinggi sebaiknya didukung serta diberi kesempatan baik moril maupun materil.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai contohnya budaya organisasi, rotasi, kepemimpinan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada keluarga yang telah mendukung secara moral dan meluangkan waktunya setiap saat membutuhkan bantuan. Tak lupa pula saya pun mengucapkan banyak terima kasih kepada para dosen pengajar serta staf akademik utamanya Bapak Pembimbing yang selalu mendorong dan menyemangati kami untuk segera menyelesaikan pendidikan di STIE Nobel Indonesia Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Foster, Bill. 2011. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hani T. Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Jakarta : Buku I. Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan. 2012. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian,. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Rineka Cipta