

Analisis Pengaruh Usia, Masa Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah

Muhammad Dedy Miswar¹, Nur Fajri Irvan², Marhaeni Sabil³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar, Indoensia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan menggunakan kompensasi sebagai variabel moderasi pada Kantor Sekretariat Daerah Mamuju Tengah. Jumlah responden sebanyak 51 orang yaitu pegawai pada kantor tersebut. Dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil analisis pengolahan data, maka diketahui bahwa usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan atau tidak menggunakan kompensasi sebagai variabel moderasi. Hasil yang ditunjukkan dalam perbandingan antara menggunakan atau tidak menggunakan kompensasi sebagai variabel moderasi, diketahui bahwa kompensasi sebagai moderasi melemahkan hubungan pengaruh variabel usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Keyword : usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kompensasi, prestasi kerja

Copyright (c) 2022 Muhammad Dedy Miswar

 Corresponding author :

Email Address : dedymiswar@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap lembaga pemerintah selalu menginginkan kinerja terbaik yang diperoleh melalui rangkaian sistem yang terdapat pada lembaga tersebut. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal faktor) maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal misalnya motivasi berprestasi, tujuan, harapan, dan lain-lain, faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik organisasi.

Sekretariat Daerah adalah unsur staf yang membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah. Sekretariat Daerah dalam tingkatan provinsi mempunyai tugas dan kewajiban membantu Gubernur dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban Sekretaris Daerah menyelenggarakan fungsi penyusunan kebijakan

pemerintah daerah, pengordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah. Bidang perekonomian disebut instansi pemerintahan merupakan bidang yang berperan penting di dalam suatu instansi. Dan mempunyai tugas dalam Melaksanakan perumusan kebijakan serta mengoordinasikan, memantau, mengevaluasi dan membina penyelenggaraan kebijakan kepariwisataan, kebudayaan, ketenagakerjaan, transmigrasi, usaha perhubungan, perindustrian, energi, koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah, perdagangan, pertanian, kelautan, kehutanan, ketahanan pangan, penanaman modal dan promosi.

Kinerja mengandung makna prestasi yaitu karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan sebaliknya kinerja yang rendah menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksuksesan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Keberadaan pegawai tentunya menjadi salah satu poin penting ketika menjalankan sebuah lembaga pemerintahan. Berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari para pegawai. Sebagai lembaga pemerintahan yang didukung oleh para pegawai, sudah sepantasnya bila terus membangun hubungan baik antara pegawai dan pimpinan, karena bagaimanapun juga, keberadaan pegawai memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kesuksesan pelayanan yang dibangun.

Upaya yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai agar setiap pelayanan kepada masyarakat dapat terpenuhi berupa motivasi dan dorongan moral, namun hal tersebut tidak selalu berhasil dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Faktor internal individu dari setiap pegawai juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Faktor yang berhubungan dengan kondisi karyawan ataupun kebijakan kantor. Dalam penelitian ini difokuskan tingkat produktivitas yang berhubungan dengan kondisi pegawai.

Pimpinan sangat mengharapkan peningkatan prestasi kerja dari setiap pegawainya untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu lembaga negara dalam merekrut tenaga kerja harus mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Adapun faktor-faktor tersebut adalah faktor dalam diri pegawai dan faktor dari luar pegawai. Faktor dalam diri pegawai meliputi faktor psikis dan fisik sedangkan faktor dari luar pegawai, antara lain gaji, kondisi kerja, hubungan kerja dan kebijaksanaan pemerintah tentang kenaikan pangkat.

Kemampuan seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Melalui pendidikan yang dimiliki pegawai, pengetahuan teknis dapat ditingkatkan, demikian juga kualitas dan kemampuan kerja seseorang dapat tumbuh dan berkembang sehingga efisiensi dan efektivitas kerja akan tercapai maka diharapkan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Dalam usaha untuk melayani kebutuhan masyarakat masalah prestasi kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena pimpinan pasti mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi kerja yang semakin meningkat dari waktu ke waktu. Untuk meningkatkan prestasi kerja dituntut pekerja yang terampil, namun dalam kenyataannya prestasi kerja pegawai dalam suatu lembaga bervariasi. Ada pegawai yang mempunyai prestasi kerja baik, kurang baik, bahkan sangat buruk.

Pada umumnya semakin tua umur pegawai, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka dan lebih berpengalaman. Sedangkan pegawai yang lebih muda, cenderung kurang terpuaskan, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi. Seseorang yang berpengalaman akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Sekretariat daerah (disingkat setda) adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretaris daerah (disingkat sekda). Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Sekretaris Daerah diangkat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan. Sekretaris Daerah karena kedudukannya sebagai pembina PNS di daerahnya. Sekretaris Daerah dapat disebut jabatan paling puncak dalam pola karier PNS di Daerah. Dalam penelitian ini memfokuskan pada Kantor sekretariat daerah Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat.

Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali kota. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota bertugas membantu Bupati/Wali kota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten/Kota. Sekretaris Daerah untuk kabupaten/kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Bupati/Wali kota. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas sebanyak-banyaknya 3 Asisten; di mana Asisten masing-masing terdiri dari sebanyak-banyaknya 4 bagian

Berdasarkan dari hasil pembahasan di atas maka penulis mengangkat judul "Analisis Pengaruh Usia, Masa Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja dengan Kompensasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah".

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah yang berjumlah 51 orang. Variabel Penelitian yaitu Variabel Variabel usia (X_1), Variabel masa kerja (X_2), Variabel tingkat pendidikan (X_3), Variabel prestasi kerja (Y) dan Variabel kompensasi (M). Metode analisis dengan analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda atau MRA (*Multiple Regression Analysis*) dengan menggunakan program *Statistic Package for Social Sciences* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Standar Realibilitas	Keterangan
Usia (X_1)	0,644	0,678	0,60	Realiable

Masa Kerja (X ₂)	0,789	0,759	0,60	Realiable
Tingkatan Pendidikan (X ₃)	0,639	0,605	0,60	Realiable
Kompensasi (M)	0,696	0,697	0,60	Realiable
Prestasi Kerja (Y)	0,754	0,756	0,60	Realiable

Sumber: Data primer tahun 2022 diolah melalui SPSS V.25

Tabel 2 Hasil Pengujian Validasi

Item-Total Statistics

Variabel	Correcte Total Correlation	Item- Nilai r Standar	Keterangan	Interpretas
X1.1	0,425	0,30	> 0,30	Valid
X1.2	0,521	0,30	> 0,30	Valid
X1.3	0,451	0,30	> 0,30	Valid
X1.4	0,754	0,30	> 0,30	Valid
X1.5	0,563	0,30	> 0,30	Valid
X2.1	0,539	0,30	> 0,30	Valid
X2.2	0,386	0,30	> 0,30	Valid
X2.3	0,615	0,30	> 0,30	Valid
X2.4	0,420	0,30	> 0,30	Valid
X2.5	0,536	0,30	> 0,30	Valid
X3.1	0,460	0,30	> 0,30	Valid
X3.2	0,783	0,30	> 0,30	Valid
X3.3	0,501	0,30	> 0,30	Valid
X3.4	0,371	0,30	> 0,30	Valid
X3.5	0,421	0,30	> 0,30	Valid
Y.1	0,453	0,30	> 0,30	Valid
Y.2	0,489	0,30	> 0,30	Valid
Y.3	0,452	0,30	> 0,30	Valid
Y.4	0,571	0,30	> 0,30	Valid
Y.5	0,521	0,30	> 0,30	Valid

Sumber: Data primer tahun 2022 diolah melalui SPSS V.24

Tabel 3 Hasil Olahan Data Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.689	3.897		7.619	.000
	Usia	.160	.115	.186	2.391	.011

	Masa Kerja	.172	.158	.130	2.720	.002
	Tingkat Pendidikan	.163	.118	.103	2.234	.030
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber: Data primer tahun 2022 diolah melalui SPSS V.25

Table 4 Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.582	.529	1.19742

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Usia, Masa Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data primer tahun 2022 diolah melalui SPSS V.25

Tabel 5.15 Uji t (Parsial) dengan Moderasi

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients			Sig.	Keterangan
Model		B	Std. Error	t		
1	(Constant)	1.928	1.196	4.074	.000	
	Usia	.102	.106	2.327	.045	Hipotesis diterima
	Masa Kerja	.112	.109	2.268	.010	Hipotesis diterima
	Tingkat Pendidikan	.127	.107	2.076	.007	Hipotesis diterima

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer tahun 2022 diolah melalui SPSS V.2

Tabel 4.16 Uji F Tanpa Moderasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.963	3	4.988	3.479	.023 ^b
	Residual	67.390	47	1.434		
	Total	82.353	50			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Usia, Masa Kerja						

Sumber: Data primer tahun 2022 diolah melalui SPSS V.25

Tabel 5. Uji F dengan Moderasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.218	3	1.073	3.135	.045 ^b
	Residual	79.135	47	1.684		

Total	82.353	50
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja		
b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Usia, Masa Kerja		

Sumber: Data primer tahun 2022 diolah melalui SPSS V.25

Dalam penelitian ini membahas tentang sejauh mana pengaruh usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan dengan menggunakan dan tidak menggunakan kompensasi sebagai pemoderasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor sekretariat daerah mamuju tengah. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dimana dalam penelitian ini mencoba untuk menerawang hubungan antara variabel independen dengan menggunakan dan tidak menggunakan variabel moderasi terhadap variabel dependen. Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini, melihat hubungan usia terhadap prestasi kerja pegawai, hubungan masa kerja terhadap prestasi kerja pegawai, hubungan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai, hubungan ketiga variabel independen yaitu usia, masa kerja, tingkat pendidikan secara bersamaan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai, usia terhadap prestasi kerja pegawai dengan kompensasi sebagai pemoderasi, hubungan masa kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan kompensasi sebagai pemoderasi, hubungan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan kompensasi sebagai pemoderasi, dan hubungan ketiga variabel independen yaitu usia, masa kerja, tingkat pendidikan secara bersamaan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai dengan kompensasi sebagai pemoderasi.

Penelitian ini mengambil sampel sebagai responden sebanyak 51 orang untuk menjadi alat ukur dengan berbagai karakteristik. Berdasarkan karakteristik tingkatan umur diketahui jumlah responden yang memiliki tingkatan umur antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 45,10%. Usia yang dianggap produktif karena mampu menyerap dan menerima hal yang baru serta memiliki semangat yang tinggi. Selanjutnya pada karakteristik tingkat pendidikan, pada tingkat strata satu (S1) memiliki angka yang lebih banyak yaitu 19 orang dengan persentase 37,25%. Tingkat pendidikan yang tinggi dianggap lebih produktif dalam melaksanakan dan memahami pekerjaannya. Karakteristik pada jenis kelamin jumlah laki-laki jauh lebih banyak yaitu sebesar 36 orang dengan persentase 70,59%. Umumnya laki-laki lebih produktif dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan faktor fisik laki-laki jauh lebih besar dari pada perempuan, terutama bidang pekerjaan yang lebih menguras tenaga.

Pada analisis masalah selanjutnya dalam penelitian ini, mencoba mengetahui seberapa besar variabel usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh pada variabel prestasi kerja pegawai serta usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh pada variabel prestasi kerja pegawai dengan kompensasi sebagai moderasi pada kantor sekretariat daerah mamuju tengah. Untuk menguji penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, uji F atau uji simultan dan uji t atau uji parsial. Secara umum hasil penelitian ini memuaskan. Segala hipotesis yang digambarkan diterima berdasarkan analisis hasil jawaban responden pada Kantor sekretaria daerah mamuju tengah yang terkelola.

1) Pengaruh Usia Terhadap Prestasi kerja

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa usia memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor sekretaria daerah mamuju tengah. Baik itu tidak dan menggunakan variabel kompensasi sebagai pemoderasi. Dapat dikatakan bahwa indikator yang dimuat dalam koefisien yang diberikan telah menjadi bukti empirik sebagai syarat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan atau menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Ratih Kusumastuti dengan judul penelitian Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil regresi pertama dan kedua yang ditunjukkan, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan nilai koefisien pada persamaan regresi kedua. Hal ini berarti bahwa

variabel kompensasi sebagai pemoderasi melemahkan variabel usia terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Mamuju Tengah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi lebih cocok menjadi variabel independen.

2) Pengaruh Masa kerja Terhadap Prestasi kerja

Dari hasil pengelolaan data regresi diperoleh hasil bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai baik dengan dan tidak menggunakan kompensasi sebagai pemoderasi pada Kantor sekretaria daerah mamuju tengah. Dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan dalam koesioner yang diberikan menjadi bukti empirik sebagai syarat peningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dari hasil regresi pertama dan kedua yang ditunjukkan, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan nilai koefisien pada persamaan regresi kedua. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi sebagai pemoderasi melemahkan variabel masa kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Mamuju Tengah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi lebih cocok menjadi variabel independen. Hal ini tidak sejalan dengan persepsi di atas, karena kompensasi tidak diberikan kepada seluruh pegawai, yang mengakibatkan turunnya prestasi kerja bagi pegawai yang tidak mendapatkan kompensasi.

3) Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap Prestasi kerja

Tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor sekretariadaerah mamuju tengah memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan. Baik itu menggunakan atau tidak menggunakan variabel kompensasi sebagai pemoderasi. Hal ini berdasarkan hasil yang ditunjukkan melalui analisis persamaan regresi. Artinya bahwa makin besar tingkat pendidikan pegawai, maka makin besar pula peningkatan prestasi kerja yang dapat terjadi. Dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penyajian koesioner menjadi bukti empirik syarat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretarian Daerah Mamuju Tengah.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuslivar Ashri, pada penelitiannya "Pengaruh Usia, Pendidikan, Pengalaman, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Customer Service Representative PT. Telkom Jatim." dengan menunjukan hasil bahwa Seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Dari hasil regresi pertama dan kedua yang ditunjukkan, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan nilai koefisien pada persamaan regresi kedua. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi sebagai pemoderasi melemahkan variabel tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Mamuju Tengah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi lebih cocok menjadi variabel independen.

4) Pagaruh Usia, Tingkat pendidikan, dan Masa kerja Terhadap Prestasi kerja

Pengeloan data regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa usia, masa kerja, serta tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor sekretaria daerah mamuju tengah. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar. Nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel menjadi tolak ukur hasil dari penelitian ini tentang pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dari itu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor sekretaria daerah mamuju tengah senangtiasa melakukan langkah-langkah yang dianggap dapat lebih memperhatikan usia pegawai, masa kerja serta tingkat pendidikan yang sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari hasil regresi pertama dan kedua yang ditunjukkan, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan nilai koefisien pada persamaan regresi kedua. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi sebagai pemoderasi melemahkan variabel usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Mamuju Tengah. Hal ini dikarenakan semakin tua umur seorang pegawai maka akan mempengaruhi prestasi kerja yang membuat mereka harus diberikan

kompensasi agar prestasi kerja bisa naik. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi lebih cocok menjadi variabel independen.

SIMPULAN

Usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan regresi linear berganda dimana koefisien regresi untuk usia bernilai positif yaitu 0,160. Derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = 0,011 < 0,05, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = 2,391 > 2,011. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan regresi linear berganda dimana koefisien regresi untuk usia bernilai positif yaitu 0,172. Derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = 0,02 < 0,05, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = 2,720 > 2,011. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan regresi linear berganda dimana koefisien regresi untuk usia bernilai positif yaitu 0,136. Derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = 0,030 < 0,05, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = 2,234 > 2,011. Usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan kompensasi sebagai pemoderasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan regresi linear berganda dimana koefisien regresi untuk usia bernilai positif yaitu 0,102. Derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = 0,045 < 0,05, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = 2,327 > 2,011. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan kompensasi sebagai pemoderasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan regresi linear berganda dimana koefisien regresi untuk usia bernilai positif yaitu 0,112. Derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = 0,010 < 0,05, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = 2,268 > 2,011. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan kompensasi sebagai pemoderasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan regresi linear berganda dimana koefisien regresi untuk usia bernilai positif yaitu 0,107. Derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = 0,007 < 0,05, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = 2,076 > 2,011. Dari hasil regresi pertama dan kedua yang ditunjukkan, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan nilai koefisien pada persamaan regresi kedua. Hal ini juga dapat dilihat pada nilai t hitung yang diperoleh terjadi penurunan. Sehingga berarti bahwa variabel kompensasi sebagai pemoderasi melemahkan variabel usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Mamuju Tengah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi lebih cocok menjadi variabel independen.

Referensi :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- A.M, Sardiman. 2014. *"Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar"*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Abdurrahman, D. (2012). *Metodologi Penelitian Sejarah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Alam, Anwar., Ihsan, Sabir. 2012. Role of Participatory Rural Appraisal in Community Development. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.

- Alex S. Nitisemito 2015. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Demerouti, Evangelia., Bakker, Arnold B. *Measurement Of Burnout And Engagement*. Version September 25, 2016.
- Duwi Priyatno, 2013. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Dyne, V.L, and Graham, J.W. (2018). "Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation". *Academy Management Journal*.
- Erlina. 2016. *Metodologi Penelitian*, USU Press, Medan.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich Donelly. 2013. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Green, Lawrence, 2013. *Health Education: A Diagnosis Approach*, The John Hopkins University, Mayfield Publishing Co.
- Hasbullah, 2013. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Margono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ngalim Purwanto. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Nugroho, Riant. 2014. *Public Policy*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- PP No 41 tahun 2017 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dalam PP No 41 tahun 2007.
- Ranupendoyo dan Saud. (2016). *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: Pustaka Binawan.
- Robbins. Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadulloh, Uyoh. 2006. *Pengantar Filsafat Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian, Sondang P, 2017, *Teori Dan Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2017. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014
- Uno, Hamzah B. 2016. *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003.
- Wahjosumidjo (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. (2013). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.

