



PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMPENSASI PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN PINRANG

BAHARUDDIN¹, SABAN ECHDAR², ASRI³
Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
Email : baharuddin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1) pengaruh langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, 2) pengaruh langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, dan 3) pengaruh tidak langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, dan 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang

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

ABSTRAC

The aims of the study were to identify and analyze: 1) the direct effect of motivation and work experience on employee compensation at the Tourism, Youth and Sports Office of Pinrang Regency, 2) the direct effect of motivation and work experience on employee work productivity at the Tourism, Youth and Sports Office of Pinrang Regency, and 3) the indirect effect of motivation and work experience on work productivity through employee compensation at the Tourism, Youth and Sports Office of Pinrang Regency. The research design uses survey research. The data analysis technique used is path analysis. The results of the study show that: 1) there is a direct positive and significant effect of motivation and work experience on employee compensation at the Tourism, Youth and Sports Office of Pinrang Regency, 2) there is a direct positive and significant influence of motivation and work experience on employee work productivity at the Office Tourism, Youth and Sports of Pinrang Regency, and 3) there is an indirect positive and significant effect of motivation and work experience on work productivity through employee compensation at the Office of Tourism, Youth and Sports of Pinrang Regency.

Keywords: motivation, work experience, compensation and work productivity

PENDAHULUAN

Sumber dari segala sumber hukum di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Hal yang diatur di dalamnya mencakup tentang Pegawai Negeri, Badan Kepegawaian Negara, Perjanjian Kerja, Peradilan Tata Usaha dan masih banyak lagi. Berkenaan dengan Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Bab I Pasal 1 (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi



pemerintah. Bab I pasal 1 (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. 1 Bab IV Pasal 10 Pegawai berfungsi sebagai: a. pelaksana kebijakan publik; b. pelayan publik; dan c. perekat dan pemersatu bangsa.

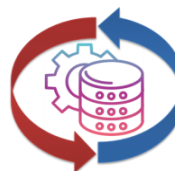
Peran dari sumber daya manusia merupakan basis dari *core competence* yang memiliki *competitive advantage* yang tinggi dan paling sulit ditiru yang dapat meningkatkan efektivitas dari suatu organisasi (Cascio, *et al*, 2012). Oleh karena itu dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan professional, aparat pemerintah baik terhadap faktor eksternal maupun internal. Salah satu faktor internal yang bisa dikendalikan dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi adalah kinerja sumber daya manusia.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Bekerja secara terminologi didefinisikan sebagai aktivitas yang menjadi sarana bagi manusia untuk menciptakan eksistensi dirinya menjadi lebih berarti. Bekerja dalam arti sempit dapat diartikan melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan sesuatu. Selain itu kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Bekerja adalah suatu aktivitas atau kegiatan yang dibutuhkan oleh manusia, sesuai kategori dari individu diri sendiri. Kategori yang pertama adalah untuk mencari nafkah dengan penuh keikhlasan dan kategori yang kedua adalah sebagai motivasi untuk mencapai suatu tujuan.

Dengan demikian bekerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan diri dan mengaktualisasikan diri sehingga diperoleh sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Bekerja pada hakikatnya adalah “usaha” yang dilakukan seseorang dalam hal ini pegawai negeri untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab disertai dengan keinginan yang tinggi untuk menjadi lebih baik serta menerima imbalan yang sesuai. Terkadang hasil usaha atau hasil kerja tidak mencapai target disebabkan banyak hal. Salah satunya adalah ketiadaan atau kurangnya kekuatan yang mendorong dalam diri ataupun dari lingkungan luar seorang pegawai negeri yang disebut motivasi kerja.

Motivasi, berasal dari kata motiv, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu



perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang menyebabkan orang-orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Bangun,2012:312).

Motivasi bekerja sangat besar perannya terhadap kinerja. Karena dengan adanya motivasi dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab. Pegawai yang memiliki motivasi yang kuat memiliki banyak energi untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan. Sehingga boleh jadi pegawai yang memiliki energi yang cukup tinggi menjadi gagal karena kekurangan motivasi, sebab hasil bekerja itu akan optimal bila terdapat motivasi yang tepat. Karenanya, bila pegawai mengalami kegagalan dalam bekerja, atau kurangnya produktivitas kerja, hal ini bukanlah semata-mata kesalahan pegawai, tetapi bisa saja faktor-faktor lain tidak berhasil dalam membangkitkan motivasi pegawai. Motivasi bekerja tidak hanya memberikan kekuatan pada daya-upaya bekerja, tetapi juga memberikan arah yang jelas. Faktor lain yang memegang peranan penting untuk mencapai prestasi selain motivasi adalah pengalaman kerja.

Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi prasyarat kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010: 126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Setiap organisasi selalu menginginkan produktivitas dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para pegawai, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Fakta empirik menunjukkan bahwa motivasi kerja ASN tergolong rendah di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, hal ini dapat ditunjukkan seperti

pegawai kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang terbengkalai, dan ASN sering menunda-nunda penyelesaian pekerjaannya, bahkan tidak jarang ASN jarang masuk kantor dengan alasan yang sulit dipertanggungjawabkan. Pada bagian lainnya untuk motivasi ASN menunjukkan hal yang sama terbukti bahwa suasana kerja dan lingkungan kerja kurang mendukung ASN dalam menjalankan aktifitasnya hal ini terlihat dari kurang harmonisnya hubungan kerja di antara sesama ASN. Demikian pula rendahnya pengalaman kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat pelayan publik.

Kondisi tersebut berdampak pada kinerja ASN, bahwa: (1) rendahnya produktivitas kerja ASN, (2) tingginya intensitas pekerjaan, (3) rendahnya kedisiplinan ASN yang ditunjukkan dengan ketidak tepatan ASN dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena rendahnya motivasi ASN dan pengalaman kerja sehingga berdampak terhadap belum optimalnya transformasi data yang digunakan dalam proses penciptaan informasi.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

1. Persamaan substruktur kedua

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

Melakukan pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur, yaitu hubungan antar variabel adalah linier dan aditif. Berdasarkan gambar 5.4 Maka dapat dijelaskan hubungan antar variabel adalah linier, yaitu sistem aliran ke satu arah, tidak ada variable dependen (endogen) yang mempunyai pengaruh bolak balik.

5.1.5.1. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Pertama

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

A. 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^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.646	2	3.323	14.765	.000 ^a
	Residual	20.030	49	.225		
	Total	26.677	51			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Diolah, 2019

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
1	(Constant)	2.489	.717		4.259	.000		
	X1	.153	.118	.309	4.950	.000	.903	1.107
	X2	.224	.110	.394	6.313	.000	.903	1.107

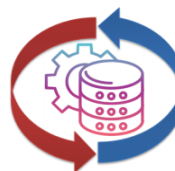
- a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Diolah, 2019

Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kompensasi Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan t



hitung $> t_{\text{tabel}}$ atau nilai sig= 0,000 $< \alpha$ 5% dan besarnya pengaruh motivasi terhadap kompensasi sebesar 0,309, sehingga H_1 (diterima).

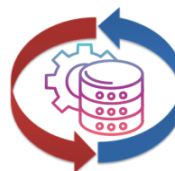
Berdasarkan deskriptif frekuensi, unsur item empiris pertama berupa dapat mengelola emosi meski dalam keadaan dibawah tekanan, dimana 32,5% responden menyatakan sangat setuju, 42,5% responden menyatakan setuju, kemudian 20,0% responden menjawab cukup setuju, kemudian 5,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua berupa beberapa pelatihan dan pengembangan yang dilakukan organisasi ini berguna bagi kemampuan (*skill*) dimana 65,0% responden menyatakan sangat setuju, 22,5% responden menyatakan setuju, kemudian 2,5% responden menjawab cukup setuju, kemudian 10,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju.. Pada item empiris ketiga berdiskusi dan berkomunikasi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan a, dimana 67,5% responden menyatakan sangat setuju, 17,5% responden menyatakan setuju, kemudian 12,5% responden menjawab cukup setuju, kemudian 2,5% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat dengan pengetahuan yang pegawai miliki, pegawai mampu memecahkan masalah pekerjaan dan memiliki wawasan yang luas dimana 65,0% responden menyatakan sangat setuju, 20,0% responden menyatakan setuju, kemudian 5,0% responden menjawab cukup setuju, kemudian 10,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pengaruh langsung variable motivasi terhadap kompensasi ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,309 atau 30,9%, artinya setiap peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kenaikan kompensasi pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,309 atau 30,9%.

5.2.2. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kompensasi Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai sig= 0,000 $< \alpha$ 5% dan besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kompensasi sebesar 0,394, sehingga H_2 (diterima).

Berdasarkan deskriptif frekuensi, unsur item empiris pertama besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang pegawai berikan pada organisasi, dimana 65,0% responden menyatakan sangat setuju, 15,0% responden menyatakan setuju, kemudian 7,5%



responden menjawab cukup setuju, kemudian 12,5% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua organisasi memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan. dimana 60,0% responden menyatakan sangat setuju, 35,0% responden menyatakan setuju, kemudian 2,5% responden menjawab cukup setuju, kemudian 2,5% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan yang memuaskan, dimana 57,5% responden menyatakan sangat setuju, 32,5% responden menyatakan setuju, kemudian 0,0% responden menjawab cukup setuju, kemudian 10,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai, dimana 57,5% responden menyatakan sangat setuju, 30,0% responden menyatakan setuju, kemudian 7,5% responden menjawab cukup setuju, kemudian 5,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pengaruh langsung variable pengalaman kerja terhadap kompensasi ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,394 atau 39.4%, artinya setiap peningkatan pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kompensasi pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,394 atau 39.4%.

5.2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,343, sehingga H_3 (diterima).

Sutrisno (2010:202) menyatakan bahwa secara etimologi, motivasi diartikan “sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik”. Motivasi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan produktivitas kerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2012). Dengan kata lain, motivasi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Menurut Moehariono (2012:17) motivasi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu sebagai berikut :



- a. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- b. Kompensasi yang tinggi.
- c. Sikap, motif, dan nilai cara pandang.
- d. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, *course*, panel dan lain-lain)
- e. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki.
- f. Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

Pengaruh langsung variable motivasi terhadap produktivitas kerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,343 atau 34.3%, artinya setiap peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,343 atau 34.3%.

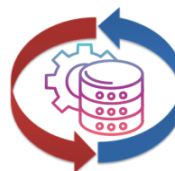
Penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Rahman, dkk (2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan Kompensasi sebagai variable intervening (Studi Kasus Pada karyawan Bagian Pabrik PT. Jember Indonesia). Dimana hasil menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2.4. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,211, sehingga H_4 (diterima).

Pengalaman kerja penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya pengalaman kerja mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko,2012). Pengalaman kerja acapkali juga di sebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean,2012).

Menurut Dessler (2012:46) Pengalaman kerja adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”. Aritonang



(2014:2) menyatakan pengalaman kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Pengalaman kerja diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Istilah pengalaman kerja mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa kepada karyawan (Daft, 2012:536).

Pengaruh langsung variable pengalaman kerja dan produktivitas kerja ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,211 atau 21.1%, artinya setiap peningkatan pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,211 atau 21.1%.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Aziz (2014), dengan judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kota Padang. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kota Padang

5.2.5. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 4.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,499, sehingga H_5 (diterima).

Kompensasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti kompensasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Rivai,2010). Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri (Rivai,2010). Menurut Gibson (2010) mendefinisikan kompensasi adalah kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku.



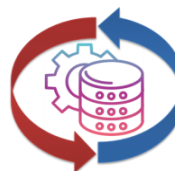
Menurut Robbins (2011) mendefinisikan kompensasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski kompensasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apasaja, dalam konteks organisasi maka kompensasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengaruh langsung variable kompensasi terhadap produktivitas kerja ($Z \rightarrow Y$) = 0,499 atau 49.9%, artinya setiap peningkatan kompensasi, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,499 atau 49.9%.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Lubis (2013) melakukan penelitian dengan judul ” Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. Berdasarkan Uji serempak, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sedangkan secara parsial variabel kompensasi yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan juga dinyatakan oleh teori Robbins (2011) mendefinisikan kompensasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Kompensasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti kompensasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan. Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras serta cenderung menonjolkan diri.

5.2.6. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja melalui Kompensasi Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang

Pengujian hipotesis enam (H_6) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghazali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_1 b_4) dimana besar nilai koefisien ($b_1 =$



0,309) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, dan nilai koefisien ($b_4 = 0,499$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,309) \times (0,499) = (0,154)$. Namun koefisien pengaruh langsung motivasi terhadap produktivitas kerja lebih besar ($0,343$). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui kompensasi, maka H_6 (diterima).

Gambaran deskripsi responden pada unsur item empiris pertama berupa keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaan semakin meningkat untuk mencapai tujuan organisasi, dimana 52,5% responden menyatakan sangat setuju 37,5% responden menyatakan setuju, kemudian 0,0% responden menjawab cukup setuju, kemudian 10,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua, ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik, dimana 65,0% responden menyatakan sangat setuju, 20,0% responden menyatakan setuju, kemudian 2,5% responden menjawab cukup setuju, kemudian 12,5% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga, semangat mengerjakan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 25,0% responden menyatakan setuju, kemudian 15,0% responden menjawab cukup setuju, kemudian 10,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat berupa kompensasi yang diberikan atasan mendorong saya dalam mengembangkan kreatifitas dalam bekerja dimana 52,5% responden menyatakan sangat setuju, 27,5% responden menyatakan setuju, kemudian 10,0% responden menjawab cukup setuju, kemudian 10,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

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

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,309 \times 0,499) = 0,154$$

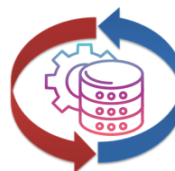
Nilai sebesar 0,154 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable motivasi terhadap variable produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang melalui variable kompensasi adalah sebesar 0,154 atau 15.4%

5.2.7. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Kompensasi Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang



Pengujian hipotesis tujuh (H_7) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_2, b_4) dimana besar nilai koefisien (b_2 0,394) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$ dan nilai koefisien (b_4 0,499) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,394) \times (0,499) = (0,195)$. Namun koefisien pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja lebih besar (0,211). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui kompensasi, maka H_7 (diterima).

Berdasarkan deskripsi frekuensi, maka item empiris pertama berupa tugas yang diberikan memberi kemampuan saya untuk lebih ditingkatkan, dimana 52,5% responden menyatakan sangat setuju, 22,5% responden menyatakan setuju, kemudian 12,5% responden menjawab cukup setuju, kemudian 12,5% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua dalam bekerja mutu pengawasan selalu dengan baik untuk membantu agar hasil pekerjaan menjadi lebih maksimal, dimana 55,0% responden menyatakan sangat setuju, 27,5% responden menyatakan setuju, kemudian 12,5% responden menjawab cukup setuju, kemudian 5,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris terjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai, dimana 62,5% responden menyatakan sangat setuju, 17,5% responden menyatakan setuju, kemudian 12,5% responden menjawab cukup setuju, kemudian 7,5% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris organisasi memberi kesempatan yang sama setiap pegawai untuk mengembangkan karir, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 40,0% responden menyatakan setuju, kemudian 2,5% responden menjawab cukup setuju dan kemudian 7,5% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris kelima organisasi memberikan gaji yang sesuai dengan ketentuan yang disepakati bersama, dimana 35,0% responden menyatakan sangat setuju, 22,5% responden menyatakan setuju, kemudian 20,0% responden menjawab cukup setuju dan kemudian 22,5% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Pengaruh tidak langsung variable pengalaman



kerja (X_2) dengan variable kepuasan (Y) kerja melalui variable kompensasi (Z) dengan rumus sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,394 \times 0,499) = 0,195$$

Nilai sebesar 0,195 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable pengalaman kerja terhadap variable produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang melalui variable kompensasi adalah sebesar 0,195 atau 19.5%.

KESIMPULAN

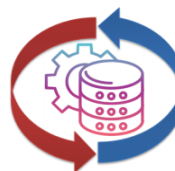
Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

SARAN

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

Disarankan pengalaman kerja yang diadakan oleh Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang 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. 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). 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. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai contohnya budaya organisasi, rotasi, kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan, Z., 2014, *Sistem Akuntansi*, BPFE, Yogyakarta.
- Benyamin, H., 2013, *Peranan Administrator Pemerintah Daerah*, LP3ES. Indonesia, Jakarta.
- Devas, Nick, Brian Binder, Anne Booth, Kenneth Davey and Roy Kelly, 1989, *Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia*, (terjemahan oleh Masri Maris), UI-Press, Jakarta.
- Dunn, William N, 2014, *Analisis Kebijakan Publik*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Halim, Abdul, 2014, *Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah*, Edisi Pertama, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Jaya Kirana, Wihana, 2014, *Analisis Potensi Keuangan Daerah, Pendekatan Makro*, PPPEB UGM Yogyakarta.
- Jones, Charles O, 2012, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Rajawali Press, Jakarta.
- Kaho, Josef Riwu, 2010, *Prospek Otonomi Daerah: Identifikasi Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Penyelenggaraannya*, Rajawali Press, Jakarta.
- Kunarjo., 2012, *Perencanaan dan Pembiayaan Pembangunan*, Edisi ketiga, UI-Press, Jakarta.
- Kuncoro, M., 2013, *Desentralisasi Fiskal di Indonesia, Dilema Otonomi dan Ketergantungan*, "Prisma", No. 4, 3-17.
- Mamesah, D.J, 2013, *Sistem Keuangan Daerah*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mardiasmo, 2012, *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*, ANDI, Yogyakarta.
- Munir, Dasril, Dkk. 2013, *Kebijakan dan Manajemen Keuangan Daerah*, YPAPI, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari, 2010, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, UGM Press, Yogyakarta.
- Nugroho D, Riant, 2012, *Analisis Kebijakan*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Pujipurnomo, 2012, *Metodologi Penelitian*, Bina Aksara, Jakarta.
- Putra, Fadillah, 2014, *Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Soenarko, 2011, *Kebijaksanaan Pemerintah*, Airlangga Universty Press, Surabaya.
- Subarsono, 2013, *Analisis Kebijakan Publik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Wahab, Solichin Abdul, 2010, *Analisis Kebijaksanaan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Waluyo, 2012, *Manajemen Pelayanan Publik*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Wibawa, Samudra, 2012. *Evalusi Kebijakan Publik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- World Bank, 2012
- Zainal Abidin, Said, 2012, *Kebijakan Publik*, Yayasan Pancur Siwah, Jakarta.