

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

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**BAHARUDDIN  
2017.MM.2.0969**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2020**

**PENGESAHAN TESIS**

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

Oleh:

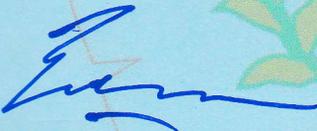
**BAHARUDDIN**

Telah dipertahankan didepan penguji  
Pada tanggal 13 Februari 2020.  
Dinyatakan memenuhi syarat

Menyetujui,  
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota

  
Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si

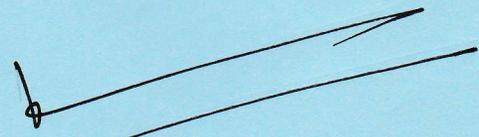
  
Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

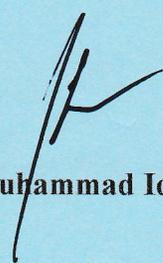
STIE NOBEL  
INDONESIA

Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M

  
Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020

**Mahasiswa Ybs,**



**BAHARUDDIN**  
**2017. MM. 2.0969**

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

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

Nama Mahasiswa : Baharuddin  
NIM : 2017.MM.2.0969  
Program Studi : Manajemen  
Minat : Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :  
Ketua : Prof.Dr.H.Saban Echdar,S.E.,M.Si

Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Herry Sugeng Waluyo, S.E., M.M.

Dosen Penguji 2 : Dr. Andi Ririn Oktaviani,S.E.,M.M

Tanggal Ujian : 13 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 260/PPS/STIE-NI/II/2019

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, atas limpahan kasih sayang, rahmat, taufik dan hidayahNya. Segala hal sejatinya dari Allah SWT. Laa haula wa laa quwwata illa billah. Sholawat serta salam semoga senantiasa kita haturkan kepada Rasulullah SAW yang karena dakwah Rasulullah SAW kita bisa mengenal indahnya Islam.

Sungguh anugerah yang tiada terkira dari Allah SWT penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “*pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada dinas pariwisata, pemuda dan olahraga kabupaten pinrang*”. Tesis ini dibuat sebagai syarat kelulusan studi pada Pasca Sarjana Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) NOBEL Indonesia Makassar.

Penulis menyadari dalam penulisan Tesis ini, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. terima kasih penulis haturkan kepada:

1. Bapak DR. H. Mashur Razak, SE, MM, Direktur PPS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia.
2. Bapak DR. Muhammad Idris, S.E, M.Si, selaku Ketua Prodi MAGISTER MANAJEMEN STIE Nobel Indonesia Makassar
3. Bapak Prof.Dr.H.Saban Echdar,S.E,M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Asri, S.Pd.,M.Pd selaku pembimbing II dalam Penulisan tesis ini, hormat yang mendalam dan terima kasih yang tak terhingga atas segala arahan, bimbingan dan nasehatnya dalam penyelesaian tesis ini.
4. Bapak DR.Hery Sugeng Waluyo. S.E.,M.M, selaku Penguji dalam Penulisan tesis ini, hormat yang mendalam dan terima kasih yang tak terhingga atas segala arahan, bimbingan dan nasehatnya dalam penyelesaian tesis ini.

5. Ibu DR. Andi Ririn Oktaviani, S.E, M.M, selaku Penguji dalam Penulisan tesis ini, hormat yang mendalam dan terima kasih yang tak terhingga atas segala arahan, bimbingan dan nasehatnya dalam penyelesaian tesis ini.
6. Kepada seluruh Dosen dan tenaga Administrasi PPS STIE Nobel Indonesia, terima kasih yang tak terhingga atas segala arahan, bimbingan dan nasehatnya dalam penyelesaian tesis ini.
7. Bapak Kepala Dinas Perhubungan dan seluruh staf yang telah banyak membantu dan memberi dorongan, dukungan dan motivasinya sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
8. Orang tua tercinta terima kasih yang tak terhingga tanpa kenal lelah selalu memberikan motivasi dan doa serta bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan pendidikan ini, sumber mata air cinta dan kasih sayang yang hangat dan murni.
9. Istri Dan Anak tercinta ucapan terimakasih yang tak terhingga tanpa bosan selalu memberikan bantuan baik moril maupun materil serta dukungan dalam penyelesaian studi
10. Semua sahabat, rekan seperjuangan yang didekatkan Allah kepadaku.
11. Orang-orang yang telah menginspirasi penulis dalam membuat tesis ini.

Akhirnya, penulis sangat menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis merasa perlu adanya kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini, sehingga dapat diperbaiki di masa ke depan. Dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih dan mohon maaf atas segala kekurangan. Semoga tesis ini bermanfaat demi pengembangan pengetahuan dan wacana bagi para pembaca. Amin.

Makassar Februari 2020

Penulis

## ABSTRAK

**Baharuddin. 2020.** Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompensasi Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Saban Echdar dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat 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 (3) pengaruh tidak langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang

Desain penelitian menggunakan survei penelitian. Lokasi penelitian pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang yang dilengkapi dengan 52 orang Pengambilan sampel penelitian yang dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Yang menentukan populasi populasi dijadikan sampel sebanyak 52 orang pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis).

Hasil menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap kewajiban 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 (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompaing pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

***Kata kunci:*** motivasi, pengalaman kerja, kompensasi dan kerjasama kerja



## **ABSTRACT**

**Baharuddin. 2020.** *The Effect of Motivation and Work Experience on Work Productivity through Employee Compensation at the Tourism, Youth and Sports Office of Pinrang Regency, supervised by Saban Echdar and Asri.*

*This study aims to see and analyze (1) the direct influence 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 (3) Indirect influence of motivation and work experience on work productivity through employee compensation at the Tourism, Youth and Sports Office of Pinrang Regency.*

*The research design used a research survey. The research location is at the Tourism, Youth and Sports Office of Pinrang Regency. The research was conducted from October to November 2019. The population in this study were all employees of the Pinrang District Tourism, Youth and Sports Office, equipped with 52 people. The research sample was taken using saturated sampling technique (census). Which determines the population population as a sample of 52 employees of the Office of Tourism, Youth and Sports of Pinrang Regency. The data analysis technique used is path analysis.*

*The results show that (1) there is a positive and significant direct effect of motivation and work experience on employee obligations at the Tourism, Youth and Sports Office of Pinrang Regency (2) there is a positive and significant effect directly on motivation and work experience on employee work productivity at the Tourism Office. , Youth and Sports of Pinrang District (3) there is a positive and indirect effect of motivation and work experience on work productivity through competing employees at the Office of Tourism, Youth and Sports of Pinrang Regency.*

**Keywords:** *motivation, work experience, compensation and work cooperation*



## DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	
SAMPUL DALAM	
HALAMAN PENGESAHAN	
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	10
2.1. Penelitian Terdahulu .....	10
2.2. Motivasi Kerja.....	11
2.3. Pengalaman Kerja .....	23
2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja .....	23
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	25
2.3.3. Indikator Pengalaman Kerja.....	26

2.4.	Kompensasi .....	28
2.5.	Produktivitas Kerja .....	35
2.5.1.	Pengertian Produktivitas Kerja.....	35
2.5.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ...	36
2.5.3.	Mengukur Kinerja .....	39
2.5.4.	ManfaatPenilaian Produktivitas Kerja .....	40
2.5.5.	Indikator Produktivitas Kerja .....	41
BAB	III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	42
3.1.	Kerangka Konseptual .....	42
3.2.	Hipotesis Penelitian.....	44
3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	44
BAB	IV METODE PENELITIAN	
4.1.	Pendekatan Penelitian .....	47
4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	47
4.3.	Populasi dan Sampel .....	47
4.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	48
4.5.	Teknik Analisa Data .....	49
4.5.1.	Analisa Statistik Deskriptif.....	49
4.5.2.	Uji Kualitas Data.....	49
4.5.2.1.	Uji Validasi.....	49
4.5.2.2.	Uji Reliabilitas.....	50
4.5.2.3.	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	50
4.5.2.4.	Uji t ( <i>Uji Parsial</i> ) .....	53
4.5.2.5.	Pengaruh Langsung ( <i>Direct Effect</i> ) dan Pengaruh Tidak Langsung ( <i>indirect Effect</i> ).....	53
4.5.2.6.	Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	54
BAB	V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
5.1.	Hasil Penelitian .....	58

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
5.1.2. Uji Validitas dan Reabilitas .....	61
5.1.3. Karakteristik Responden.....	64
5.1.4. Deskriptif dari Variabel Penelitian .....	65
5.1.5. Pemodelan dan Penggambaran Asumsi Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	65
5.1.6. Hasil Analisis Jalur Path Analisis, Sub Struktur Pertama .....	66
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	 98
6.1. Kesimpulan .....	98
6.2. Saran.....	99
 DAFTAR PUSTAKA .....	 x
LAMPIRAN .....	

## DAFTAR TABEL

Tabel	5.1.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel	5.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur .....	52
Tabel	5.3	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan masa kerja.....	53
Tabel	5.4	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pelatihan & pengembangan	54
Tabel	5.5	Distribusi Frekuensi Item item Variabel Kompensasi.....	56
Tabel	5.6	Distribusi frekuensi item item variabel variabel kerja pegawai .....	57
Tabel	5.7	Hasil Uji Item Variabel.....	60
Tabel	5.8	Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel .....	61
Tabel	5.9	Hasil Uji Multikolinearitas .....	62
Tabel	5.10	Hasil Perhitungan Regresi .....	65
Tabel	5.11	Hasil Uji t.....	67
Tabel	5.12	Hasil Uji F.....	69
Tabel	5.13	Hasil Uji Determinasi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	3.1. Kerangka Konseptual .....	35
Gambar	5.1. Grafik Scatter Plot.....	53
Gambar	5.2. Uji Normalitas.....	64

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Djarwanto. 2011. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Foster, Bill, dan Karen R. Seeker. 2011. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Penerjemah: Ramlan. Jakarta: PPM .
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2013. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio: Thomson South-Western.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Mello, Jeffrey A. 2012. *Strategic Human Resource Management*. USA: Thomson South-Western.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2015. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Nawawi, H. Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Whight. 2013. *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*. Fourth Edition. USA: McGraw-Hill.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratisto, Arif. 2014. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sastradipoera, Komaruddin. 2011. *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu pendekatan manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. 2015. *Metode penelitian survei*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sirait, Justine T. 2011. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Werther, William B., and Keith Davis. 2011. *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition. USA: McGraw-Hill.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu intem yang wajib dalam menjalan organisasi yang sangat penting termasuk dalam pembangunan suatu bangsa/negara. Salah satu alasannya karena Sumber Daya Manusia punya keunikan dibanding sumber daya yang lain. Manusia bukan mesin atau robot yang dapat diprogram bekerja sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan. Karena manusia mempunyai pikiran, hati dan perasaan yang biasa berubah sehingga perlu terus digali dan dikembangkan sesuai dengan bakat atau potensi yang dimilikinya.

Potensi dalam diri manusia merupakan modal dasar dalam pelaksanaan pembangunan, oleh sebab itu perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia secara komperensif mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan karier, penggajian, tunjangan dan insentif sebagai stimulus dalam merangsang motivasi. Motivasi ini adalah tugas manajemen untuk dipecahkan dengan berbagai metode dan merupakan suatu persoalan yang sangat sulit tetapi juga penting untuk diselesaikan.

Berbagai teori telah sepakat bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya guna meningkatkan prestasi kerjanya. Seseorang menjalankan dunia usaha hanya dapat bekerja dengan baik kalau ia dalam dirinya muncul motivasi kerja yang

baik pula. Sumber suatu motivasi dalam bekerja tidak hanya berada dalam diri seseorang saja, tetapi juga dari luar diri seseorang juga sehingga memerlukan perpaduan antara apa yang ada dalam diri sendiri, Lingkungan Kerja, maupun atasan itu sendiri.

Peran motivasi kerja terhadap kinerja sangat besar, karena motivasilah yang dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab. Seorang pegawai yang memiliki banyak energi untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan adalah pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat. Sebaliknya motivasi yang rendah membuat pegawai tidak memiliki energi dalam bekerja. Bisa saja pegawai yang mempunyai energi yang tinggi, bisa menjadi gagal karena diakibatkan berkurangnya motivasi, ini disebabkan hasil bekerja itu akan menjadi optimal apabila terdapat motivasi yang tepat pula. 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.

Setiap pegawai harus memahami bahwa suatu produktivitas hasil kerja pegawai merupakan akibat dari suatu persyaratan kerja yang harus terpenuhi. Persyaratannya adalah kesediaan pegawai dalam bekerja dengan dilandasi penuh semangat dan rasa bertanggung jawab. Seseorang pegawai memenuhi suatu prasyarat kerja apabila pegawai tersebut dianggap memiliki suatu kemampuan, memiliki suatu jasmani yang cukup sehat, memiliki suatu kepintaran, serta memiliki pendidikan khusus dan dia telah mendapatkan suatu kemampuan/keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya serta

terpenuhi prasyarat yang cukup menggembirakan baik dari sudut kuantitas maupun dari sudut kualitasnya.

Suatu motivasi yang baik dan dari pengalaman akan pekerjaan yang baik diyakini akan dapat juga menentukan/menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam hal mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebab dengan adanya ke dua faktor tersebut, diyakini mampu menciptakan tingkat produktivitas kerja yang sangat tinggi pula sehingga akan menunjang keberhasilan dari suatu organisasi. Hal lain kan berlaku sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja memperlihatkan trend menurun, maka akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap organisasi akan selalu menginginkan peningkatan produktivitas yang optimal dari setiap pegawainya. Tercapainya produktivitas yang optimal apabila sistem manajemen dalam suatu organisasi mampu memberikan suatu motivasi 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.

Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya untuk melakukan pelayanan maksimal kepada seluruh masyarakat yang membutuhkan perlu juga terus diberikan motivasi sehingga tugas pelayanan kepada masyarakat tidak dianggap sebagai beban. Tapi dijadikan sebagai tanggung jawab dan pengabdian kepada Allah SWT.

Defenisi tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah dijelaskan sebagaimana dalam suatu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 yang terbit pada Tahun 2014, bahwa ASN adalah merupakan pelayan bagi masyarakat atau sebagai abdi Negara yang melekat/memiliki tugas dan tanggungjawab yang tinggi dalam pelayanan publik guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Semakin cepatnya arus perubahan yang terjadi sekarang ini menuntut ASN agar memberikan kinerja yang lebih optimal. Sehingga motivasi yang tertanam dalam diri seorang pegawai akan mendorong seorang pegawai untuk memiliki kinerja yang maskimal dalam mewujudkan tujuan dilakukannya reformasi birokrasi. PNS di lingkup Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang juga harus merasa memiliki hak dan kewajiban yang melekat pada dirinya yang seharusnya ditaati, salah satunya adalah kedisiplinan ASN.

Kenyataan yang terjadi pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, adalah masih adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak menanamkan dalam dirinya kewajiban yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014. Disamping itu, ASN pada Dinas Parriwisata, Pemuda dan OlahRaga Kabupaten Pinrang juga masih memperlihatkan sikap perlawanan terhadap larangan yang sudah ditetapkan dalam peraturan tentang ASN. Kesadaran ASN belum cukup baik terhadap tugas dan tanggungjawabnya dengan tidak selesainya laporan dengan tepat waktu. Masih adanya perasaan setengah hati bagi ASN dalam bekerja, sering tidak fokus, sering lambat, sering menghambat, bahkan

menganggap bukan suatu yang penting. Banyak sekali para ASN yang secara fisik dia hadir di ruang untuk bekerja kerja, namun sebenarnya secara mental tidak, mereka selalu gagal dalam memposisikan diri secara sempurna dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai seorang abdi negara atau aparatur negara.

Fakta empirik menunjukkan bahwa motivasi kerja ASN tergolong rendah di mana di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang, dalam 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 semua tugas pokok dan menjalankan fungsinya sebagai aparat pelayan masyarakat.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, menjadi alasan peneliti adalah melakukan suatu penelitian sistematis dengan melihat ada tidaknya Pengaruh Motivasi dan pengaruh Pengalaman Kerja terhadap suatu Produktivitas Kerja melalui Kompensasi Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

## 1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang ada pada latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kompensasi pada pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang ?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang ?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang ?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang?
7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun yang melatar belakangi adanya masalah dan perumusan masalah yang telah uraikan di atas, maka dapat ditetapkan beberapa tujuan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana besar pengaruh motivasi terhadap kompensasi seorang pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kompensasi seorang pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja seorang pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana besar pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja seorang pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja seorang pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang.

7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

Sebagai suatu sarana dalam memberikan perbandingan bagi ilmu pengetahuan dan memperkaya khasana informasi tentang pengaruh tingkat motivasi, pengalaman kerja, dan kompensasi serta produktivitas kerja.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Memberikan sebuah sumbangan pemikiran kepada pengambil kebijakan yaitu Bupati dan Anggota DPRD dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja kepada aparatur pemerintahan di masa-masa yang akan datang.
- b. Memberikan sebuah sumbangan dalam membangun kerangka pemikiran bagi Dinas Pariwisata, Pemuda dan OlahRaga Kabupaten Pinrang dalam upaya peningkatan produktivitas kerjanya di masa datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Agus Suryanto, 2011. Judul; Pengaruh pemberian tunjangan professional guru terhadap peningkatan kinerja guru jenjang SMA RSBI Kota Yogyakarta. Dalam Hasil penelitian ini terlihat bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan baik secara sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) antara dua variabel independen dan variabel dependen yaitu kinerja guru.
2. Ita Suryaningsih, 2011. Judul; Kinerja pegawai ditinjau dari motivasi berprestasi dan iklim organisasi. Berdasarkan hasil analisis dari variabel terlihat bahwa motivasi dalam berprestasi dan motivasi dalam iklim organisasi secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Dimana nilai F sebesar 9.071 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001,  $p < 0,01$ .
3. Donny Prakassa Utama, 2010. Judul; Pengaruh disiplin kerja dan sistem kompensasi PNS terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian Negara. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan sistem pemberian kompensasi PNS memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara sendiri (parsial) maupun secara Bersama-sama (simultan) terhadap kinerja PNS pada Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

4. Wenny Solianny 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 menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pelayanan yang lebih dominan apabila dibandingkan dengan iklim organisasi terhadap kinerja dalam pelayanan kependudukan.
5. Desyanti (2014) Judul: “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SDN Nomor 010 Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur” tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa signifikan hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik parametris, yaitu koefisien korelasi produk momen dan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis data dari pengujian hipotesis, diketahui bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif sedang, hal ini terlihat dengan nilai  $r = 0,584$  dimana interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono hubungan positif berada pada interval  $0,40 - 0,599$  berada pada kategori yang sedang.
6. Sulaiman (2014) Judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Sekretariat Daerah. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang yang diambil

secara sistem random sampling. Hasil olah data dalam penelitian ini memberikan indikasi bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja seorang pegawai, dan pada gilirannya juga akan memberi pengaruh secara bermakna terhadap kinerja sekretariat. Ada pengaruh signifikan secara tidak langsung antara gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja sekretariat melalui kinerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan adalah variabel besar berpengaruhnya terhadap kinerja sekretariat yaitu sebesar 0,483.

7. Wenny Solianny Permata Sari, 2010. Judul ; Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pelayanan Kependudukan di Kelurahan Petojo Utara Kecamatan Gambir Kota Administrasi Jakarta Pusat. Dari hasil perhitungan regresi maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap suatu kinerja pelayanan lebih tinggi bila disandingkan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pelayanan.

## **2.2. Motivasi Kerja**

Motivasi memiliki istilah (*motivation*) yang berasal dari bahasa latin, yaitu *movere*, yang memiliki arti “menggerakkan” (*tomove*). Selain itu motivasi juga memiliki arti suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku setiap orang.

Motivasi berasal dari kata *motiv*, yang memiliki arti dorongan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang akan mendorong

seseorang bisa melakukan suatu perbuatan atau suatu kegiatan, tanpa ada unsur paksaan atau berlangsung dalam kondisi sadar. Motivasi juga merupakan suatu hasrat yang berada di padadiri seseorang yang dapat mengakibatkan seseorang bertindak. Seseorang apabila melakukan tindakan pasti memiliki sesuatu hal dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan katalain bahwa motivasi adalah penggerak dalam mengarahkan suatu tujuan tertentu. (Bangun,2012:312).

Abraham Sperling mendefenisikan bahwa motif sebagai suatu kecenderungan yang dimiliki orang untuk melakukan aktivitas, yang mana akan dimulai dengan adanya dorongan yang muncul dalam diri dengan tujuan melakukan penyesuaian. Tujuan dari penyesuaian diri adalah untuk memberi rasa puas terhadap motif. Motif menurut William J Stanton merupakan suatu kebutuhan dimana didorong dan berorientasi kepada suatu tujuan yaitu untuk mencapai suatu perasaan kepuasan. Motivasi merupakan suatu kondisi dimana mampu menggerakkan diri seorang pegawai kearah yang lebih jelas untuk mencapai suatu tujuan berorganisasi (tujuan bekerja). Berelson dan Steiner mengatakan bahwa Motivasi adalah suatu kondisi baik dalam diri (internal), kejiwaan, dan mental seseorang seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dan dorongan, serta kegemaran yang mampu mendorong seseorang dalam bekerja guna tercapainya suatu kepuasan tertentu.

Melihat pendapat para ahli di atas, bisa ditarik suatu kesimpulan bahwa motif adalah daya dorongan yang ada pada diri seorang pegawai yang penting untuk dipenuhi supaya seorang pegawai bisa atau mampu menyesuaikan diri

terhadap lingkungan kerjanya, sementara motivasi merupakan suatu keadaan yang akan menggerakkan seseorang agar mampu dan mau mencapai tujuan dari motifnya. Oleh sebab itu setiap pegawai bukan hanya menunjukkan perbedaan kemampuan, tetapi juga menunjukkan perbedaan dalam keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Motivasi pada diri seseorang bergantung pada motif-motif yang mereka miliki, menurut Gomes dalam Muniro, 2013 aspek yang kemungkinan besar terdapat dalam motivasi kerja seseorang terdiri dari aspek individu dan aspek organisasi. Aspek individu adalah:

1. Needs (kebutuhan), dimana suatu motivasi kerja seseorang yang di dorong dengan adanya keinginan untuk pemenuhan kebutuhan yang diperlukan seseorang.
2. Goals (tujuan), dimana seseorang akan menginginkan pencapaian tujuan yang diinginkan dan terkait dengan pekerjaannya.
3. Attitudes (sikap), dimana seseorang menunjukkan cara bersikap dalam melakukan pekerjaannya, apakah dia menilai hal itu baik atau buruk guna menunjang motivasi kerja seseorang.
4. Abilities (kemampuan), dimana seseorang memiliki kesesuaian kemampuan terhadap pekerjaannya.

Sementara aspek organisasi adalah:

1. Pembayaran atau gaji (*pay*), dimana seseorang akan memiliki motivasi tinggi apabila ada kesesuaian antara gaji dan bonus dengan keterampilan serta kemampuannya.

2. Keamanan karyawan (*job security*), dimana karyawan akan menunjukkan motivasi kerja apabila ada jaminan keamanan yang diberikan baik jaminan terhadap Kesehatan dan jaminan terhadap keselamatan dalam bekerja maupun jaminan untuk hari tua.
3. Hubungan antar rekan kerja (*co-workers*), dimana karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja apabila adanya hubungan yang baik dalam bekerja kerja dengan rekan-rekan kerja.
4. Pengawasan (*supervision*), dimana motivasi karyawan akan ditunjukkan apa bila ada suatu pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
5. Pujian (*praisee*), dimana karyawan akan menunjukkan suatu motivasi dalam bekerja apabila ada dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja dari atasan.
6. Pekerjaan itu sendiri (*jon itself*), dimana karyawan akan termotivasi apabila ada perasaan senang dengan pekerjaannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa ada berbagai prinsip dasar dalam memberikan dorongan/motivasi kerja terhadap seseorang yaitu:

a. Prinsip suatu partisipasi

Sebagai upaya dalam memberikan suatu memotivasi dalam bekerja, seorang pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan dilibatkan secara langsung dalam menentukan suatu tujuan yang akan

dicapai oleh seorang pemimpin. Dalam hal ini pegawai bukan dijadikan sebagai objek dalam mencapai tujuan, tapi sekaligus sebagai subjek.

b. Prinsip komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam menjalin hubungan atau menyampaikan pesan kepada bawahan supaya dapat dipahami sehingga tidak timbul persepsi yang salah. Oleh karena itu Pemimpin perlu melakukan komunikasi atau mengkomunikasikan dengan baik pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha dalam pencapaian tugas, karena informasi yang begitu jelas, akan membuat pegawai lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

c. Prinsip dalam mengakui andil seorang pegawai

menjalankan sebuah organisasi, ada berbagai subsistem yang harus kita perhatikan sebagai satu kesatuan system guna mencapai tujuan, salah satu sub system itu adalah karyawan/bawahan. Seorang pemimpin harus mengakui bahwa pegawai adalah salah satu subsistem yang mempunyai andil di dalam usaha pencapaian suatu tujuan, karena dengan pengakuan tersebut, pegawai akan kita libatkan dalam pengambilan keputusan sehingga lebih mudah melakukan motivasi terhadap pekerjaannya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Seorang pemimpin atau manajer tidak akan mampu mengerjakan semua tugasnya seorang diri. Sehingga dalam memenuhi dan menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya, pemimpin harus

mendelegasikan wewenangnya kepada orang lain/bawahannya. Pendelegasian wewenang atau tanggungjawab kepada seseorang/bawahan, akan menjadikan seorang pegawai yang menjadi lebih memiliki motivasi dalam pencapaian suatu tujuan yang diinginkan oleh atasan, dan akan memudahkan manajer menyelesaikan pekerjaan karena sudah mendistribusikan wewenang atau kekuasaan kepada bawahan.

e. Prinsip dalam memberikan perhatian

Atasan diharapkan memberi perhatian lebih terhadap hal yang diinginkan seorang karyawan, tentunya seorang karyawan akan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan setiap perusahaan. Semua prinsip dalam memotivasi pegawai sangat penting artinya dalam untuk memberikan dorongan dan kepercayaan kepada pegawai sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Ada beberapa tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2014) yaitu:

- a. untuk memberi dorongan terhadap gairah / semangat kerja kepada pegawai.
- b. untuk memberi peningkatan dorongan moral / kepuasan kerja pegawai.
- c. untuk memberi peningkatan dorongan produktivitas kerja pegawai.
- d. untuk memberi kemampuan mempertahankan sikap loyalitas dan kestabilan pegawai.

- e. untuk memberi peningkatan dalam bersikap disiplin dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- f. untuk lebih mengefektifkan penerimaan pegawai.
- g. untuk memberikan suasana serta hubungan kerja yang lebih baik antar pegawai.
- h. untuk memberikan kreastifitas lebih dan partisipasi lebih seorang pegawai.
- i. untuk memberikan keserjahteraan lebih pada pegawai.
- j. untuk memberikan rasa tanggung jawab lebih seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diembannya.
- k. untuk memberi peningkatan efesiensi pegawai dalam menggunakan alat-alat dan bahan baku di tempat kerja.

Melihat tujuan-tujuan pemberian motivasi tersebut di atas, dapat terlihat bahwasanya motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin, hal ini akan terlihat dari perilaku pegawai dalam berkerja, dimana mereka akan berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaanya, sehingga dengan sendirinya tujuan-tujuan perusahaan maupun pegawai dapat tercapai dengan maksimal. Jelasnya tujuan dan disadarinya oleh pegawai, akan memudahkan dalam memotivasi.

Aspek penting dalam pemberian suatu motivasi kepada seorang pegawai, seorang pemimpin sebaiknya dan harus bisa memicu suatu motivasi satu arah sesuai dengan karakteristik yang dimiliki oleh bawahaan atau

pegawai atau sesuai dengan kebutuhan pegawai yang akan dimotivasi. Sementara motif merupakan dorongan yang berasal dalam diri seorang pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang perlu dan harus dipenuhi supaya pegawai tersebut mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya, sedangkan motivasi merupakan suatu kondisi yang mampu menggerakkan seorang pegawai untuk mampu dan mau mencapai tujuan dari motiffnya, Mangkunegara (2012: 93).

Sementara Suparrdi dan Anwarr (2013:47) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan internal pribadi seseorang yang akan mendorong keinginan seseorang guna melakukan suatu kegiatan dalam pencapaian suatu tujuan. Motiivasi yang terdapat dalam diri seorang pegawai akan membentuk sesuatu perilaku yang lebih diarahkan kesuatu tujuan tertentu yaitu guna mencapai sasaran kepuasan. Sedangkan menurut Veithzal (2010:837), mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian suatu sikap dan nilai-nilai yang akan bisa mempengaruhi individu dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dimana Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang *invesible* dan memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut dalam berperilaku untuk mencapai tujuan. Apabila seorang pindividu memiliki motivasi dari dalam dirinya tanpa ada unsur paksaan, maka mereka akan melakukan suatu pilihan yang positif supaya melakukan sesuatu yang positif pula, karena pada dasarnya suatu motivasi bisa memicu seorang pegawai dalam bekerja sungguh-sungguh sehingga akan memuaskan keinginannya dan akan bisa meningkatkan produktivitas

kerja mereka sehingga pada akhirnya bisa memberi pengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan suatu organisasi.

Dengan melihat pengeertian berbagai motivasi di atas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah hal yang muncul baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang guna mencapai suatu tujuan tertentu. Suatu Motivasi yang baik adalah motivasi yang memicu dan muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya suatu unsur pemaksaan. Gomez (2010: 77) juga mendefinisikan bahwa motivasi kepada seorang pegawai guna mau dan bersedia dalam bekerja sama demi pencapaian suatu tujuan bersama ada dua macam, yaitu Motivasi finansial yang merupakan suatu dorongan yang dilakukan dengan tujuan memberikan imbalan financial kepada seorang pegawai. Imbalan dimaksud biasa disebut sebagai insentif. Sementara motivasi nonfinansial merupakan dorongan yang terwujud bukan dalam bentuk finansial, akan tetapi bisa berupa hal-hal seperti sanjunga atau pujian, penghargaan, pendekatan kemanusiaan/manusiawi dan lain sebagainya.

Menurut Malayu S.P. Siagian (2010:99) bahwa ada dua sisi motivasi yaitu sisi motivasi positif dan sisi motivasi negatif. Motivasi positif yaitu seorang manajer memberikan motivasi bawahan dengan cara memberikan hadiah kepada mereka yang memiliki prestasi di atas standar atau yang memiliki prestasi baik. Diharapkan dengan memberikan motivasi yang positif, maka akan memicu semangat dalam kerja karena pada dasarnya manusia senang menerima hal-hal yang positif.

Sementara dengan motivasi negatif, dimana manajer menerapkan hukuman kepada yang pekerjaannya kurang bagus atau yang berprestasi rendah dengan harapan mereka termotivasi karena takut akan hukuman. Kelemahan motivasi negative ini adalah semangat kerja hanya meningkat dalam jangka waktu yang singkat, karena takut dihukum, akan tetapi berakibat kurang baik untuk jangka panjang.

Tingkatan motivasi antar satu individu sama individu lainnya mempunyai aneka macam, ini juga terjadi pada diri satu individu pada waktu yang berbeda akan berbeda tingkat motivasinya. Hal ini sama yang di katakan dalam teori motivasi yang sangat terkenal yaitu adalah teori hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow dalam Winardi (2011:13-16) bahwa suatu memandang motivasi seseorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi.

Teori kebutuhan Maslow tersusun 5 (lima) tingkatan kebutuhan secara berjenjang karena setelah dilakukan pengamatan, ada beberapa tingkatan kebutuhan lainnya meneempatkan diri pada saat kebutuhan pada tingkatan level awalnya sudah terpenuhi, begitu pulasebaliknya. Kebutuhan Fisiologi yaitu pada suatu tingkatan hubungan hirarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, ada kebutuhan fisiologikal. Kebutuhan inilah yang perlu terpenuhi guna mempertahankan kelangsungan hidup karyawan. Kebutuhan akan Udara (O<sub>2</sub>), pangan, minuman, eliminasi, istirahat, aktivitas, dan pengaturan suhu, termasuk pada tingkatan ini.

Pada saat kebutuhan fisiologi cukup (tidak perlu sepenuhnya) terpenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikutnya yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman, akan mulai mendominasi perilaku manusia. Kebutuhan yang seperti ini sering dinamakan kebutuhan akan rasa aman/kebutuhan keamanan (*securityneeds*), Kebutuhan ini termasuk seperti kebutuhan stabilitas, kebebasan dan rasa khawatir dan keamanan pekerjaan termasuk kebutuhan akan asuransi hidup dan kebutuhan akan jaminan Kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.

Apabila kebutuhan fisiologi seorang manusia dan dorongan kebutuhan akan rasa aman lebih relative sudah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan sosial lainnya yang merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya menjadi motivasi terpenting selanjutnya. Seseorang individu pun punya keinginan digolongkan pada kelompok tertentu, karena rasa keinginan bersosiasi bersama kelompok/pihak lainnya, dan juga ingin diterima ditengah rekan-rekannya, serta ia ingin berbagi dan saling menerima sikap berteman dan afeksi.

Teori hierarki dalam kebutuhan Maslow, pada tingkatan selanjutnya akan kelihatan akan adanya berbagai kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan akan pentingnya penghargaan atau kebutuhan menag sendiri (egoistik) sebagai bentuk penghargaan terhadap diri sendiri maupun untuk sebagai penghargaan yang diberikan dari pihak lainnya. Adanya rasa kebutuhan akan penghargaan pada diri sendiri meliputi kebutuhan untuk mencapai rasa percaya akan diri sendiri, pengetahuan yang luas, prestasi,

kompensasi, penghargaan diri, dan kebutuhan akan kebebasan serta independensi (ketidak tergantungan). Kebutuhan kelompok 2 (kedua) adalah kebutuhan akan perlunya penghargaan seperti kebutuhan akan reputasi diri, atau penghargaan dari pihak lain; kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya, dan respek yang diberikan oleh pihak lain.

Terdapat 3 (tiga) teori tingkatan kebutuhan yang selalu menjadi motif yang utama dalam bekerja yang dikemukakan oleh David McClelland dan para pakar lain. Ketiiga kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan dalam mencapai prestasi (*need for achievement, Nach*), yaitu suatu bentuk dorongan untuk selalu unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras agar berhasil; kebutuhan akan kekuasaan tertentu (*need for power, nPow*): kebutuhan dalam rangka untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara-cara yang sebenarnya tidak akan mereka lakukan jika tidak ada unsur paksaan; demikian juga halnya dengan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation, nAff*) keinginan akan pentingnya hubungan antarpribadi sangat erat.

Ada 6 (enam) Ciri-ciri seseorang yang memiliki motif prestasi baik sebagaimana yang disampaikan oleh David McClelland seperti adanya tingkat tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil suatu risiko, adanya tujuan sangat realistic yang dimiliki, adanya suatu rancangan yang menyeluruh serta selalu berjuang untuk merealisasi tujuan tersebut, memanfaatkan umpan balik yang konkrit terhadap semua kegiatan yang

dilakukan, menciptakan kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (McClelland dalam Mangkunegara, 2010:68).

Dalam menjalani kehidupan setiap hari, ketika suatu kebutuhan akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya saja kekuatan yang dimiliki tidak sama antara kebutuhan itu pada diri seseorang. Apabila tingkah laku individu di dorong oleh ke tiga kebutuhan, maka tingkah perilakunya akan menampilkan ciri-ciri di antaranya adalah ciri yang selalu berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang baru dan kreatif, berusaha menemukan *feed back* (umpan balik) tentang perbuatan yang dikakukan, mencari dukungan orang lain ayang ada disekitarnya, melakukan pekerjaan dengan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dengan suasana yang lebih kooperatif, berusaha menolong orng lain meskipun tanpa diminta, sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi (Edy Sutrisno, 2014:129-130).

Kesimpulan yang bisa ditarik adalah bagaimana memberikan suatu motivasi kepada para pegawai atau pegawai merupakan hak dan kewajiban para pimpinan, agar para pegawai tersebut bisa llebih meningkatkan nilai dan mutu menjadi tanggung jawab untuk itu seorang pemimpin perlu lebih memperhatikan dan memahami perilaku seorang bawahan, harus berbuat dan berperilaku lebih realistis, dengan tingkat kebutuhan setiap orang sangat berbeda-beda, pemberian motivasi mengacu pada orang, harus dapat memberi suatu keteladanan. Semua itu perlu diperhatikan agaar pemberiaan

motivasi bisa lebih berhasil seperti yang diharapkan agar tercapai suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

## **2.3. Pengalaaman Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengertian pengalaman kerja yang diberikan oleh para ahli berbeda sesuai dengan sudut pandang. Pengalaman terhadap seluruh pekerjaan sangat perlu karena kata orang bijak bahwa pengalaman adalah guru yang terbaik "*experience is best teacher*". Sesuai dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "pengalaman diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami seperti dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya.

Pengalaman menurut Elaiine B Johnson (2007) dengan adanya pengalaman akan muncul suatu potensi seseorang. Dimana potency secara penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai suatu tanggapan terhadap berbagai macam pengalaman individu. Hal ini menuntun kita bahwa sebenarnya yang terpenting untuk diperhatikan dalam hubungan pengalaman dengan potensi adalah kemauan dan kemampuan orang untuk belajar dari pengalaman tersebut baik pengalaman baik maupun pengalaman buruk. Sehingga pada hakekatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap hal yang mampu kita dihayati dengan penghayatan yang mendalam sehingga diperoleh suatu pengalaman dan keterampilan ataupun nilai yang mampu menyatu pada potensi diri kita.

Berdasarkan pengalaman yang didapatkan se seorang maka bisa lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diembannya. Demikina juga halnya ketika latihan secara berulang juga akan menguatkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Untuk seorang pegawai proses dalam bekerja adalah merupakan suatu latihan yang akan menambah pengalamannya, sehingga pegawai mampu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya selama dalam proses bekerja. Oleh karenanya pengalaman seseorang diharapkan bisa membangkitkan seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus mengasah kemampuan lewat latihan dan belajar sepanjang hayat. Dari beberapa penjelasan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa sesungguhnya pengalaman kerja adalah suatu tingkatan akan penguasaan pengetahuan serta penguasaan keterampilan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya yang dapat dinilai dari masa ia bekerja dan dari tingkatan pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### **2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah sesuatu yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga perlu di pikirkan tentang bagaimana faktor lainnya mampu mempengaruhi pengalaman kerja tersebut. Hani T. Handoko (2011: 241) membagi 5 (lima) faktor yang dapat memberikan pengaruh dalam mendapatkan pengalaman kerja yaitu:

- 1) Latar belakang individu/pribadi seseorang, seperti pendidikan, kursus, latihan, bekerja.
- 2) Bakat dan minat seseorang, seperti kemampuan memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan tanggujawab seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) seperti kemampuan seseorang untuk meramalkan bagaimana tanggung jawab dan wewenang seseorang kedepan.
- 4) Kemampuan seseorang melakukan analitis dan manipulatif dalam mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Kecakapan/Keterampilan dan kemampuan teknik seseorang, seperti memberi penilaian terhadap kemampuan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

### **2.3.3. Indikator Penguasaan Kerja**

Mengingat akan pentingnya suatu pengalaman dalam bekerja pada suatu tempat kerja, maka diperkirakan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang. Djauzak (2004;57) berpendapat bahwa faktor bisa memberikan pengaruh terhadap pengalaman kerja seseorang adalah Time/waktu, frekuensi/banyaknya, jenis, tugas, penerapan, dan hasil.

- 1) Waktu. Semakin lama kita melaksanakan tugas-tugas, maka kita akan memperoleh pengalaman yang jauh lebih baik.

- 2) Frekuensi. Semakin sering kita melaksanakan atau mengulagi tugas yang sama, umumnya kita juga akan memperoleh pengalaman yang lebih baik.
- 3) Jenis tugas. Semakin banyak tugas yang kita laksanakan, maka pada umumnya kita akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.
- 4) Penerapan. Semakin banyak penerapan dari pengetahuan, keterampilan serta sikap kita di dalam melaksanakan tugas pasti akan dapat meningkatkan pengalaman kita.
- 5) Hasil. Apa bila kita memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan diperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Menurut Foster (2011 : 43), terdapat hal-hal untuk menentukan seseorang berpengalaman atau tidak yang sekaligus digunakan sebagai indikator dalam mengukur pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu/masa bekerja

Untuk menentukan apakah seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik, akan diukur dari lama waktu atau masa bekerja yang telah ditempuh.

- 2) Tingkatan pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan selalu merujuk pada suatu konsep, prinsip, prosedur, kebijakan dan/atau informasi lain yang dibutuhkan seseorang. Dalam hal ini Pengetahuan juga mencakup sejauh mana kemampuan untuk memahami dan menerapkan suatu informasi yang didapat pada tanggung jawab pekerjaan. Sementara

itu ketrampilan merujuk pada kemampuan secara fisik yang dibutuhkan dalam mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) **Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan**

**Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.**

**Selain itu ada juga beberapa faktor yang** mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang cari dalam diri karyawan yang potensial. Seperti yang dikatakan Handoko, 1984 yaitu:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan tehnik untuk menilai kemampuan dalam melaksanakan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

#### **2.4. Kompensasi**

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa terhadap prestasi kerja karyawan. Seorang pegawai harus mampu menghargai suatu kerja keras yang akan mampu menunjukkan loyalitas seseorang kepada organisasi. Hanni Handoko (2014) memberikan pendapat bahwa kompensasi itu memberikan cerminan ukuran karya seseorang di antara para pegawai itu sendiri, masyarakat dan keluarga. Dalam tulisan Mathis dan Jackson (2012) ia menyatakan bahwa salah satu strategi dalam meningkatkan prestasi kerja, memberi motivasi dan meningkatkan kinerja adalah memberi kompensasi. Sementara Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan baik yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa/prestasi yang telah diberikan kepada organisasi.

Kompensasi yang berupa uang adalah pegawai di bayar sejumlah uang kepada pegawainya, sedangkan kompensasi yang dalam bentuk barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan sejumlah barang kepada pegawainya. Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 No.33 Pasal 7 ayat (a) dan (b) menjelaskan bahwa upah adalah :

1. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai pengganti pekerjaan.
2. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Menurut pendapat Milkovich dan Newman (2013) menyatakan bahwa kompensasi itu sangat berkenaan dengan segala bentuk yang berupa balas

jasa finansial dan pelayanan yang nyata (*tangible*), maupun suatu keuntungan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Rabindraa dan Medoncaa (2013) dalam Harnanik (2010) dijelaskan bahwa kepuasan kompensasi adalah suatu tingkat kepuasan seseorang terhadap semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima seseorang sebagai ganti dari jasa yang disumbangkan kepada organisasi. Mobley (2012) dalam Sahid (2013) juga mengemukakan bahwa kepuasan kompensasi adalah sebagai keadaan dimana harapan akan adanya kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima pegawai.

Uraian di atas menjelaskan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan jasa yang diberikan organisasi kepada pegawainya karena pegawainya telah menunaikan kewajibannya dengan melaksanakan semua tugas yang diembannya. Kompensasi itu bisa berupa bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi dengan bentuk finansial berupa gaji, bonus, upah,, komisi, bantuan sosial, asuransi pegawai, pegawai, tunjangan, libur maupun cuti tetap di bayar, sedangkan konpensasi yang dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab juga peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendaarajan, 2013).

Menurut Malayu Hasibuan (2014:130) secara umum membagi kompensasi menjadi tiga jenis, dari sebelumnya hanya 2 (dua) jenis yaitu :

1. Kompensasi secara Langsung; Penghargaan atau ganjaran yang di sebut gaji atau upah, yang di bayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi secara Tidak Langsung; Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
- 3) Insentif; Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Mathis dan Jackson (2012), mengemukakan pendapatnya bahwa kompensasi bisa dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu “kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung”. Kompensasi secara langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, dan kompensasi secara tidak langsung berupa tunjangan, dengan penjelasan sebagai berikut :

#### 1) Gaji Pokok

Kompensasi secara langsung yang akan diterima pegawai sebagai suatu kompensasi dasar disebut dengan gaji pokok. Sedangkan Gaji merupakan sesuatu hal yang mendorong atau memberi memotivasi pegawai untuk bisa bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh. Pendapat Menurut Soemarso (2014:307) tentang gaji adalah suatu imbalan kepada pegawai yang bisa diberikan berdasarkan pertimbangan tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap setiap bulannya. Pendapat Mulyadi (2013: 373), tentang Gaji umumnya merupakan suatu pembayaran atas penyerahan sebuah hak yang diberikan oleh suatu instansi kepada pegawainya.

Kesimpulannya tentang gaji pokok merupakan suatu kompensasi yang diterima pegawai dari organisasi sebagai suatu bentuk balas jasa atas kinerja

yang telah diberikannya kepada organisasi. Kompensasi ini diberikan kepada pegawai biasanya dalam kurun waktu selama satu bulan. Jenis gaji yang lain yang diberikan secara langsung adalah gaji variabel atau biasa disebut bonus atau insentif. Sedangkan untuk eksekutif, pada umumnya mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

Setiap kegiatan dalam setiap organisasi pasti memiliki tujuan guna mencapai tujuan dari organisasi, seperti halnya pemberian kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2014:121-122) sebagai berikut :

1) Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja.

Adanya balas jasa yang diterapkan kepada pegawai, seperti memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh pegawai mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya atau dari tugas yang diembannya.

3) Pengadaan efektif.

Adanya program kompensasi yang ditetapkan cukup besar, akan menjadikan pengadaan pegawai yang *qualified* untuk organisasi akan lebih mudah.

#### 4) Motivasi.

Adanya balas jasa yang cukup besar diberikan kepada pegawai, maka akan memudahkan manajer memotivasi pegawainya.

#### 5) Stabilitas pegawai.

Adanya program pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

#### 6) Disiplin.

Adanya pemberian kompensasi atau balas jasa yang cukup besar kepada pegawai, maka disiplin pegawai semakin baik. pegawai akan sadar dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku ditempat kerja.

#### 7) Pengaruh serikat buruh.

Adanya program kompensasi yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya masing-masing.

#### 8) Pengaruh pemerintah.

Adanya program pemberian kompensasi yang sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Pendapat Schuler dan Jacson (2010) dalam Mulyani (2012), tentang kompensasi dapat digunakan untuk :

- 1) Menarik orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan organisasi. Hal ini terjadi karena orang yang mempunyai kualitas yang

baik akan cenderung merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan pola yang baru dengan harapan adanya pemberian kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik.

- 2) Mempertahankan pegawai yang baik. Perasaan puas yang dirasakan oleh pegawai yang dipertahankan akan muncul apabila kompensasi yang diberikan dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal.
- 3) Meraih suatu keunggulan kompetitif. Dengan kompensasi yang baik akan memudahkan organisasi untuk mengetahui apakah besarnya sebuah kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif.
- 4) Memotivasi pegawai guna meningkatkan sebuah produktivitas atau mencapai tingkatan kinerja yang begitu tinggi. Adanya kompensasi yang dirasakan adil, bisa memicu seorang pegawai merasa puas dan dampaknya adalah meningkatnya kinerja seorang pegawai.
- 5) Selalu melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.

Kompensasi yang diberikan harus ditetapkan dengan prinsip asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan- peraturan yang masih berlaku. Perhatian terhadap suatu prinsip adil dan layak harus diperhatikan sebaik-baiknya agar supaya kompensasi yang akan diberikan bisa menimbulkan merangsangan dan gairah serta perasaan puas terhadap kinerja pegawai.

Ada beberapa asas-asas pemberian kompensasi antara lain :

- 1) Asas Adil

Prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab serta jabatan pekerjaan harus menjadi perhatian dan menentukan besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai. Porsi adil dalam hal ini tidak harus disamakan antar setiap pegawai.

## 2) Asas layak serta Wajar

Kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak masih sangat relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas besaran upah minimal pemerintah yang masih berlaku.

## **2.5. Produktivitas Keerja**

### **2.5.1. Pengertian Produktivitas Keerja**

Sebagai langkah dalam memahami konsep produktivitas kerja maka perlu dipahami bahwa pada dasarnya produktivitas kerja itu mencakup sikap mental pegawai yang selalu memandang jauh kedepan secara optimis dengan berpegang pada keyakinan yang ada dalam diri bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari kehidupan hari ini. Sampai hari ini pengertian produktivitas masih belum ada kesepakatan umum dari para ahli serta seperti apa kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktitas.

Pengertian produktivitas menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010: 126) adalah bagaimana kemampuan dalam membandingkan antara hasil (output) dengan masukan (input). Apabila nilai produktivitas naik, hal ini kemungkinan hanya karena adanya peningkatan dari nilai efisiensi (waktu-bahan-tenaga)

serta perubahan dari sistem kerja, cara produksi produksi dan karena adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Malayu S.P Hasibuan Juga berpendapat bahwa Produktivitas itu mengikut sertakan bagaiman pendayagunaan secara terpadu dari seluruh sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi dalam pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Produktivitas itu mempunyai arti yang lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul karena adanya motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus dan konsisten berusaha meningkatkan kualitas kehidupannya (Sinungan, 2010: 18).

### **2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.**

Sebagai langkah dalam pengembangan produktivitas kerja seorang pegawai pada suatu perusahaan, maka perlu memperhatikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja bagi seorang pegawai. Terdapat banyak faktor yang bisa memberi pengaruh produktivitas kerja seorang pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan regulasi dari pemerintah secara menyeluruh.

Muchdarsyah (2011: 54) mengatkan bahwa faktor-faktor yang bisa memberi pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut:

## 1) Segi Tenaga kerja

Kenaikan produktivitas tenaga kerja diakibatkan karena adanya kontribusi dari sehatnya tenaga kerja, lebih terdidik dan lebih giat. Adanya peningkatan Produktivitas kerja bisa diakibatkan karena hari kerja yang lebih pendek. Selain itu, adanya Imbalan dari pengawas juga dapat mendorong seorang pegawai lebih giat dalam mencapai prestasi kerja. Hal ini memperjelas bahwa tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas. Berikut beberapa Faktor peningkatan produktivitas dari sisi tenaga kerja meliputi:

### a) Pendidikan

Dalam berbagai literatur dijelaskan bahwa orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas sehingga bisa dipergunakan terutama dalam penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Karena produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan bisa melakukan tindakan yang lebih produktif. Tingkat Pendidikan, baik formal maupun informal, akan membuat pegawai lebih terdorong untuk bertindak produktif.

### b) Motivasi

Adanya motivasi berarti ada dorongan kehendak yang akan mempengaruhi perilaku seorang pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila seorang pegawai mendapatkan motivasi yang kuat, maka akan timbul secara psikologis untuk meningkatkan dedikasinya serta akan lebih menggali dan

memanfaatkan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

c) Kedisiplinan

Kedisiplinan dalam bekerja bisa terwujud apabila ada sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi. Sikap kedisiplinan dalam bekerja akan menjadikan pekerjaan lebih cepat terselesaikan.

d) Keterampilan dan Pengalaman

Apabila seorang pegawai memiliki terampil dan pengalaman yang banyak, maka akan lebih memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta lebih mudah menggunakan fasilitas kerja secara baik sehingga tujuan perusahaan bisa dicapai.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen memiliki beberapa fungsi yang wajib diperhatikan dalam bekerja seperti fungsi Perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi controlling dan lain-lain. Apa bila fungsi manajemen dan seni manajemen kita jadikan padukan dalam bekerja tentu akan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas sedangkan manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi. Manajemen termasuk bagaimana mengatur penerapan seluruh sumberdaya termasuk teknologi dan bagaiman memanfaatkan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

### 3) Modal

Modal tidak selamanya diartikan hanya uang, walaupun harus uang, uang itu tidak harus dari kita. Tidak bisa dipungkiri bahwa modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

#### **2.5.3. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Pengukuran produktivitas kerja perlu selalu dilakukan sebagai bahan dalam melakukan perencanaan kerja kedepannya termasuk penyediaan sumberdaya manusia. Salah satu alat manajemen dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja secara efektif dan efisien dari segi ekonomis adalah melakukan pengukuran produktivitas kerja. Dalam suatu perusahaan, pengukuran produktivitas penting karena bisa digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi. Berikut secara umum pengukuran produktivitas perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan antara pelaksanaan yang lalu dengan pelaksanaan sekarang apakah menunjukkan perubahan, apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan. Perbandingan ini hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- 2) Perbandingan antara pelaksanaan satu unit dengan unit lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut:

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

Hasil pekerjaan dari tenaga kerja sebenarnya adalah bagaimana hasil aktual per periode tertentu. Disini memperlihatkan total hari kerja. Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah pegawai pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan (Hasibuan, 2011: 127).

#### **2.5.4. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja**

Muchdarsyah Sinungan (2012: 126) membagi manfaat dari pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja. Gunanya untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja. Gunanya untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.

- 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.

#### **2.5.5. Indiikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sondang (2011: 612) bahwa faktor-faktor yang digunakan untuk pengukuran produktivitas kerja terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator-indikator dibawah ini:

- a. Indikator kuantitas kerja, adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan, sehingga dapat kita ketahui tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Indikator kualitas kerja, dipake untuk memperlihatkan sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam memberikan hasil yang maksimal yang dapat diraih dari pekerjaan yang ia lakukan.
- c. Indikator disiplin kerja, dipake untuk memperlihatkan ketepatan waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawab.



## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Motivasi merupakan hasrat yang selalu muncul di dalam diri manusia yang menjadi penyebab manusia melakukan tindakan (Mathis, 2013 : 60). Dalam teori kebutuhan Maslow's yang ditulis Mathis (2013 : 91) dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu hirarki kebutuhan manusia dimana orang bekerja karena adanya dorongan dalam diri untuk memenuhi berbagai macam kebutuhannya.

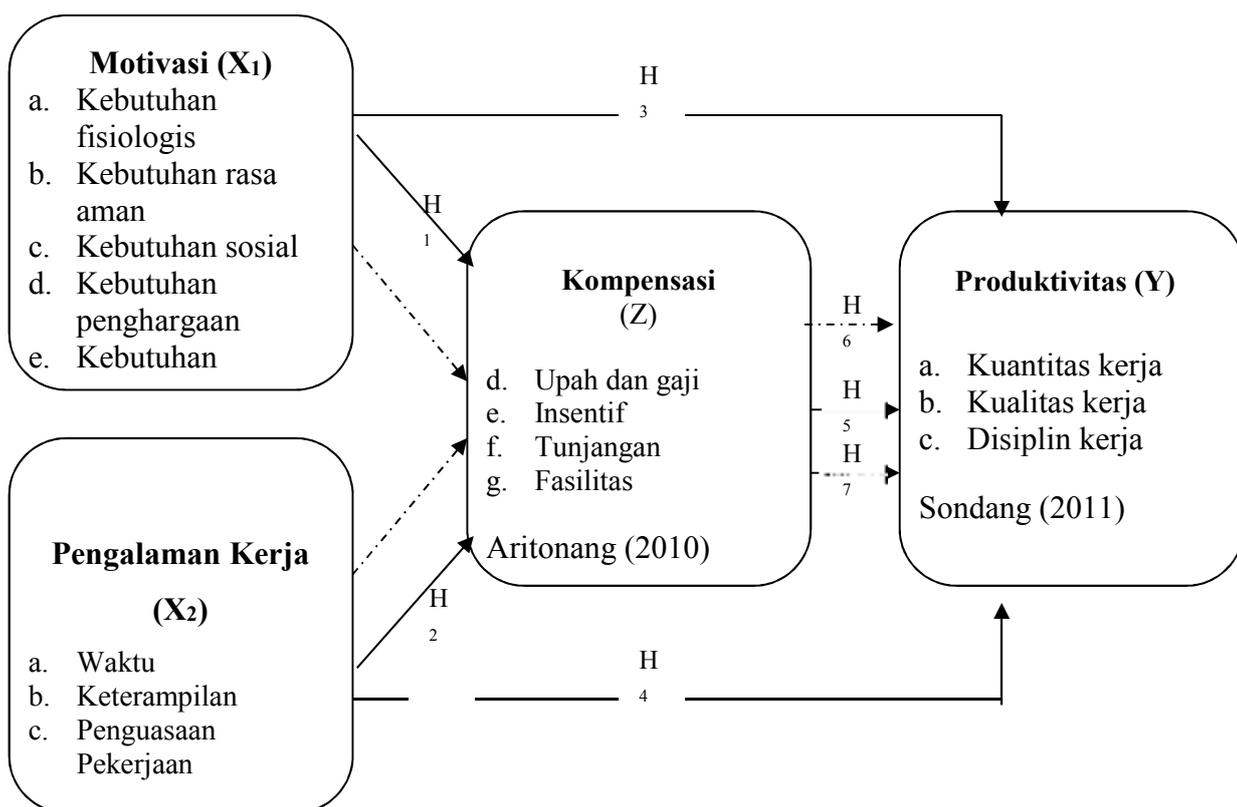
Teori motivasi menurut Maslow dibagi menjadi 5 kategori mulai dari proses pemenuhan kebutuhan yang paling mendasar sampai dengan kebutuhan yang paling tinggi yakni kebutuhan rasa aman, fisiologis, social, penghargaan dan aktualisasi diri. Sedangkan Hani Handoko (2013: 193) mengatakan bahwa faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pegawai, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

Seorang pegawai yang sudah mempunyai pengalaman yang cukup dalam bekerja, maka akan memiliki keahlian di bidangnya, sehingga akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Peningkatan produktivitas kerja pegawai akan dipengaruhi oleh pengalaman kerja pegawai itu sendiri, pengalaman kerja akan bertambah seiring dengan semakin lama pegawai bekerja. Adapun faktor-faktor yang dinilai memiliki pengaruh terhadap

pengalaman kerja mencakup antara lain waktu, keterampilan dan penguasaan pekerjaan.

Produktivitas kerja selalu diukur dari banyaknya pekerjaan yang terselesaikan tepat waktu dan hasil pekerjaan sesuai dengan mutu pekerjaan. Produktivitas merupakan suatu ukuran efisiensi yang melihat perbandingan secara keseluruhan antara pengeluaran yang dihasilkan dengan pemasukan yang dipergunakan dalam waktu tertentu.

Melihat perihal di atas secara sederhana dibangun kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut :



Keterangan :

- ▶ : Arah hubungan parsial
- - - - -▶ : Arah hubungan intervening

Gambar 2.2.  
Kerangka Pikir Penelitian

### **3.2. Hipotesis dalam Penelitian**

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

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Sebagai langkah dalam menghindari salah pengertian dalam interpretasi variabel yang mengakibatkan terjadinya hal yang menyimpang dari tujuan penelitian, maka perlu diberikan definisi secara operasional dengan jelas dan rinci pada variabel-variabel yang diteliti. Variabel dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Motivasi ( $X_1$ ), yang dimaksud Motivasi ( $X_1$ ) pada penelitian ini adalah sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik lagi dari biasanya. Motivasi juga bisa merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Indikator (Robert L. Maltis, 2013) adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis
  - b. Kebutuhan rasa aman
  - c. Kebutuhan sosial
  - d. Kebutuhan penghargaan
  - e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Pengalaman kerja ( $X_2$ ) adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Indikatornya (Foster, 2011) adalah :

- a. Waktu
  - b. Keterampilan
  - c. Penguasaan Pekerjaan
3. 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).

Indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah :

- a. Upah dan gaji
  - b. Insentiff
  - c. Tunjangan
  - d. Fasilitas
4. Produktivitas kerja pegawai (Y), adalah suatusikap mental dari pegawai dengan melihat ke masa depan secara optimis dan selalu memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari kehidupan hari kemarin dan kehidupan hari esok adalah lebih baik dari kehidupan hari ini. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Juga merupakan Kemampuan pegawai dalam mencapai target organisasi yang telah ditetapkan Indikator dari produktivitas kerja pegawai (Sondang, 2011) adalah :
- a. Kuantitas kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Disiplin kerja

Indikator variabel  $X_1$ ,  $X_2$  serta Z dan Y akan terjabarkan dalam item-item pertanyaan, dan setiap item pertanyaan diberi range skor antara 1 (satu) sampai dengan 5 (lima), dan setiap jawaban akan diberi skor sebagai berikut : sangat setuju skornya 5, setuju skornya 4, ragu-ragu skornya 3, tidak setuju skornya 2, dan sangat tidak setuju skornya 1.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Desain dalam penelitian adalah penelitian survey yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuisioner instrumen pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey dalam hal ini bersifat kuantitatif yang digunakan untuk mengamati gejala suatu kelompok atau perilaku perorangan. Penelitian survey ini dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau sebagai ramalan terhadap kejadian tertentu di masa yang akan datang.

#### **4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang selama 3 (tiga) bulan. Dengan pertimbangan produktivitas kerja pegawai pada instansi tersebut belum optimal.

#### **4.3. Populasi dan Sample**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai

Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang berjumlah 52 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 52 orang pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

#### **4.4. Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview dan kuesioner/angket. Penggunaan interview dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian.

##### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dimaksud adalah data yang berbentuk angka-angka sedangkan data dalam bentuk kualitatif adalah data yang berbentuk narasi bukan dalam bentuk angka.

##### **2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari sampel sebagai responden penelitian dan data sekunder diperoleh dari data dokumen organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

## **4.5. Teknik Analisis Data**

### **4.5.1. Analisis Statistik Deskriptif**

Dalam sebuah penelitian, deskripsi data itu penting guna memberikan gambaran data yang diteliti. Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menilai karakteristik dari 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).

### **4.5.2. Uji Kualitas Data**

Ada dua konsep mengukur kualitas data yang dikemukakan oleh Indriantoro dan Supomo (1999) yaitu realibilitas dan validitas, dimana pengujian ini masing-masing dipergunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Pengukuran reliabilitas dan validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot*. Pengukuran variabel tersebut dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

#### **4.5.2.1. Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk menguji apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan atau tidak akurat (Umar, 2012). Kuesioner riset dikatakan valid atau akurat apabila instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan melihat 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.

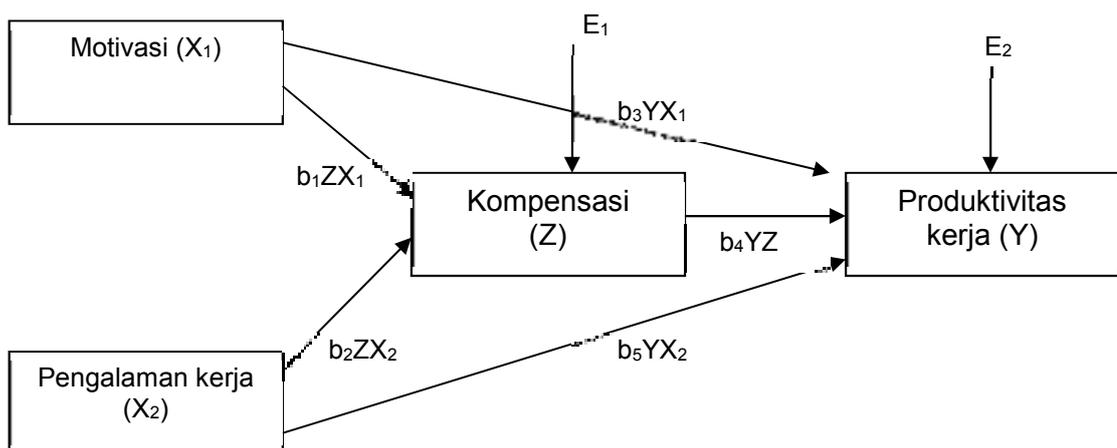
#### **4.5.2.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan setelah pengujian validitas instrumen penelitian sehingga berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama dengan tetap konsisten sehingga atau tidak berubah-ubah (Umar, 2012). Tujuan pengujian ini untuk melihat masing-masing instrumen yang dibuat oleh peneliti meliputi instrumen komponen konteks, masukan proses dan hasil dengan koefisien *cronbach alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

#### **4.5.2.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Menurut Sunyoto (2011), analisis jalur adalah perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur adalah, sebagai berikut (Riduwan 2012), memaparkan sebagai berikut:

1. Membuat rancangan model berdasarkan konsep dan teori, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan. Penelitian ini mengacu pada kajian yang bersifat teoritis dan dari 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* serta gambar model *path analysis*.



Gambar 4.1  
Penggambaran Asumsi Analisis Jalur

Berdasarkan gambar model analisis jalur diatas dapat terlihat hubungan antar variable adalah linier, yaitu system aliran kesatu arah tidak terjadi pemutaran kembali (*looping*) dapat dibuat persamaan struktural analisis jalur yang meliputi  $X_1, X_2$  sebagai variable bebas (Variabel eksogen), Z sebagai variable intervening, Y sebagai variable terikat (variable endogen) dan E= Error sebagai berikut :

**1. Persamaan substruktur pertama**

$$Z = b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + E_1$$

**2. Persamaan substruktur kedua**

$$Y = b_3YX_1 + b_4YZ + b_5YX_2 + E_2$$

Dimana:

Z = Kompensasi

Y = Produktivitas kerja pegawai

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Pengalaman kerja

E = Error

2. 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.
3. 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 dari analisis terhadap kesimpulan menggunakan analisis jalur karena ada kesesuaian model baik secara teoritik maupun empirik, sehingga model teoritik akan teruji kebenarannya. Akan tetapi apabila tidak terjadi kesesuaian dengan model teoritik maka menjadi alternatif yang dapat merevisi model teoritik.

#### 4.5.2.4. 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 terhadap hipotesis yang digunakan dalam uji secara parsial yaitu 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  $\alpha = 5\%$

#### 4.5.6.1. 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 tidak langsung variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja pegawai melalui kompensasi ( $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ )

#### 4.5.6.2. 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.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek yang Diteliti**

Tugas pokok Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang diatur dalam peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 68 Tahun 2017 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang penanggulangan bencana daerah. Kedudukan Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang dipimpin oleh Kepala Dinas yang secara Ex. Officio dijabat oleh Sekretaris Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Tugas Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang pada peraturan Daerah yaitu:

1. Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan fungsi pelaksana urusan pemerintahan bidang Pemuda, Olahraga, dan pariwisata;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi pelaksana urusan pemerintahan bidang Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi pelaksana urusan pemerintah bidang Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata;

4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi pelaksana urusan pemerintah bidang Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan fungsi dan tugas Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga dalam menyelenggarakan tugas-tugas tersebut diatas mempunyai fungsi:
  - a. Merumuskan rencana strategis dan program kerja dinas sesuai dengan visi dan misi daerah;
  - b. Merumuskan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan umum kepegawaian keuangan dan perlengkapan;
  - c. Merumuskan dan mengkoordinasikan RKA dan DPA dinas;
  - d. Merumuskan pengembangan kepemimpinan pemuda, kewirausahaan pemuda dan pelaporan pemuda;
  - e. Merumuskan dan mengendalikan penyusunan laporan keuangan dinas;
  - f. Merumuskan pembinaan kepemudaan, organisasi kemahasiswaan dan oorganisasi kepelajaran;
  - g. Memfasilitasi terselenggaranya pengembangan kemitraan antara organisasi kepemudaan, dunia usaha dan pemerintah daerah;
  - h. Penyediaan prasarana dan sarana kepemudaan dan kepramukaan;
  - i. Merumuskan kebijakan, pembinaan dan pengendalian teknis pembudayaan dan penigkatan prestasi dalam organisasi olahraga;
  - j. Merumuskan pengembangan, pengelolaan destinasi wisata dan kerja industri pariwisata denganpihak ketiga atau daerah;

- k. Merumuskan pengembangan, pengelolaan sarana dan prasarana pada destinasi wisata dengan metode kerja sama industri pariwisata;
- l. Mengkoordinasikan pengembangan destinasi wisata dan kerja sama industri pariwisata dengan pihak ketiga atau daerah;
- m. Merumuskan pembinaan dan pengawasan pengembangan model dan promosi pemasaran pariwisata dengan event pariwisata;
- n. Pengembangan dan mengevaluasi sumber daya manusia dalam bidang promosi dan pemasaran pariwisata;
- o. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas memberi saran dan pertimbangan kepada pimpinan sesuai tugas dan fungsi;

Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang diatur dalam Peraturan Wali Kabupaten Pinrang Nomor 68 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang dalam struktur Organisasi, Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang dipimpin oleh kepala Dinas.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang dibantu oleh:

1. Sekretaris membawahi 3 (tiga) sub bagian :
  - a) Sub Bagian Administrasi Umum dan kepegawaian.
  - b) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
  - c) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan.
2. Bidang Pemuda membawahi 3 (tiga) seksi terdiri dari:

- a) Seksi Pemberdayaan Pemuda.
  - b) Seksi Pengembangan Pemuda .
  - c) Seksi Organisasi Kepemudaan, Kepramukaan dan infrastruktur Pemuda.
3. Bidang Olahraga membawahi 3 (tiga) seksi terdiri dari:
- a) Seksi Pembudayaan dan Organisasi Olahraga.
  - b) Seksi Peningkatan Prestasi Olahraga.
  - c) Seksi Pengembangan Infrastruktur dan kemitraan olah raga.
4. Bidang Promosi Membawahi 3 (tiga) seksi terdiri dari:
- a) Seksi Promosi Pariwisata.
  - b) Seksi Pembinaan Event Pariwisata.
  - c) Seksi Pemasaran dan Analisa Pasar Wisata.
5. Bidang Destinasi membawahi 3 (tiga) seksi terdiri dari:
- a) Seksi pengembangan destinasi wisata alam dan budaya.
  - b) Seksi pembinaan dan standarisasi usaha pariwisata.
  - c) Seksi kerja sama lembaga kepariwisataan.

Perencanaan kinerja adalah suatu proses dalam penyusunan rencana kerja sebagai bagian dari penjabaran vis dan misi yang telah ditentukan dalam penyusunan rencana strategis, yang akan dilaksanakan oleh suatu instansi pemerintahan melalui berbagai kegiatan setiap tahunnya. Dalam penyusunan suatu rencana kerja ditetapkan target kinerja setiap tahun guna merumuskan seluruh indikator kinerja yang akan dijadikan sebagai sasaran bagi seluruh komponen instansi pemerintahan dalam mereliasasikan program dan kegiatan

ayang telah direncanakan. Visi adalah sesuatu yang ingin dicapai atau diwujudkan dimana yang akan datang dan Misi sebagai suatu angan-angan atau impian yang realitis, terukur sehingga harapan tersebut oleh kita semua merupakan suatu cita-cita, tujuan yang berjangka panjang. Dalam menentukan visi suatu unit kerja dalam ini Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga tentu mengacu pada tugas pokok dan fungsi serta berpedoman pada visi WaliKabupaten Pinrang yang tertuan dalam RPJMD yaitu **"Terwujudnya Kabupaten Pinrang yang Maju, Mandiri dan Bermartabat "**. Dari visi tersebut diatas Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga mencanangkan visi untuk tahun 2018-2023 yaitu "Terwujudnya Kabupaten Pinrang sebagai Kota Olahraga dan Pariwisata serta pemberdayaan Pemuda yang peduli, Mandiri dan Bermartabat".

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi dan merupakan sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang dengan seluruh sumber daya yang dimiliki, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga maka dirumuskan misi yang mengarah pada:

- a. Peningkatan fasilitas/sarana dan prasarana pendukung pengembangan keolahragaan, kepemudaan dan pariwisata.
- b. Optimalisasi peran serta masyarakat dibidang Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga.
- c. Peningkatan sumber daya aparatur

### 5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### A. Uji Validitas Kuesioner

Pengukuran validitas dilakukan guna mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang disusun oleh peneliti benar-benar handal dan sah (valid) untuk digunakan sebagai alat ukur. Strategi untuk mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun dan dinyatakan valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung atau *person correlation* serta  $r$  table atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) pada  $n = 52$  ( $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$ ), sebesar 0,207. 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 diuraikan masing-masing sebagai berikut:

Tabel 5.1  
Uji Validitas pada Variabel motivasi

Indikator	$r$ hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	$r$ tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Nilai Sig	Keterangan
X1.1	0,599	0,207	0.000	Valid
X1.2	0,599	0,207	0.000	Valid
X1.3	0,680	0,207	0.000	Valid
X1.4	0,732	0,207	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.1 tersebut, bahwa semua item butir soal kuesioner pada variabel motivasi status valid, karena mempunyai Nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item Total Correlation*)  $>$   $r_{tabel}$  sebesar 0.207 pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 5.2  
Hasil Uji Validitas pada Variabel Pengalaman kerja

Indikator	r hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	r tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Nilai Sig	Keterangan
X2.1	0,810	0,207	0,000	Valid
X2.2	0,865	0,207	0,000	Valid
X2.3	0,836	0,207	0,000	Valid
X2.4	0,774	0,207	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.2 tersebut, bahwa semua item butir soal kuesioner pada variable Pengalaman kerja status valid, karena mempunyai Nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item Total Correlation*)  $> r_{tabel}$  sebesar 0.207 pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 5.3  
Hasil Uji Validitas pada Variabel Kompensasi

Indikator	r hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	r tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Nilai Sig	Keterangan
Z.1	0,532	0,207	0,000	Valid
Z.2	0,581	0,207	0,000	Valid
Z.3	0,817	0,207	0,000	Valid
Z.4	0,425	0,207	0,002	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut, bahwa semua item butir soal kuesioner pada variable kompensasi status valid, karena mempunyai Nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item Total Correlation*)  $> r_{tabel}$  sebesar 0.207 pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 5.4  
Uji Validitas pada Variabel Produktivitas kerja Pegawai

Indikator	r hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	r tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Nilai Sig	Keterangan
Y.1	0,620	0,207	0,000	Valid
Y.2	0,742	0,207	0,000	Valid
Y.3	0,737	0,207	0,000	Valid
Y.4	0,737	0,207	0,000	Valid
Y.5	0,717	0,207	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut, bahwa semua item butir soal kuesioner pada variable Produktivitas kerja status valid, karena mempunyai Nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item Total Correlation*)  $> r_{tabel}$  sebesar 0.207 pada taraf signifikansi 5%.

### B. Uji Reliabilitas Kuesioner

Pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan dalam kuesioner menunjukkan hasil yang konsisten dari jawaban responden apabila dilakukan pengukuran secara berulang-ulang adalah dengan melakukan perhitungan terhadap koefisien alpha (*Cronbach's alpha*) pada setiap variabel yang dilakukan pengukuran. Uji reliabilitas dari kuesioner menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi (X1)	0,816	0,60	Reliabel
Pengalaman kerja (X2)	0,835	0,60	Reliabel

Kompensasi (Z)	0,703	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja(Y)	0,737	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, menunjukkan bahwa semua memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu ( $>0.60$ ) sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel. Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas di atas dapat dilihat *Cronbach's Alpha* variabel motivasi 0,816, saran Pengalaman Kerja 0,835, kompensasi 0,703 dan produktivitas kerja pegawai 0,737 menunjukkan semua reliabel yakni *cronbach's alpha*  $>0,60$ . Jadi disimpulkan bahwa dari indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### 5.1.3. Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner terhadap pegawai. Data dikumpulkan melalui cara memberikan kuesioner kepada partisipan atau responden untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara memberikan persepsinya terhadap pernyataan yang diajukan perihal variabel yang diteliti. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 52 orang yang dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan lama bekerja.

Tabel 5.6.  
Deskripsi Profil Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	28	53,85
	Wanita	24	46,15
	Total	52	100,0
2	Pendidikan Terakhir		
	SMA/Sederajat	21	40,38
	Sarjana	29	55,77
	Pascasarjana	2	3,85
	Total	52	100,0
3	Usia		
	20 – 30 tahun	1	1,91
	>30 – 40 tahun	27	51,92
	>40 – 50 tahun	20	38,46
	> 50 tahun	4	7,69
	Total	52	100,0
4	Lama Bekerja		
	2 Tahun	0	0,00
	> 2 – 5 tahun	3	5,77
	> 5 – 10 tahun	22	42,31
	> 10 – 20 tahun	23	44,23
	> 20 – 30 tahun	4	7,69
	> 30 tahun	0	0,00
	Total	52	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dilihat bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa responden yang paling dominan adalah laki-laki sebanyak 28 orang atau 53,85% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 46,15%. Kemudian, profil responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang mayoritas responden berpendidikan akhir adalah Sarjana (S1) yakni sebanyak 29 orang atau sebesar 55,77%; yang berpendidikan SMA sebanyak 21 orang atau sebesar

40,38% dan yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 2 orang atau sebesar 3,85%.

Dari hasil analisis deskripsi berdasarkan usia menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut usia, diketahui bahwa yang berumur antara 20 – 30 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1,92%; kemudian yang berumur di atas 30 - 40 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 51,92%; yang berumur di atas 40 – 50 sebanyak 20 orang atau sebesar 38,6% dan yang berumur >50 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 7,69%. Profil responden berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa masa kerja >2 – 5 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 5,77%; kemudian responden dengan masa kerja >5 – 10 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 42,31%; sedangkan responden yang masa kerja >10 – 20 tahun sebesar 23 responden atau sebesar 44,23% dan responden yang masa kerja >20 – 30 tahun sebanyak 4 responden atau 7,69%..

#### **5.1.4. Deskripsi dari Variabel Penelitian**

Melihat dari hasil pengumpulan data di lokasi penelitian dengan mengumpulkan jawaban dari pertanyaan yang diperoleh dari responden maka didapatkan informasi yang jelas tentang variabel-variabel yang diteliti sebagaimana dimaksud diatas seperti : variabel terikat (Produktivitas kerja), variabel intervening (Kompensasi) dan Variabel bebas (Motivasi dan Pengalaman kerja)

## A. Motivasi (X<sub>1</sub>)

Berikut ini Gambaran distribusi frekuensi :

Tabel 5.7.  
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Tingkatan Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Keinginan berprestasi dalam pekerjaan semakin meningkat untuk mencapai tujuan organisasi	0	0	3	5,8	8	15,4	21	40,4	20	38,5
2.	keseriusan dalam melaksanakan suatu pekerjaan merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan dalam menghasilkan suatu pekerjaan pekerjaan yang berkualitas	0	0	8	15,4	1	1,9	12	23,1	31	59,6
3.	Pegawai semangat mengerjakan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan	0	0	2	3,8	5	9,6	11	21,2	34	65,4
4.	Motivasi yang diberikan atasan mendorong pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dalam bekerja	0	0	6	11,5	3	5,8	8	15,4	35	67,3

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Hasil dari Tabel 5.7, unsur empiris kesatu berupa keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaan semakin meningkat untuk mencapai tujuan

organisasi, dimana terdapat 38,5% responden yang menyatakan sangat setuju, 40,4% responden menyatakan yang menyatakan setuju, kemudian 15,4% responden menjawab cukup setuju, kemudian 5,8% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item empiris kedua adalah ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu hal yang sangat dipertimbangkan sebagai suatu proses dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dimana 59,6% adalah responden menyatakan dia sangat setuju, 23,1% responden menyatakan dia setuju, kemudian 1,9% responden menyatakan dia cukup setuju, kemudian 15,4% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item empiris ketiga pegawai semangat mengerjakan tugas sesuai standar operasional prosedur (sop) setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dimana 65,4% responden menyatakan sangat setuju, 21,2% responden menyatakan setuju, kemudian 9,6% responden menjawab cukup setuju, kemudian 3,8% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item empiris keempat motivasi yang diberikan atasan mendorong pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, dimana 67,3% responden mengatakan bahwa dia sangat setuju, 15,4% responden mengatakan bahwa setuju, kemudian 5,8% responden mengatakan bahwa dia cukup setuju, kemudian 11,5% responden yang mengatakah bahwa dia tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

## B. Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi pengalaman kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.8.  
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pengalaman kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dalam bekerja pegawai selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0	0	7	13,5	3	5,8	11	21,2	31	59,6
2.	Pegawai tidak membuang-buang waktu dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	0	0	3	5,8	2	3,8	16	30,8	31	59,6
3.	Pengalaman kerja yang pegawai miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang pegawai lakukan pada saat pegawai melaksanakan pekerjaan pegawai	0	0	6	11,5	0	0	17	32,7	29	55,8
4.	Pengalaman kerja yang pegawai miliki sangat membantu pegawai dalam pekerjaan pegawai saat ini.	0	0	4	7,7	4	7,7	13	25,0	31	59,6

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Hasil Tabel 5.8, untuk unsur item empiris pertama dalam bekerja seorang pegawai harus selalu ditekankan untuk menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya, dimana terlihat 59,6% responden menyatakan bahwa dia sangat setuju, 21,2% responden menyatakan bahwa dia setuju,

selanjutnya ada 5,8% responden yang menjawab bahwa dia cukup setuju, dan terdapat 13,5% responden yang mengatakan bahwa dia tidak setuju serta tidak ada atau 0,0% responden yang mengatakan bahwa dia sangat tidak setuju.

Item empiris kedua pegawai tidak akan menyia-nyiakan waktu dengan kegiatan lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dimana terdapat 59,6% responden yang mengatakan bahwa dia sangat setuju, terdapat 30,8% responden yang mengatakan bahwa dia setuju, kemudian ada 3,8% responden memberi jawaban cukup setuju, kemudian ada 5,8% responden yang memberi jawaban tidak setuju serta tidak ada atau 0,0% responden yang memberi jawaban sangat tidak setuju.

Item empiris ketiga pengalaman dalam bekerja yang dimiliki pegawai, hal ini akan membantu dalam mengurangi kesalahan-kesalahan dilakukan pegawai pada saat bekerja, dimana terdapat 55,8% responden yang mengatakan bahwa dia sangat setuju, terdapat 32,7% responden menjawab bahwa dia setuju, kemudian tidak ada atau 0,0% responden menjawab cukup setuju dan menjawab sangat tidak setuju, kemudian terdapat 11,5% responden yang menyatakan bahwa dia tidak setuju.

Item empiris keempat pengalaman dalam bekerja yang dimiliki pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan tugasnya, dimana terdapat 59,6% responden yang memberi jawaban bahwa dia sangat setuju, ada 25,0% responden yang memberi jawaban setuju, kemudian terdapat 7,7% responden yang memberikan jawab cukup setuju, kemudian ada 7,7% responden yang

menjawab tidak setuju serta tidak ada atau 0,0% responden yang menjawab sangat tidak setuju.

### C. Kompensasi ( Z )

Gambaran kompensasi dapat diurai pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.9  
Distribusi jawaban Item-item Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Besarnya gaji yang pegawai terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	0	0	5	9,6	0	0	20	38,5	27	51,9
2.	Organisasi memberikan bonus kepada pegawai apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	0	0	8	15,4	1	1,9	11	21,2	32	61,5
3.	Pegawai puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi	0	0	6	11,5	7	13,5	10	19,2	29	55,8
4.	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai	0	0	4	7,7	4	7,7	15	28,8	29	55,8

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Melihat isi Tabel 5.9, pada unsur item empiris pertama bahwa besarnya gaji yang pegawai terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, dimana terdapat 51,9% responden yang menjawab bahwa dia sangat setuju, ada 38,5% responden yang mengatakan bahwa dia setuju, kemudian tidak ada atau 0.0% responden yang memberi jawaban cukup

setuju dan jawaban sangat tidak setuju, serta terdapat 9,6% responden yang mengatakan bahwa dia tidak setuju.

Item empiris kedua, organisasi memberikan bonus kepada pegawai apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, dimana terdapat 61,5% responden yang mengatakan bahwa dia sangat setuju, terdapat 21,2% responden yang menyatakan setuju, kemudian terdapat 1,9% responden yang mengatakan bahwa dia cukup setuju, kemudian terdapat 15,4% responden yang menjawab tidak setuju serta tidak ada atau 0% responden yang mengatakan sangat tidak setuju.

Item empiris ketiga, pegawai mengatakan puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi, dimana terdapat 55,8% responden yang mengatakan bahwa dia sangat setuju, terdapat 219,2% responden yang mengatakan bahwa dia setuju, kemudian terdapat 13,5% responden yang menjawab dia cukup setuju, kemudian 11,5% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0%. responden menjawab sangat tidak setuju.

Item empiris keempat mengatakan ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai, dimana terdapat 55,8% responden yang menyatakan sangat setuju, terdapat 28,8% responden menyatakan setuju, kemudian 7,7% responden menjawab cukup setuju, kemudian 7,7% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

#### D. Produktivitas Kerja (Y)

Pada indikator produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.10  
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Produktivitas kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok	0	0	7	13,5	6	11,5	9	17,3	30	57,7
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	5	9,6	5	9,6	11	21,2	31	59,6
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	5	9,6	6	11,5	8	15,4	33	63,5
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	5	9,6	1	1,9	16	30,8	30	57,7
5.	Pegawai selalu mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat	0	0	10	19,2	8	15,4	15	28,8	19	36,5

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.10, pada item empiris pertama pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok, dimana 57,7% responden yang menyatakan sangat setuju, 17,3% responden yang menyatakan setuju, kemudian 11,5% responden yang menyatakan cukup setuju, kemudian 13,5% responden yang menyatakan tidak setuju serta ada 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana terdapat 59,6% responden yang menyatakan sangat setuju, terdapat 21,2% responden menyatakan setuju, kemudian responden menyatakan cukup setuju dan yang menyatakan tidak setuju masing-masing 9,6% responden serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Item empiris ketiga pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana terdapat 63,5% responden yang mengatakan sangat setuju, ada 15,4% responden yang mengatakan setuju, kemudian terdapat 11,5% responden yang menjawab cukup setuju, kemudian terdapat 9,6% responden yang menyatakan tidak setuju serta tidak ada atau 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

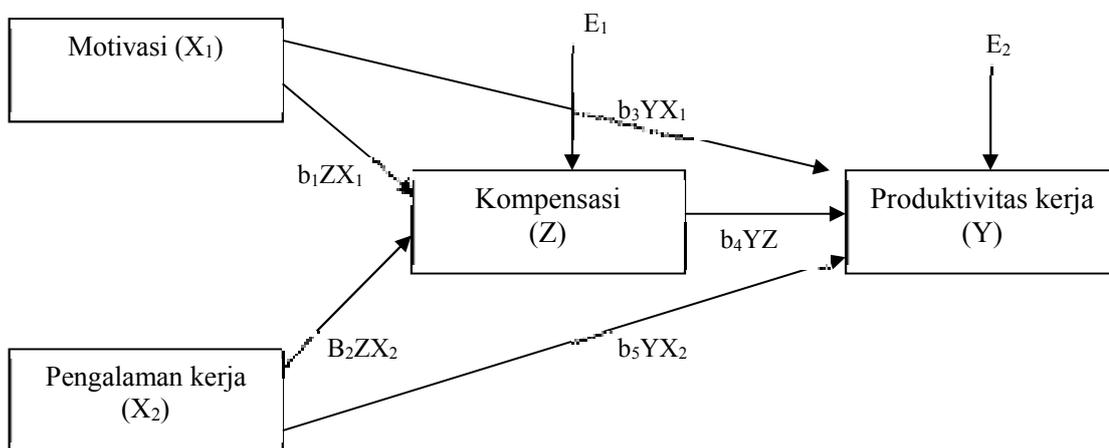
Item empiris keempat pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana terdapat 57,7% responden yang menyatakan bahwa dia sangat setuju, terdapat 30,8% responden yang menyatakan setuju, kemudian ada 1,9% responden yang menyatakan cukup setuju dan kemudian ada 9,6% responden yang menjawab tidak setuju serta 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item empiris kelima pegawai yang mengetahui secara teknis bagaimana cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 36,5% responden yang menjawab sangat setuju, 28,8% responden yang menjawab setuju, kemudian 15,4% responden yang menyatakan cukup setuju dan

kemudian 19,2% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

### 5.1.5. Pemodelan dan Penggambaran Asumsi Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah yang pertama-tama pada analisis jalur adalah membuat model berdasarkan konsep dan teori secara teoritis hal ini telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut ini pemodelan dan penggambaran asumsi analisis jalur.



Gambar 5.2.  
Permodelan dan Gambaran Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Melihat gambar 5.2 di atas didapat bahwa pemodelan analisis jalur sesuai konsep dan teori secara teoritis. Pemodelan tersebut juga dapat buat dalam bentuk persamaan struktural sehingga akan membentuk sistem persamaan sebagai berikut.

#### 1. Persamaan substruktur pertama

$$Z = b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + E_1$$

## 2. Persamaan substruktur kedua

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

Pemeriksaan yang dilakukan terhadap asumsi analisis jalur, yaitu hubungan antar semua variabel adalah linier dan aditif. Hasil dari gambar 5.4 dapat dijelaskan bahwa hubungan antar variabel adalah hubungan linier, dimana 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

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

1. Berdasarkan *output Regresi* Model I pada bagian tabel “*Coefficients*”, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu  $X1=0.008$  dan  $X2=0.002$  lebih kecil dari 0.05. hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, dimana X1 (Motivasi) dan X2 (Pengalaman) berpengaruh signifikan terhadap Y (Disiplin Pegawai).

#### 2. Tabel 5.11

#### 3. Uji Analisis Path

#### 4. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.157	1.902		3.238	.002
1 Motivasi	.294	.107	.337	2.753	.008
Pengalaman	.321	.100	.392	3.202	.002

2. Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada *table "Model Summary"* adalah sebesar 0.362, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 36,2% sementara sisanya 63,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam penelitian ini.

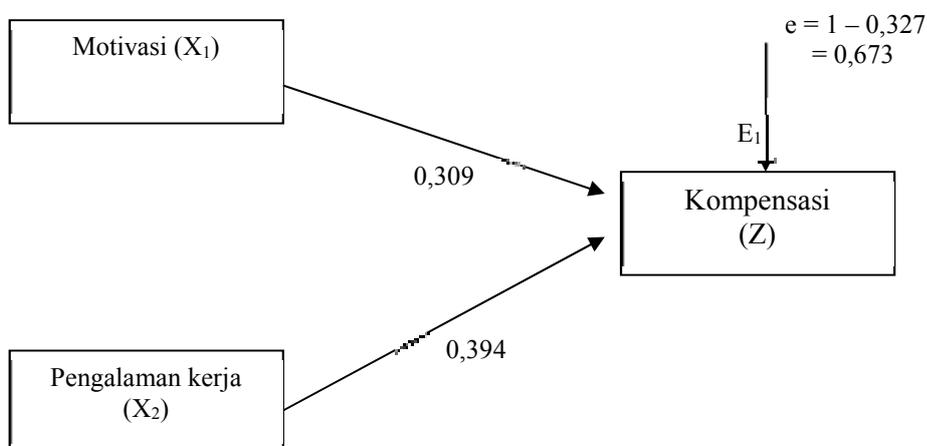
Tabel 5.12  
Determinasi ( Model Summary ) Sub Struktur Pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.336	1.18880

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Motivasi

b.

3. Sementara itu untuk *nilai*  $e_1$  dapat dicari dengan rumus  $e_1 = y(1 - 0.362) = 0.638$ . dengan demikian diperoleh diagram dengan jalur model struktur regresi I sebagai berikut:



Gambar 5.3

### 5.1.5.2. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Kedua

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

1. Berdasarkan *output Regresi* Model II pada bagian “*coeficients*” diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu  $X_1 = 0.511$ ,  $X_2 = 0.000$ , dan  $Y = 0.185$ . Dimana  $X_1$  dan  $Y$  lebih besar dari 0.05. hasil ini memberi kesimpulan bahwa  $X_1$  dan  $Y$  tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Z$ . Sementara  $X_2$ , lebih kecil dari 0.05. hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap  $Z$ .

Tabel 5.13  
Uji Analisis Path  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.880	2.470		1.976	.054
1 Motivasi	.090	.135	.075	.662	.511
Pengalaman	.673	.130	.600	5.185	.000
Kompensasi	.227	.168	.165	1.345	.185

Sumber : Data Diolah, 2019

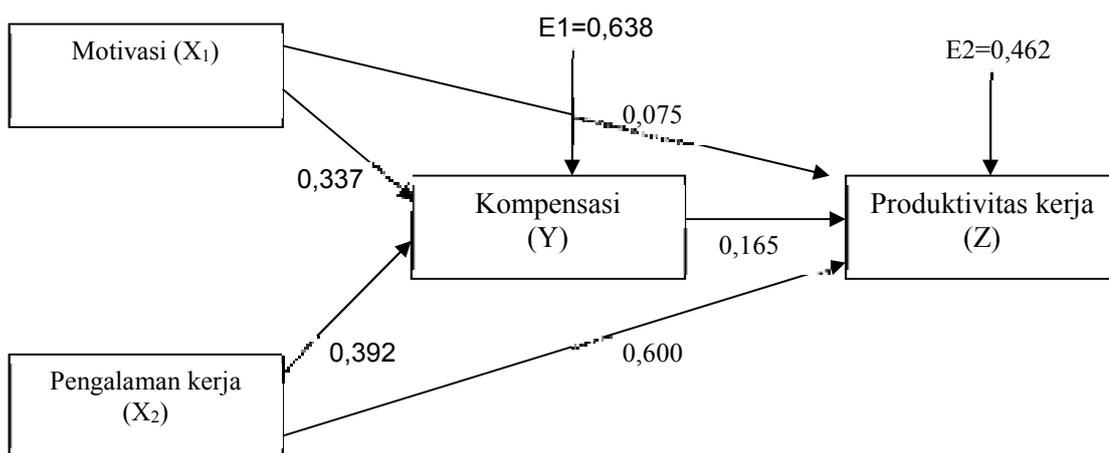
2. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada table “*model Summary*” adalah sebesar 0.509, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  terhadap  $Z$  adalah sebesar 50.9% sementara sisanya 49.1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam penelitian ini.

**Tabel 5.14**  
**Determinasi (Model) Summary Sun Struktur Kedua**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.509	1.40132

Sumber : Data Diolah, 2019

3. Sementara itu untuk nilai  $e_1$  dapat dicari dengan rumus  $e_1 = \sqrt{(1 - 0.538)} = 0.462$ . dengan demikian diperoleh diagram dengan jalur model struktur regresi II sebagai berikut:



Gambar 5.4  
 Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur kedua

### 5.1.5.3. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) Motivasi, Pengalaman kerja serta Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja

#### A. Pengaruh Langsung ( *Direct Effect* )

Pengaruh langsung bisa kita dilihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* pada tabel *coefficients*. Adanya pengaruh langsung antara variable ( $X_1, X_2$ ) dengan variable intervening (Z) dan variable dependen (Y).

Pengaruh langsung pada variable motivasi terhadap kompensasi ( $X_1 \rightarrow Y$ ) = 0,337 atau 33,7%, artinya setiap peningkatan motivasi, maka pasti meningkatkan kenaikan kompensasi pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,337 atau 33,7%.

Pengaruh langsung variable pengalaman kerja terhadap kompensasi ( $X_2 \rightarrow Z$ ) = 0,392 atau 39.2%, ini artinya bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja, maka pasti meningkatkan kenaikan kompensasi pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,392 atau 39.2%.

Pengaruh langsung variable motivasi terhadap produktivitas kerja ( $X_1 \rightarrow Z$ ) = 0,075 atau 7.5%, artinya setiap peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,075 atau 7.5%.

Pengaruh langsung variable kompensasi terhadap produktivitas kerja ( $Y \rightarrow Z$ ) = 0,165 atau 16.5%, artinya setiap peningkatan kompensasi, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,165 atau 16.5%.

Pengaruh langsung variable pengalaman kerja dan produktivitas kerja ( $X_2 \rightarrow Z$ ) = 0,600 atau 60.0%, artinya setiap peningkatan pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,600 atau 60.0%.

## B. Pengaruh tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung disini yaitu bagaimana hasil perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang sudah 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 ( $Z$ ) melalui variable kompensasi ( $Y$ ) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,337 \times 0,165) = 0,056$$

Nilai sebesar 0,056 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 0,056 atau 5.6%

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

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,392 \times 0,165) = 0,065$$

Nilai sebesar 0,065 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 0,065 atau 6.5%.

### C. Total Pengaruh (*Total Effect*)

Total pengaruh adalah hasil penjumlahan dari seluruh pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung, total pengaruh diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Effect (X}_1\text{)} &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\
 &= b_3 + (b_1 \times b_4) = 0,075 + (0,337 \times 0,165) \\
 &= 0,075 + 0,056 \\
 &= 0,131
 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variable motivasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Z$ ) pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang melalui kompensasi ( $Y$ ) adalah sebesar 0,130 atau 13.0%

$$\begin{aligned}
 \text{Total Effect (X}_2\text{)} &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\
 &= b_5 + (b_2 \times b_4) = 0,600 + (0,392 \times 0,165) \\
 &= 0,600 + 0,065 \\
 &= 0,665
 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variable pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Z$ ) pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang melalui kompensasi ( $Y$ ) adalah sebesar 0,665 atau 66,5%.

### 5.1.6. Pengujian Hipotesis

**H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kompensasi pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.**

Hasil penelitian hipotesis memperlihatkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompensasi, hal ini dapat dilihat pada Tabel 5.11 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,008 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kompensasi sebesar 0,337, sehingga H<sub>1</sub> (diterima).

**H<sub>2</sub> : Pengalaman kerja berpengaruh dan Signifikan terhadap Kompensasi pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompensasi, hal ini terlihat pada Tabel 5.11 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,002 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kompensasi sebesar 0,392, sehingga H<sub>2</sub> (diterima).

**H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,511 > \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,075, sehingga H<sub>3</sub> (ditolak).

**H<sub>4</sub> : Pengalaman kerja berpengaruh dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel 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 0,600, sehingga H<sub>4</sub> (diterima).

**H<sub>5</sub> : Kompensasi berpengaruh dan Signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,185 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,165, sehingga H<sub>5</sub> (ditolak).

**H<sub>6</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi.**

Analisis pengaruh X1 melalui Y terhadap Z diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0.075. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu:  $0.337 \times 0.165 = 0.156$ . Jadi pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu:  $0.075 + 0.056 = 0.131$ .

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.075 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.156 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

**H<sub>7</sub> : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi.**

Analisis pengaruh pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) melalui Kompensasi (Y) terhadap Produktivitas Kerja (Z) diketahui pengaruh langsung yang diberikan Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Z) sebesar 0.600. Sedangkan pengaruh tidak langsung Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) melalui Kompensasi (Y) terhadap Produktivitas Kerja (Z) adalah perkalian antara nilai beta Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kompensasi (Y) dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu:  $0.392 \times 0.165 = 0.065$ . Jadi pengaruh total yang diberikan pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas kerja (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu:  $0.600 + 0.065 = 0.665$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.600 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.065 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X<sub>2</sub> melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

## 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

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

Penelitian ini mengatakan bahwa variabel motivasi memberipengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompensasi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,008 < \alpha$  5% dan besarnya pengaruh motivasi terhadap kompensasi sebesar 0,337, sehingga  $H_1$  (diterima).

Berdasarkan deskriptif frekuensi, unsur item empiris pertama berupa mampu mengelola emosi meski dalam keadaan dibawah tekanan, dimana terdapat 32,5% responden yang mengatakan bahwa dia sangat setuju, ada 42,5% responden yang menyatakan bahwa dia setuju, kemudian ada 20,0% reesponden yang memberi jawaban cukup setuju, kemudian ada 5,0% responden yang mengatakan tidaksetuju serta tidaka ada atau 0,0% reesponden yang menjawab sangat tidaksetuju. 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 mengatakansetuju, 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 terdapat 67,5% reesponden yang menjawab bahwa dia sangatsetuju, ada 17,5% responden yang menjawab bahwa dia setuju, kemudian terdapat 12,5%

responden yang memberi jawaban bahwa dia cukup setuju, kemudian ada 2,5% responden yang mengatakan tidaksetuju serta tidak ada atau 0,0% responden yang memberi jawaban bahwa dia 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% reesponden menyatakan sangat setuju, 20,0% reesponden menyatakan setuju, kemudian 5,0% responden menjawab cukup setuju, kemudian 10,0% responden yang menyatakan tidaksetuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidaksetuju.

Pengaruh langsung variable motivasi terhadap kompensasi ( $X_1 \rightarrow Y$ ) = 0,337 atau 33,7%, artinya setiap peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kenaikan kompensasi pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,337 atau 33,7%.

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

Penelitian memperlihatkan bahwa variabel pengalaman kerja memberipengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompensasi, halini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,002 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kompensasi sebesar 0,392, 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 terdapat 65,0% responden yang menagatakan bahwa dia

sangat setuju, ada 15,0% responden yang menyatakan bahwa dia setuju, kemudian terdapat 7,5% responden yang memberi jawaban cukup setuju, kemudian ada 12,5% responden yang mengatakan bahwa dia tidaksetuju serta tidakada atau 0,0% responden yang memberi jawaban sangattidak setuju. Pada item empiris kedua organisasimemberikan insentif kepada saya apabila hasil peekerjaan saya mencapai/melebihi target yang telah ditentukan. dimana terdapat 60,0% responden yang menyatakan sangat setuju, terdapat 35,0% responden yang menyatakan setuju, kemudian ada 2,5% responden yang menjawab cukup setuju, kemudian 2,5%responden yang menyatakan tidak setuju serta tidak ada atau 0,0%responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan yang memuaskan, dimana57,5% responden mengatakan 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 ( $X_2 \rightarrow Y$ ) = 0,392 atau 39.2%, artinya setiap peningkatan pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kompensasi pegawai Dines Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,392 atau 39.2%.

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

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memberipengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,511 > \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,075, sehingga  $H_3$  (ditolak).

Sutrisno (2010) mengatakan bahwa secara etimology, motivasi memberikan arti “sebagai suatu dimensi perilaku keahlian / keunggulan seorang pimpinan atau staf yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik”. Motivasi merupakan karakteristik yang begitu mendasar yang dimiliki orang yang berpengaruh secara langsung terhadap, atau dapat memprediksikan produktivitas kerja yang sangat baik (Sedaarmayanti, 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 Moeheriono (2012:17) motivasi seseorang sangat besar kemungkinan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, baik dari luar diri seseorang (external) maupun dari dalam diri (internal), yaitu sebagai berikut :

- a. Bakat bawaan, yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- b. Kompensasi yang tinggi.

- c. Sikap, motif, dan nilai carapandang.
- d. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan non formal ataupun formal (pelatihan, *course*, panel dan lain-lain)
- e. Ketrampilan dan keahlian yang dimiliki.
- f. Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

Pengaruh langsung variable motivasi terhadap produktivitas kerja ( $X_1 \rightarrow Z$ ) = 0,075 atau 7.5%, artinya setiap peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,075 atau 7.5%.

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 variable Pengalaman kerja terhadap variable Produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pengalaman kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari Table 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau

nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,600, sehingga H<sub>4</sub> (diterima).

Pengalaman kerja sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya pengalaman kerja bisa mencerminkan ukuran karya mereka diantara parakaryawan itu sendiri, keluargadan masyarakat (Handoko, 2012). Pengalaman kerja acapkali juga disebut 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 merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan pada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka". Ariitonang (2014) mengatakan pengalaman kerja adalah semua penghasilan yang berbentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Pengalaman kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai suatu bentuk penghargaan atau rasa terimakasih 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 ( $X_2 \rightarrow Z$ ) = 0,600 atau 60.0%, artinya setiap peningkatan pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas

Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,600 atau 60.0%.

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 dari penelitian menunjukkan bahwa variabel independent (bebas) yang terdiri dari kepemimpinan dan pengalaman kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kota Padang

#### **5.2.5. Pengaruh Kompensasi terhadap variable Produktivitas kerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang.**

Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,185 > \alpha$  5% dan besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,165, sehingga  $H_5$  (ditolak).

Kompensasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang bisa mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti kompensasi adalah bagaimana memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Rivai, 2010). Manusia selalu mempunyai kebutuhan akan berprestasi yang lebih tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk selalu sukses, keinginan ini biasanya sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Menurut

Gibson (2010) mendefinisikan kompensasi adalah kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Sedangkan pendapat Robbins (2011) bahwa kompensasi sebagai proses yang bisa menentukan intensitas, arah dan ketekunan seseorang di dalam usaha mencapai tujuan. Meski kompensasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka kompensasi berfokus pada arah tujuan organisasi supaya mencerminkan minat pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan tugasnya.

Pengaruh langsung variable kompensasi terhadap produktivitas kerja ( $Y \rightarrow Z$ ) = 0,165 atau 16.5%, artinya setiap peningkatan kompensasi, maka akan meningkatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang sebanyak 0,165 atau 16.5%.

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 t, 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 suatu proses yang dapat menentukan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam usaha mencapai tujuan

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

Pengujaian hipoteesis enam ( $H_6$ ) pada penelitian ini digunakan analisis jalur (*Paath Anallysis*). Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regreesi linnier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linnier untuk menapsir hubungan kausality antar variabel (Imam Ghozali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefesien ( $b_1$   $b_4$ ), dimana besar nilai koefisien ( $b_1 = 0,337$ ) dengan tingkat sig.  $0,008 < 5\%$ , dan nilai koefisien ( $b_4 = 0,165$ ) dengan tingkat sig.  $0,185 > 5\%$ , jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah  $(0,337) \times (0,165) = (0,056)$ . Nilai sebesar 0,056 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable motivasi terhadap variable prooduktifitas kerja pegaswai Dinas Parwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang melalui variable kompensasi adalah sebesar 0,056 atau 5.6%.

Gambaran deskripsi responden pada unsur item empiris pertama berupa keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaan semakin meningkat untuk mencapai tujuan organisasi, dimana terdapat 52,5% responden menyatakan bahwa dia sangat setuju ada 37,5% ressponden yang mengatakan bahwa dia setuju, kemudian tidak ada atau 0.0% reesponden yang menjawab cukup setuju, kemudian ada 10,0% responden yang menyatakan bahwa dia tidak setuju serta tidak ada atau 0.0% responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua, keteekunan dalam melakukan pekerjaannya merupakan sala satu hal yang di

pertimbangkan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik, dimana 65,0% responden mengatakan sangat setuju, 20,0% responden mengatakan 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 mengatakan 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 mengatakan sangat setuju, 27,5% responden mengatakan setuju, kemudian 10,0% responden menjawab cukup setuju, kemudian 10,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

#### **5.2.7. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Kompensasi Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pinrang**

Pengujian hipotesis tujuh ( $H_7$ ) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analyses*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabelle (Imam Ghazali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien ( $b_2, b_4$ ), dimana besar nilai koefisien ( $b_2 0,392$ ) dengan

tingkat sig.  $0,002 < 5\%$  dan nilai koefisien ( $b_4 0,165$ ) dengan tingkat sig.  $0,185 > 5\%$ , jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah  $(0,392) \times (0,165) = (0,065)$ . Nilai sebesar  $0,065$  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  $0,065$  atau  $6.5\%$ .

Berdasarkan deskripsi frekuensi, maka item empiris pertama berupa tugas yang diberikan memberi kemampuan saya untuk lebih ditingkatkan, dimana terdapat  $52,5\%$  responden yang menyatakan sangat setuju, terdapat  $22,5\%$  responden menyatakan sangatsetuju, kemudian ada  $12,5\%$  responden yang menjawab bahwa dia cukup setuju, kemudian ada  $12,5\%$  reesponden yang mengatakan dai tidak setuju serta tidak ada atau  $0.0\%$  responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua dalm bekerja mutuh pengawasan selalu baik untk membantu agar hasil pekerjaan menjadi lebih optimala, dimana  $55,0\%$  reesponden mengatakan sangatt 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  $62,5\%$  reesponden mengatakan sangat setuju,  $17,5\%$  reponden mengatakan seetuju, 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% reesponden mengatakan sangat seetuju, 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% reesponden meyatakan sangat setuju, 22,5% reesponden menyatakan setuju, keemudian 20,0% responden menjawab cukup setuju dan kemudian 22,5% reesponden yang mengatakan tidak setuju serta 0% reesponden menjawab sangat tdak setuju. Pengaruh tidak langsung pada variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kepuasan (Y) kerja melallui variabel kompensasi (Z) .

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan peneelitan yang telah dikemukakan, maka ksimpulan dalam peneliitian ini adalah sebagai beriikut:

1. Motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupten Pinrang.
2. Pengalaman kerja memberi pengagaruh positif dan signifiikan terhadap kompensasi peegawai pada Dinas Paeriwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabpaten Pinrang.
3. Motiivasih memberi pengaruh positif dan siknifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Ragaa Kabupaten Pinrang.
5. Kompensasi memberi pengaruh poositif dan signifikan teerhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.
6. Moitivasi memberi pengaruh yang signifikan teerhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raaga Kabupaten Pinrang.

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

## **6.2. Saran**

Dari temuan penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diajukan peneliti antara lain:

1. 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.
2. Disarankan Pimpinan memberikan kompensasi kepada pegawai agar terdorong serta bersemangat untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam menjalankan tugasnya dan tanggungjawabnya 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. Peneeliti selanjutnya diharapkan dapat menimbahkan variabel lain yang diduga pengaruhnya lebih besar terhadap produktifitas keerja pegawai contohnya budaya organisasi, rotasi, kepemimpinan.

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

## Regression

### Notes

Output Created		02-JAN-2020 11:59:13
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet9
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	52
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	1652 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet9]

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman, Motivasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kompensasi

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.336	1.18880

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Motivasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.270	2	19.635	13.893	.000 <sup>b</sup>
	Residual	69.250	49	1.413		
	Total	108.519	51			

a. Dependent Variable: Kompensasi

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Motivasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.157	1.902		3.238	.002
	Motivasi	.294	.107	.337	2.753	.008
	Pengalaman	.321	.100	.392	3.202	.002

a. Dependent Variable: Kompensasi

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Z
  /METHOD=ENTER X1 X2 Y.
```

**Regression**

**Notes**

Output Created		02JAN-2020 11:59:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet9
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER X1 X2 Y.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Memory Required	1948 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet9]

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Motivasi, Pengalaman <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Produktivitas
- b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.509	1.40132

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Pengalaman

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.800	3	36.600	18.638	.000 <sup>b</sup>
	Residual	94.258	48	1.964		
	Total	204.058	51			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Konpensasi, Motivasi, Pengalaman

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.880	2.470		1.976	.054
	Motivasi	.090	.135	.075	.662	.511
	Pengalaman	.673	.130	.600	5.185	.000
	Konpensasi	.227	.168	.165	1.345	.185

a. Dependent Variable: Produktivitas

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Motivasi1 Motivasi2 Motivasi3 Motivasi4 JumlahMotv
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

## Correlations

		Notes
Output Created		02-JAN-2020 11:04:06
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Motivasi1 Motivasi2 Motivasi3 Motivasi4 JumlahMotv /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0]

### Correlations

		Motivasi1	Motivasi2	Motivasi3	Motivasi4	JumlahMotv
Motivasi1	Pearson Correlation	1	1.000**	-.092	.345*	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000	.516	.012	.000
	N	52	52	52	52	52
Motivasi2	Pearson Correlation	1.000**	1	-.092	.345*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000		.516	.012	.000
	N	52	52	52	52	52
Motivasi3	Pearson Correlation	-.092	-.092	1	.310*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.516	.516		.026	.000
	N	52	52	52	52	52
Motivasi4	Pearson Correlation	.345*	.345*	.310*	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.012	.012	.026		.000
	N	52	52	52	52	52

	Pearson Correlation	.599**	.599**	.680**	.732**	1
JumlahMotv	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Pengalaman1 Pengalaman2 Pengalaman3 Pengalaman4 JumlahPeng
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Notes
Output Created		02-JAN-2020 11:05:06
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	52
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Pengalaman1 Pengalaman2 Pengalaman3 Pengalaman4 JumlahPeng /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0]

#### Correlations

		Pengalaman1	Pengalaman2	Pengalaman3
Pengalaman1	Pearson Correlation	1	.665**	.491**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	52	52	52

	Pearson Correlation	.665**	1	.636**
Pengalaman2	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	52	52	52
	Pearson Correlation	.491**	.636**	1
Pengalaman3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52
	Pearson Correlation	.535**	.539**	.544**
Pengalaman4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	52	52	52
	Pearson Correlation	.810**	.865**	.836**
JumlahPeng	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	52	52	52

### Correlations

		Pengalaman4	JumlahPeng
Pengalaman1	Pearson Correlation	.535	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	52	52
Pengalaman2	Pearson Correlation	.539**	.865
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	52	52
Pengalaman3	Pearson Correlation	.544**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	52	52
Pengalaman4	Pearson Correlation	1**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
JumlahPeng	Pearson Correlation	.774**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Kompensansi1 Kompensasi2 Kompensasi3 Konpesnsasi4 JmlKompen
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

#### Notes

Output Created	02JAN-2020 11:06:05	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>

	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Konpensasi1 Konpensasi2 Konpensasi3 Konpesnsasi4 JmlKompen /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet0]

#### Correlations

		Konpensasi1	Konpensasi2	Konpensasi3
Konpensasi1	Pearson Correlation	1	-.165	.517**
	Sig. (2-tailed)		.241	.000
	N	52	52	52
Konpensasi2	Pearson Correlation	-.165	1	.183
	Sig. (2-tailed)	.241		.193
	N	52	52	52
Konpensasi3	Pearson Correlation	.517**	.183	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.193	
	N	52	52	52
Konpesnsasi4	Pearson Correlation	.371**	-.273	.443**
	Sig. (2-tailed)	.007	.050	.001
	N	52	52	52
JmlKompen	Pearson Correlation	.532**	.581**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	52	52	52

#### Correlations

		Konpesnsasi4	JmlKompen
Konpensasi1	Pearson Correlation	.371	.532
	Sig. (2-tailed)	.007	.000

	N	52	52
	Pearson Correlation	-.273	.581
Konpensasi2	Sig. (2-tailed)	.050	.000
	N	52	52
	Pearson Correlation	.443**	.817
Konpensasi3	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	52	52
	Pearson Correlation	1**	.425
Konpesnsasi4	Sig. (2-tailed)		.002
	N	52	52
	Pearson Correlation	.425**	1**
JmlKompen	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Produktivitas1 Produktivitas2 Produktivitas3 Produktivitas4
Produktivitas5 JmlProduktivitas
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

### Notes

Output Created		02-JAN-2020 11:07:10
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	52
	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS
		/VARIABLES=Produktivitas1
		Produktivitas2 Produktivitas3
		Produktivitas4 Produktivitas5
		JmlProduktivitas
Syntax		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/MISSING=PAIRWISE.

Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0]

### Correlations

		Produktivitas4	Produktivitas5	JmlProduktivitas
Produktivitas1	Pearson Correlation	.172	.213**	.620*
	Sig. (2-tailed)	.223	.129	.000
	N	52	52	52
Produktivitas2	Pearson Correlation	.355**	.359	.742**
	Sig. (2-tailed)	.010	.009	.000
	N	52	52	52
Produktivitas3	Pearson Correlation	.657*	.310**	.737
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.000
	N	52	52	52
Produktivitas4	Pearson Correlation	1	.455**	.737**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	52	52	52
Produktivitas5	Pearson Correlation	.455	1**	.717*
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	52	52	52
JmlProduktivitas	Pearson Correlation	.737**	.717**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Motivasi1 Motivasi2 Motivasi3 Motivasi4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Notes

Output Created	02-JAN-2020 11:20:54	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data	52
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Motivasi1 Motivasi2 Motivasi3 Motivasi4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet0]

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	11.9423	2.095	.383	.895
Motivasi2	11.9423	2.095	.383	.755
Motivasi3	12.5192	1.509	.083	.805
Motivasi4	12.0000	1.686	.482	.810

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Pengalaman1 Pengalaman2 Pengalaman3 Pengalaman4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Notes

Output Created		02-JAN-2020 11:21:14
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	52
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=Pengalaman1 Pengalaman2 Pengalaman3 Pengalaman4
Syntax		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet0]

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	52	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengalaman1	12.0577	1.938	.660	.795
Pengalaman2	12.1346	1.805	.747	.755
Pengalaman3	12.2500	1.681	.657	.805
Pengalaman4	12.1346	2.119	.631	.810

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Konpensansi1 Konpensasi2 Konpensasi3 Konpensasi4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Notes

Output Created		02-JAN-2020 11:21:31
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	52
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Konpensansi1 Konpensasi2 Konpensasi3 Konpensasi4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0]

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Konpensansi1	11.7885	1.621	.244	.665
Konpensasi2	12.6154	1.418	-.077	.672
Konpensasi3	11.9808	1.078	.587	.738
Konpesnsasi4	11.9038	1.775	.131	.738

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Produktivitas1 Produktivitas2 Produktivitas3 Produktivitas4
Produktivitas5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Notes

Output Created		02-JAN-2020 11:21:52
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	52
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=Produktivitas1
		Produktivitas2 Produktivitas3
		Produktivitas4 Produktivitas5
Syntax		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0]

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas1	16.4423	2.957	.409	.724
Produktivitas2	16.5962	2.873	.611	.665
Produktivitas3	16.7500	2.623	.551	.672
Produktivitas4	16.6538	2.780	.585	.666
Produktivitas5	17.0192	2.411	.440	.738