

PENGARUH FAKTOR MASA KERJA, KOMPENSASI DAN PENDIDIKAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA PROVINSI JAWA TENGAH DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh :
Vidya Arty Septiana
Jurursan Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening.. Berdasarkan dari rumus slovin, didapat sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 56 orang pegawai kantor pusat Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi (R^2). Data-data diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda 2 tahap. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,857 menunjukkan bahwa 85,7% dari varian motivasi kerja dan sisanya 14,3% dijelaskan variabel lain. Sedangkan koefisien detrterminasi 80,1 % dari varian produktivitas kerja dan sisanya 19,9% dijelaskan variabel lain. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa masa kerja, kompensasi dan pendidikan secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai **diterima**. Dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja **diterima**.

Kata Kunci : Masa kerja, kompensasi, pendidikan, motivasi dan produktivitas kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work Period Factor, Compensation and Education on the WorkMotivation of Employee in the Dinas Bina Marga of Central Java Province with WorkProductivity as an InterveningVariable. Based on the slovin formula, obtained samples taken for this study as many as 56 headquarter employees Dinas Bina Marga of Central Java Province. The used analysis tools were validity test, reability test, classic assumption test, multiple linier tests, hypothesis testing and the coefficient of determination (R^2). The data obtained were processed using SPSS version 16.

The result showed that the analysis used was multiple linear regression 2 stage. The coefficient of determination value of 0,857 indicates that 85,7% was work motivation variance and the remaining 14,3% was explained by other variables. While the coefficient of determination 80,1% was labor productivity variance and the remaining 19,9% was explained by other variables. This the hypothesis which states that the period of employment, compensation and education have simultaneously effect positively on employee motivation is accepted. And work motivation had positive effect on work productivity is accepted.

Key Word : Work period, compensation, education, motivation, and work productivity.

Sumber Daya Manusia pada instansi atau organisasi perangkat daerah pada pemerintah daerah provinsi disebut Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dapat diterjemahkan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada semua tingkatan, mulai dari PNS golongan I sampai pegawai golongan IV.

Dalam suatu organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi.

Organisasi aparatur pemerintah sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era sekarang ini, semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Dalam setiap organisasi aparatur pemerintah sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang merupakan penggerak utama jalannya proses produksi. Dalam upaya menjaga kelangsungan hidup, organisasi akan berhasil mencapai target dan tujuannya apabila didukung oleh fasilitas yang cukup. Oleh karena itu, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai yang merupakan unsur penunjang bagi kemajuan dan keberhasilan.

Sumber daya manusia yang bermutu akan membawa dampak yang positif terhadap perubahan secara organisasional. Tuntutan akan hal itu merupakan hal yang mutlak akan terjadi. Di masa depan, organisasi akan menuntut pengelolaan yang semakin efektif, efisien dan produktif. Hal ini senada dengan pendapat Siagian (2012:26) yang berpendapat bahwa tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus

diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia.

Kinerja pegawai suatu organisasi publik yang baik akan terlihat dari pemberian pelayanan yang baik bagi masyarakat dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Seperti halnya Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membidangi tentang pelayanan pemeliharaan dan rehabilitasi infrastruktur jalan dan jembatan.

Agar tujuan – tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal dituntut untuk mampu menjaga semangat kerja para pegawainya. Disamping itu, selalu mendorong mereka untuk bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja masing-masing pegawai dapat meningkat. Karena pegawai merupakan asset yang sangat penting. Dalam hal ini gaji, pendidikan dan masa kerja memiliki peranan penting dalam memotivasi kerja pegawai.

Dalam hal ini, motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara pegawai dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan pekerja dan *performance pekerjaan* (Gomes, 2004, 178). Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau

bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2002, 92).

Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Semakin lama masa kerja karyawan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka semakin besar motivasi setiap karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Masa kerja yang lebih lama ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan pengalaman kerja yang lebih lama berdampak juga terhadap tingkat kesejahteraan.

Kompensasi menurut Melayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengendalian efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan secara langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non financial diantaranya pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Jurnal SDM.blogspot,2009).

Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil, Undang – undang Nomer 43 tahun 1999 telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki Sumber Daya Pegawai Negeri Sipil (SDM-PNS) yang memenuhi persyaratan, baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Pendidikan juga memberikan pengaruh atau dampak terhadap motivasi kerja. Hasibuan (2007), pendidikan diartikan sebagai pengaruh lingkungan atas individu untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang tetap atau permanen di dalam kebiasaan tingkah lakunya, pikiran dan sikapnya. Jadi pendidikan merupakan kegiatan dinamis dalam kegiatan setiap individu yang mempengaruhi perkembangan fisiknya, mentalnya, emosinya, sosialnya dan efeknya. Dengan perkataan lain, pendidikan merupakan suatu kegiatan dinamis yang mempengaruhi seluruh aspek kepribadian dan kehidupan individu.

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah merupakan suatu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan di wilayah Jawa Tengah. Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah sangat berperan penting dalam pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan di Jawa Tengah, dengan motto “ *bergerak cepat, bertindak tepat dan berperilaku hemat*”. Dengan meningkatnya jumlah penduduk dan pengguna jalan yang semakin pesat, maka pemeliharaan dan rehabilitasi serta pembangunan jalan dan jembatan baru sangat diperlukan bagi masyarakat. Dari pengamat penulis, sekarang ini banyak ruas jalan yang rusak parah dan sedang serta pengamanannya sangat lama. Hal ini sangat berdampak bagi masyarakat pengguna jalan secara langsung maupun tidak langsung seperti kelambanan pekerjaan dan belum

maksimalnya pegawai bekerja dalam mengatasi masalah.

Dalam kaitannya dengan tinjauan secara teori tersebut diatas, Pemerintahan Daerah juga dituntut untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang didasarkan pada prinsip-prinsip *good governance* yang menerapkan prinsip pelayanan publik secara profesional, transparan, efisien, efektif dan demokratis.

Berikut ini gambaran mengenai

No.	Pendidikan	Jumlah	%
1.	SD	4	3,1
2.	SLTP	3	2,3
3.	SMU	32	24,8
4.	SARMUD / D3	10	7,8
5.	S-1	62	48
6.	S-2	18	14
Total		129	100

masa kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Menurut
Tingkat Masa Kerja
Dinas Bina Marga Provinsi
Jawa Tengah

No.	Masa Kerja	Jumlah	%
1.	< 5 tahun	6	4,7
2.	5 - 10 tahun	18	14
3.	10 – 20 tahun	39	30,2
4.	20 – 30 tahun	57	44,1
5.	> 30 tahun	9	7
Total		129	100

Sumber : Sub. Bagian Umum Kepegawaian Dinas Bina Marga Prov. Jateng

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 6 atau 4,7%. Masa kerja yang lama akan mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu diberikan pendidikan dan pengembangan diri dalam bekerja sebagai bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sedangkan masa kerja yang banyak antara 20 – 30 tahun sebanyak 57 atau 44,1%. Dikarenakan masa kerja

yang lama akan menentukan tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga hal tersebut dapat memacu motivasi kinerja pegawai sehingga secara tidak langsung dapat memacu produktivitas kerja pegawai kepada perusahaan.

Berikut ini gambaran mengenai pendidikan pegawai Dinas Bina Marga provinsi Jawa Tengah dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Menurut Tingkat
Pendidikan Dinas Bina Marga Provinsi
Jawa Tengah

Sumber : Sub. Bagian Umum Kepegawaian Dinas Bina Marga Prov. Jateng

Dari tabel 1.2 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah sudah tamat Sarjana dengan jumlah 62 orang atau 48%. Namun sebagaian lagi masih tamatan SMU sebanyak 32 orang atau 24,8%. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi terhadap pengembangan karier dengan artian semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai cenderung akan semakin tinggi atau akan semakin berkembangnya kariernya. Faktor yang menyebabkan pegawai tidak meneruskan ke tingkat Sarjana karena kurangnya motivasi setiap pegawai. Rendahnya tingkat motivasi pegawai dapat dilihat dari tingkat kedisiplinannya. Tingkat kedisipinan masih sangat diabaikan oleh pegawai yang menganggap sanksi yang diberikan hanyalah peringatan secara lisan saja. Tentu saja hal ini dianggap sepele oleh pegawai yang akhirnya menyebabkan produktivitas kerja pegawai menurun. Seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Data Ketidakhadiran Pegawai
Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah
Januari 2013 – Januari 2014

No.	Bulan	Jml	Ket	%
1.	Jan 2013	15	Alpha	11,6
2.	Feb 2013	21	Alpha	15,1
3.	Mar 2013	17	Alpha	13,1
4.	Apr 2013	22	Alpha	17
5.	Mei 2013	15	Alpha	11,6
6.	Juni 2013	18	Alpha	13,9
7.	Juli 2013	12	Alpha	9,3
8.	Agt 2013	11	Alpha	8,5
9.	Sep 2013	15	Alpha	11,6
10.	Okt 2013	18	Alpha	13,9
11.	Nov 2013	16	Alpha	12,4
12.	Des 2013	14	Alpha	10,8
13.	Jan 2014	19	Alpha	14,7

Sumber : Sub. Bagian Umum Kepegawaian Dinas Bina Marga Prov. Jateng

Berdasarkan data tersebut diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karena alpha pegawai sangat tinggi. Tingkat kehadiran pegawai merupakan tolak ukur tingkat produktivitas kerja pegawai negeri sipil yang diterapkan pada setiap instansi pemerintah termasuk juga Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Ketidakhadiran pegawai karena alpha ini juga sangat mengganggu aktivitas kerja pegawai, karena pegawai yang lainnya tidak menerima pendelegasian wewenang tugas yang diberikan hal ini yang membuat pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu dan tepat guna.

Oleh karena itu, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para pegawai serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu titik perhatian yang penting bagi organisasi yaitu memberikan kesempatan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya di organisasi. Jika kebutuhan-kebutuhan pegawai tersebut tidak terpenuhi, maka akan menyebabkan timbulnya ketegangan antar

pegawai yang kemudian juga berdampak pada kinerja mereka dan mengganggu pekerjaan mereka untuk melayani masyarakat.

Masa Kerja

Menurut Oktaviani (2009) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Seperti diungkapkan oleh Andi Mapiere, pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki ketrampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas (Faizin dan Winarsih, 2008). Menurut Seniaty (2006) masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan ketrampilan kerja yang berkualitas.

Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang, maka masa kerja adalah waktu yang telahh dijalani seseorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/ karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan ketrampilan kerja

seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Kompensasi

Menurut Gary Dessler (1997) definisi kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya (M.Yani, 2012). Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

Sedangkan menurut Susilo Martoyo (2000), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung (non financial). Dari definisi tersebut dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi kerja karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih dipertajam.

Dari definisi-definisi sebagaimana tersebut diatas, kompensasi dapat diartikan sebagaimana tersebut diatas, kompensasi dapat diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi pada para pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi financial seperti gaji pokok, insentif, tunjangan-tunjangan lainnya dan bentuk non financial seperti tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, serta adanya promosi bagi pegawai yang berpotensi.

Jenis-jenis Kompensasi

Jenis kompensasi menurut Sri Hadiati (2001:55) adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji / Upah adalah pemberian kompensasi yang diberikan secara mingguan, dua mingguan ataupun bulanan. Gaji / Upah ini berupa gaji pokok, gaji berdasarkan kinerja, biaya hidup.
- 2) Insentif adalah komponen utama dari kompensasi yang bertujuan untuk mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Insentif ini terdiri dari bonus, komisi dan kurva pematangan.
- 3) Kompensasi pelengkap adalah suatu kompensasi yang bentuknya tidak langsung dan berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Kompensasi pelengkap antara lain:
 - a) Jaminan rasa aman karyawan: pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi.
 - b) Gaji dan upah yang dibayar pada saat pegawai tidak bekerja : pada saat cuti tidak diambil maka bisa diganti dengan uang.

Program pelayanan :
berlangganan surat kabar, majalah, sarana olahraga, perayaan hari raya, voucher dan program sosial lainnya.

Tujuan Manajemen Kompensasi

Anwar Prabu Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat motivasi kerja dan produktivitas kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan kemungkinan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Malayu S. P. Hasibuan (2002), menyatakan bahwa agar dalam pelaksanaannya program kompensasi tersebut harus menerapkan azas-azas kompensasi yaitu :

1. Azas Adil artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsisten.
2. Azas layak dan wajar artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi tingkat normatif yang ideal.

Sejalan dengan hal tersebut Susilo Martoyo (2000) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi pegawai;
2. Mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat;

Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan;

Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2009:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain :

- 1) Penawaran dan permintaan pekerjaan

Jika penawaran tenaga kerja lebih banyak dari pada permintaan tenaga kerja maka kompensasi relatif kecil, dan sebaliknya jika penawaran tenaga kerja lebih banyak dari pada permintaan tenaga kerja maka kompensasi relatif semakin besar.

- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka kompensasi akan semakin besar dan sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif lebih kecil.

- 3) Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika tingkat serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- 4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

- 5) Pemerintah dengan undang-undangnya dan keppresnya

Pemerintah dengan undang – undang dan keppres menetapkan besarnya upah / balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

- 6) Biaya hidup / cost of living

Apabila biaya hidup di daerah tertentu tinggi, maka tingkat kompensasi akan semakin tinggi juga dan sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah tertentu rendah maka tingkat kompensasi juga relatif rendah.

- 7) Posisi jabatan karyawan

Semakin tinggi jabatan karyawan dalam sebuah perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kompensasi yang akan didapatnya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka tingkat kompensasi akan semakin besar, sebaliknya jika tingkat pendidikan rendah dan pengalaman kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

- 9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, sebaliknya jika perekonomian nasional kurang maka tingkat kompensasi rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan memiliki resiko tinggi maka tingkat upah / balas jasa akan semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risikonya relatif kecil maka tingkat kompensasinya relatif rendah.

Pendidikan

Pendidikan menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan, bimbingan, pengajaran dan latihan bagi perannya di masa yang kan datang”.

Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Napitupulu (2001), menyatakan bahwa pendidikan meliputi pengetahuan dan pengalaman yang disusun secara logis sistematis mengenai kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha yang dijalankan dengan tujuan mengubah tingkah laku manusia kearah yang diinginkan.

Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari (Sedamaryanti,2001:32).

Pengertian pendidikan menurut istilah ada beberapa pengertian. Menurut Undang-undang Sistem

Pendidikan Nasional Pasal 1 UU RI No.20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Menurut Noeng Muhajir, pendidikan merupakan upaya terprogram dari pendidik membantu subyek didik berkembang ke tingkat normativ yang lebih baik, dengan cara yang baik dalam konteks positif (Zaim, dalam Rahmat Lubis:2009).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, diketahui bahwa pendidikan adalah merupakan suatu usaha atau proses yang ditujukan untuk membina kualitas sumber daya manusia seutuhnya agar ia dapat melakukan perannya dalam kehidupan secara fungsional dan optimal (Zaim, dalam Rahmat Lubis:2009).

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi produktivitas (Simanjuntak, dalam Susilowati:2008).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses psikologis seseorang, meskipun pada akhirnya diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi bukan satu-satunya cara yang dapat menjelaskan adanya perilaku seseorang, karena banyak unsur yang dapat menjelaskan tentang perilaku manusia.

Motivasi secara etimologis berasal dari bahasa latin yaitu

“*movere*” yang berarti menggerakkan (*to move*). Secara sederhana, motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan / keinginan untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:276) menyatakan bahwa : Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Dari pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan mengenai motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk dapat melakukan sesuatu untuk dapat mencapai tujuan serta individu. Motivasi tersebut dapat berupa nilai dan sikap yang mempengaruhi cara berpikir, cara bertindak dan cara bertindak laku seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2009:219) berpendapat bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, dan hal itu yang mendorong pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk bekerja semaksimal mungkin dan melakukan pekerjaan tersebut dengan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi.

Husaini Usman (2009: 250) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang

menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku”.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan yang lahir dari diri sendiri seseorang sehingga hal itu merupakan dasar untuk melakukan sesuatu.

Kesimpulan yang diambil dari pendapat para ahli tersebut adalah motivasi memiliki tiga pengertian kunci yaitu sebagai rangkaian sikap dan nilai, sebagai daya penggerak dan merupakan keinginan. Jadi motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai yang dimiliki atau dianut oleh seseorang yang merupakan daya penggerak diri secara pribadi untuk melakukan sesuatu hal yang bermanfaat bagi dirinya sendiri ataupun organisasi.

Tingkat motivasi seseorang berawal dari tingkat kebutuhan diri pribadi seseorang dan hal tersebut mendorong individu tersebut untuk melakukan suatu aktivitas tertentu agar ia dapat memenuhi kebutuhannya dengan harapan memperoleh kepuasan dari kebutuhannya tersebut.

Produktivitas Kerja

Banyak para ahli mengungkapkan pengertian produktivitas yang pada intinya mengarah pada satu makna. Dalam istilah bahasa Inggris kata produktivitas dapat kita kenal dengan kata “*productivity*” yang berasal dari kata dasar *produce* yang berarti menghasilkan dan *activity* yang berarti melakukan kegiatan. Jadi secara sederhana, produktivitas dapat disimpulkan berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang/jasa). Produktivitas berbeda dengan produk yang hanya mengacu kepada suatu output atau hasil. Produktivitas harus memiliki muatan lebih dari standar lebih dari tenaga, pikiran dan modal yang dikeluarkan, artinya seseorang yang memiliki produktivitas tinggi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang lebih. Memahami kata

produktivitas dapat juga dari kata “produktif” yang artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek/produk.

Secara sederhana, produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil yang dicapai dengan pengorbanan hal ini sesuai dengan pemikiran Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009: 156) yang berpendapat bahwa “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan individu maupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai tertinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil kerja nyata (out put) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Produktivitas juga dapat dimaknai sebagai nilai out put dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja yang tersedia dalam proses tersebut.

Konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari hari ini.

Sedangkan Anoraga dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009:157) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Dari hal

tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan sebuah proses, yaitu proses menghasilkan sesuatu yang berasal dari sumber daya yang digunakan dan pastinya menuju pada hasil yang berkualitas dan bersaing.

Berbeda dengan pandangan Kopelman tentang produktivitas yang dikutip oleh Engkoswara dan Komariah (2009:39) yang menyatakan bahwa Produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, yang didalam wujudnya diekspresikan sebagai ratio yang merefleksikan bagaimana sumber daya yang ada dimanfaatkan secara efisien untuk menghasilkan keluaran “. Konsepsi ini bersifat kontekstual sehingga dapat di terapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu organisasi, industri maupun pada perekonomian secara nasional. Konsep produktivitas hendaknya tidak saja mengacu kepada jumlah keluaran, melainkan juga terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi proses pencapaian produktivitas itu sendiri, sehingga antara produktivitas itu sendiri, sehingga antara produktivitas, efisiensi dan efektifitas merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan.

Efektifitas dan efisiensi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari konsep produktivitas. Efektifitas berkaitan dengan sasaran-sasaran/ tujuan-tujuan yang berhasil dicapai, sedangkan efisiensi mengarah kepada seberapa besar dan seberapa banyak sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal dan maksimal. Jadi, pada intinya produktivitas bukan hanya mengenai hasil/ out put tetapi juga proses yang efektif dan efisien.

Sedangkan menurut M. Sinungan (2005:17-18) berpendapat bahwa produktivitas adalah aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber daya secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas tinggi. Sehingga produktivitas mengikut sertakan

pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

M. Sinungan (2005 : 16) juga mengungkapkan pembagian pengertian produktivitas ke dalam tiga kelompok yaitu :

1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah rasio antara yang dihasilkan (out

put) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (in put).

2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

METODE

Populasi adalah kumpulan individual atau objek yang memiliki kualitas-kualitas serta cara-cara yang telah ditetapkan untuk digunakan dalam penelitian berdasarkan kualitas dan ciri tersebut. Populasi dapat dipahami sebagai sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal, dan yang membentuk masalah pokok dalam riset khusus (Santoso dan Tjiptono, 2004). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai negeri sipil kantor pusat Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah sebesar 129 orang.

Sample adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Hassa,2003). Melihat dari jumlah pegawai yang cukup besar, maka untuk memberikan hasil yang lebih akurat, maka jumlah sample akan dicari dengan menggunakan rumus Slovin (Umar,2001). Jadi berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sample minimal yang akan diambil dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pusat Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah sebanyak 56 orang / responden.

Uji Validitas

Uji validitas (uji kasahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner (Ghozali,2011 dalam Rizky Iriyanita Y, 2013). Suatu kuesioner dikatakan valid

apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan sistem SPSS versi 16 dengan menggunakan rumus analisis faktor (*Factor Analysis*). Asumsi yang mendasari dapat atau tidaknya digunakan analisis faktor adalah data metrik yang harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficien correlation*).

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data, dapat dilihat melalui tabel validitas dan reabilitas, dengan analisis yaitu:

Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka item atau pertanyaan dikatakan valid

Apabila nilai r hitung $<$ r tabel, maka item atau pertanyaan dikatakan tidak valid

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikarenakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sesekali saja dengan alat bantu SPSS versi 16 uji statistic Cronbach Alpha (α). Dalam penelitian ini, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) $>$ 0,6 menurut Ghozali (2011). Kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

Apabila nilai Cronbach Alpha (α) < 0,6 maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel.

Apabila nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6 maka suatu variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Caranya dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana : Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka tidak memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali, 2006)

Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang dihasilkan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi (hubungan) antar variabel bebas, jika saling berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang dinilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 langkah menganalisis asumsi multikolonieritas adalah :

Jika nilai VIF lebih kecil dari angka 10 maka tidak terjadi problem multikolonieritas.

Jika nilai VIF lebih besar dari angka 10 maka terjadi problem multikolonieritas.

HASIL PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tepat, maka disebut homoskedastisitas dan jika terjadi disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatter plot* dimana :

Jika penyebaran data pada scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.

Jika penyebaran data pada scatterplot tidak teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas. (Ghozali, 2006)

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (J.Supranto,2001:87). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah motivasi kerja dan variabel independennya adalah faktor masa kerja, kompensasi dan pendidikan. Sedangkan pada model kedua yaitu meregresikan nilai dari variabel motivasi kerja (Y1) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y2)

ini untuk menguji kevalidan indikator dari Pengaruh Faktor Masa Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Pendidikan (X3)

Terhadap Motivasi Kerja (Y1) yang berimplikasi dengan Produktivitas Kerja (Y2). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas data dalam penelitian ini digunakan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan *r* table (Ghozali, 2005). Nilai *r* table dengan $df = 56 - 3 = 53$ dan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 0,2656.

Karena nilai *r* hitung (*corrected item-total correlation*) semua indikator dari variabel penelitian lebih besar daripada *r* table, maka seluruh indikator variabel yang digunakan dalam penelitian adalah **valid**.

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah sesuatu instrumen yang digunakan cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, dengan ketentuan apabila hasil $\alpha \geq 0,60$ adalah reliabel dan $\alpha \leq 0,60$ tidak reliabel.

Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar daripada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen.

Sedangkan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi.

Dari hasil grafik scatterplot tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun

dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat dengan kata lain menerima hipotesis homokedastisitas, dengan demikian maka model regresi dalam penelitian layak digunakan analisis lebih lanjut.

Dengan melihat tampilan grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas.

Model pertama sebagai variabel dependennya adalah motivasi kerja dan variabel independennya adalah faktor masa kerja, kompensasi dan pendidikan sedangkan pada model kedua yaitu meregresikan nilai dari unstandardized predicted value variabel motivasi kerja (Y₁) terhadap variabel produktivitas kerja (Y₂). Dapat diambil kesimpulan:

- a. Variabel masa kerja, kompensasi dan pendidikan dengan koefisien regresi bertanda positif mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan variabel motivasi kerja dengan koefisien regresi positif akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
- b. Variabel masa kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi sebesar 0,453 yang berarti jika intensitas masa kerja mengalami peningkatan 1 persen didalam institusi dengan asumsi variabel lain konstan, maka motivasi kerja meningkat 45,3.
- c. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi sebesar 0,316 yang berarti jika intensitas kompensasi mengalami peningkatan 1 persen didalam institusi dengan asumsi variabel lain konstan, maka motivasi kerja meningkat 31,6.
- d. Variabel pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi sebesar 0,292 yang berarti jika intensitas pendidikan

mengalami peningkatan 1 persen didalam institusi dengan asumsi variabel lain konstan, maka motivasi kerja meningkat 29,2.

- e. Variabel *unstandardized predictedvalue* motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Koefisien regresi sebesar 0,278 yang berarti jika intensitas motivasi kerja mengalami peningkatan 1 persen didalam institusi dengan asumsi variabel lain konstan, maka produktivitas kerja meningkat 27,8.

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan program SPSS versi 16 pada tabel diatas, didapatkan nilai t hitung untuk variabel masa kerja sebesar 5,357 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 yang berarti terletak didaerah H_0 ditolak sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel masa kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y1). Penjelasan tersebut diatas dapat diartikan pula bahwa apabila masa kerja lebih panjang, maka secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat pula disimpulkan bahwa pengujian tersebut mampu menolak H_0 dan menerima H_a .

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan program SPSS versi 16 pada tabel diatas, didapatkan nilai t hitung untuk variabel masa kerja sebesar 3,715 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 yang berarti terletak didaerah H_0 ditolak sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y1). Penjelasan tersebut diatas dapat diartikan pula bahwa apabila tingkat kompensasi lebih tinggi, maka secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat pula disimpulkan bahwa pengujian tersebut mampu menolak H_0 dan menerima H_a .

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan program SPSS versi 16 pada tabel diatas, didapatkan nilai t hitung untuk variabel masa kerja sebesar 3,180 dengan nilai probabilitas signifikan 0,003 yang berarti terletak didaerah H_0 ditolak sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel pendidikan (X3) terhadap motivasi kerja (Y1). Penjelasan tersebut diatas dapat diartikan pula bahwa apabila tingkat pendidikan lebih tinggi, maka secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat pula disimpulkan bahwa pengujian tersebut mampu menolak H_0 dan menerima H_a .

Pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan simultan (Uji F) untuk menguji apakah variabel-variabel bebas meliputi masa kerja (X1), kompensasi (X2) dan pendidikan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y1). menunjukkan bahwa variabel masa kerja (X1), kompensasi (X2) dan pendidikan (X3) memiliki nilai F hitung 110.774 > F Tabel 2.78 dengan signifikan $0.000 < \alpha = 0,05$ serta bertanda positif, maka H_0 ditolak dan menerima H_a , hal ini berarti jika masa kerja, kompensasi dan pendidikan secara simultan mengalami peningkatan, maka akan berdampak pula pada peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa masa kerja, kompensasi dan pendidikan secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai dapat **diterima**.

Variabel motivasi (Y1) memiliki nilai F hitung 222.233 > F Tabel 2.78 dengan signifikan $0.000 < \alpha = 0,05$ serta bertanda positif, maka H_0 ditolak dan menerima H_a , hal ini berarti jika motivasi secara simultan mengalami peningkatan, maka akan berdampak pula pada peningkatan produktivitas kerja pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan

bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai dapat **diterima**.

Nilai t hitung *unstandardized predicted value* variabel motivasi kerja memiliki nilai hitung $14.907 > t$ tabel 2.00324 dengan tingkat signifikan $0.000 < \alpha = 0.025$ dan bertanda positif, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

unstandardized predicted value variabel motivasi kerja yang dipengaruhi oleh variabel masa kerja, kompensasi dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah

Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis (H_4) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.

Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh analisis Adjusted R Square yaitu sebesar $0,857$. Hal ini berarti bahwa variasi variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel masa kerja, kompensasi dan pendidikan sebesar $85,7\%$

KESIMPULAN

Dari hasil pengelolaan data dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y_1 = 0.612 + 0.453 X_1 + 0.316 X_2 + 0.292 X_3 + e$$

$$Y_2 = 2.058 + 0.278 \hat{Y}_1 + e$$

Koefisien regresi dari variabel penelitian Masa Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Pendidikan (X_3) memiliki tanda koefisien positif. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan ketiga variabel tersebut, maka akan meningkatkan Motivasi Kerja (Y_1). Dan Motivasi Kerja (Y_1) memiliki tanda positif apabila terjadi peningkatan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y_2).

2. Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa t hitung dan sig hitung dari variabel penelitian yaitu Masa Kerja (X_1) , Kompensasi (X_2) dan

sedangkan sisanya sebesar $14,3 \%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Standart Error of Estimate (SEE) pada regresi tahap pertama sebesar 1.81860 dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel motivasi kerja pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.

Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh analisis Adjusted R Square yaitu sebesar $0,801$. Hal ini berarti bahwa variasi variabel motivasi kerja sebesar $80,1 \%$ sedangkan sisanya sebesar $19,9 \%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Standart Error of Estimate (SEE) pada regresi tahap pertama sebesar 2.02250 dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel produktivitas kerja pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.

Pendidikan (X_3) masing-masing adalah (5.357 dengan signifikan $0,000$), (3.715 dengan signifikan $0,000$), (3.180 dengan signifikan $0,003$). Nilai t hitung dan signifikan hitung semua variabel penelitian lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1.67412 dan lebih kecil dari signifikan tabel $0,05$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Masa Kerja (X_1) , Kompensasi (X_2) dan Pendidikan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y_1). Sedangkan variabel Motivasi Kerja (Y_1) adalah (14.907 dengan signifikan $0,000$). Nilai t hitung dan signifikan hitung semua variabel penelitian lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2.00575 dan lebih kecil dari signifikan tabel $0,025$. Oleh karena itu yang menyatakan bahwa Motivasi (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y_2).

3. Hasil uji signifikan simultan (uji F) tahap 1 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 110.774 lebih besar dari pada F tabel yaitu 2.78 dan signifikan F hitung sebesar 0,000 lebih kecil daripada signifikan F tabel yaitu 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen yaitu Masa Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Pendidikan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Hasil uji signifikan simultan (uji F) tahap 2 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 222.233 lebih besar dari pada F tabel yaitu 2.78 dan signifikan F hitung sebesar 0,000 lebih kecil daripada signifikan F tabel yaitu 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Motivasi (Y1) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.
4. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,857 artinya besar variabel Motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan dengan nilai sebesar 85,7% sedangkan sisanya sebesar 14,3% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,801 artinya besar variabel Produktivitas mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dengan nilai sebesar 80,1% sedangkan sisanya sebesar 19,9% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada penelitian ini variabel yang paling berpengaruh yaitu Masa Kerja (X1) dengan nilai t hitung sebesar 5.357 dengan signifikan 0,000 sehingga jika masa kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah semakin lama maka semakin berpengalaman

DAFTAR PUSTAKA

- Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengebangkan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan mediasi Motivasi Kerja*. Semarang : Universitas Stikubank.
- Sukatendel, Irma Ginata. 2014. *Analisi Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Gaji, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Lestari, Berta dan Aris Setia Noor. 2012. *Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Pemerintah Daerah Kota Banjarmasin*. Banjarmasin : Universitas Islam Kalimantan.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Yuni, Sri Wisma. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Instrinsic Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai BKD Kota Pariaman*. Universitas Bung Hatta.
- Manik, Ria Marzan, dkk. 2013. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hadiyani, Martha Indah. 2013. *Komitmen Organisasi ditinjau dari Masa Kerja Karyawan*. Malang : Universitas Muhammadiyah.
- Wisudawan, Alif Furqoni Aulia. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Kota Malang*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hadiati, Sri. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Bahan Ajar Diklat Pimpinan Tingkat IV*. Jakarta : LAN RI.

- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rivai,V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Husaini, Usman. 2009. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Yani,H.M., Dr., Drs., SH.MM. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi asli, Penerbit Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Cetakan 15, BPFE, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sophiah, Dr.,MM.,M.pd., 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi 1, CV.Ani Offset. Yogyakarta.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T.Hani Handoko. Cetakan Keduabelas, 2000, *Organisasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
- Simanjuntak, J. Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LPFE UI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kelima. Bumi Aksara Jakarta.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Engkoswara dan Komariyah. 2009. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas (Apa dan Bagaimana)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedamaryanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*. Cetakan Kedua. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Faizin dan Winarsih. 2008. *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja perawan dan Kinerja Perawat di RSU Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. *Berita Ilmu Keperawatan Vol.1 No. 3*, 137-142.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.