

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI
MOTIVASI GURU PADA MTsN
DI KOTA MAKASSAR**

*Effect of Compensation and Career Development on Work
Achievement through Motivation of Teachers at MTsN in
Makassar City*

Sukmawaty

Email : sukma.jml@gmail.com

MTsN Kota Makassar

Hasmin Tamsah

Email : hasmin@stienobel-indonesia.ac.id

STIE Nobel Makassar

Budiman

Email : budiman89@gmail.com

STIE Amkop Makassar

ABSTRAK

Sampel dipilih dengan menggunakan probability sampling, dengan metode total sampling, sebanyak 124 sampel diperoleh dengan menggunakan tehnik slovin. Analisis data menggunakan analisis deskriptif yang dilanjutkan dengan analisis jalur.

Hasil penelitian menyimpulkan (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru pada MTsN Di Kota Makassar. (2) Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru pada MTsN Di Kota Makassar. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada MTsN Di Kota Makassar. (4) pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada MTsN Di Kota Makassar. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada MTsN Di Kota Makassar. (6) Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi guru Pada MTsN Di Kota Makassar. (7) Pengembangan karier Berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi guru Pada MTsN Di Kota Makassar.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karier, Prestasi Kerja, Motivasi

ABSTRACT

The sample was chosen by using probability sampling, with a total sampling method, 124 samples were obtained using the slovin technique. Data analysis using descriptive analysis followed by path analysis.

The results of the study concluded (1) Compensation has a positive and significant effect on teacher motivation on MTsN in Makassar City. (2) Career development has a positive and significant effect on teacher motivation on MTsN in Makassar City. (3) Compensation has a positive and significant effect on teacher work performance on MTsN in Makassar City. (4) career development has a positive and significant effect on teacher work performance in MTsN in Makassar City. (5) Work motivation has a positive and significant effect on teacher work performance in MTsN in Makassar City. (6) Compensation has an effect on work performance through teacher motivation at MTsN in Makassar City. (7) Career development influences work performance through teacher motivation at MTsN in Makassar City.

Keywords: *Compensation, Career Development, Work Achievement, Motivation*

LATAR BELAKANG

Sumberdaya manusia sangat erat hubungannya dengan organisasi. Dalam organisasi, kualitas sumber daya manusia merupakan aset utama, karena kemampuan SDM adalah kunci yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi kerja karyawan. Salah satunya adalah dengan “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan, 2014).

Tingkat prestasi kerja karyawan satu dengan yang lainnya berbeda beda meskipun jenis pekerjaan yang dikerjakan sama. Sangat perlu adanya penghargaan terhadap tenaga kerja sesuai dengan sifat dan keadaanya. Tenaga kerja bukan barang mati melainkan makhluk hidup yaitu manusia yang mempunyai pikiran, perasaan, kemauan. Tenaga kerja akan lebih berprestasi dengan diberikan motivasi, salah satunya dengan penghargaan. Penghargaan yang dimaksud adalah pemberian kompensasi dan jenjang karier yang jelas. (Surachman, Ahmadi, 2010).

Permasalahan dalam Penerapan SKP Jika dibandingkan dengan DP3, maka SKP masih tergolong baru dalam dunia ASN dan akan menemukan kendala

dalam implementasinya. Kendala yang terbesar adalah mengubah opini penilaian DP3 ke penilaian melalui SKP. Tak dapat dipungkiri bahwa penilaian DP3 berlaku cukup lama yaitu sejak 1979 dan DP3 telah sangat kuat mengikat berbagai kebiasaan dalam memberikan penilaian. Sehingga pada akhirnya, SKP dilakukan seperti halnya pada DP3 yaitu hanya secara formalitas, untuk memenuhi berbagai persyaratan administrasi kepegawaian. Dalam hal pemberian nilai hasil kerja dan perilaku kerja, juga masih terbawa kebiasaan lama yang diterapkan dalam DP3. Pada penilaian DP3, dipahami bahwa nilai yang diberikan harus naik setiap tahun. Pemikiran ini juga diterapkan pada penilaian SKP, sehingga selalu ada tuntutan bahwa nilai harus naik setiap tahun. Sedangkan jika dipelajari dengan jelas bahwa tidak ada keharusan nilai kinerja naik. Karena sepatutnya nilai yang diberikan sesuai dengan pencapaian target dan kualitas hasil kerja PNS. Jika pemahaman bahwa nilai SKP harus naik setiap tahun, lalu bagaimana jika ada PNS yang pada kenyataannya tidak mencapai kuantitas dan kualitas kerja sesuai target? Perlu diketahui bahwa, PP nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS, menyatakan bahwa salah satu persyaratan kenaikan pangkat adalah nilai prestasi kerja “baik” dan bukan nilai yang selalu naik. Jika diberikan nilai yang sesuai keinginan yaitu adanya kenaikan nilai, maka penilaian SKP tidak lagi untuk menilai kinerja secara objektif tetapi penilaian atas dasar formalitas.

Permasalahan lain yang sering ditemui pada penilaian kinerja berdasarkan SKP adalah kurangnya kesadaran untuk menyusun atau membuat SKP. Permasalahan ini cenderung ditemui pada ASN yang merasa tidak lagi bisa naik pangkat sehingga enggan untuk menyusun SKP, atau pada ASN yang berasumsi bahwa SKP hanya diperlukan untuk memenuhi persyaratan administrasi kepegawaian. Dalam penilaian SKP, unsur waktu berperan untuk mengukur berapa lama suatu pekerjaan dilakukan. Satuan waktu adalah bulan, yaitu 1 bulan, 2 bulan dan seterusnya hingga 12 bulan. Pada prakteknya, masih terdapat pemahaman bahwa unsur waktu dalam penetapan target harus 12 bulan. Perlu dipahami bahwa tidak semua pekerjaan atau kegiatan adalah pelaksanaannya selama 1 tahun berjalan. Ada kegiatan yang pelaksanaannya tidak membutuhkan waktu selama 12 bulan dan hanya beberapa bulan saja. Misalnya : mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) selama 2 bulan, namun seringkali ASN yang menyusun SKP sesuai waktu diklat justru diharuskan untuk memperbaiki dan waktu mengikuti diklat adalah 12 bulan.

Salah satu pembeda antara DP3 dengan SKP adalah penilaian berdasarkan kualitas hasil kerja. Dalam menetapkan target kualitas harus memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik. Nilai tertinggi untuk target kualitas adalah 100 (seratus). Penilaian target kualitas dinilai oleh pejabat penilai dengan harus memperhatikan tingkat kesalahan, kesesuaian pelayanan dengan standar yang ditetapkan, adanya revisi atau tidak, dll.

Penilaian SKP sebagai system penilaian prestasi pegawai sangat berhubungan langsung terhadap kompensasi yang diterima oleh pegawai. system kompensasi ini dikenal dengan istilah remunerasi. Remunerasi adalah penghargaan terhadap beban pekerjaan yang diemban oleh seorang PNS. Siapa yang bekerja lebih banyak, lebih berkualitas, lebih berbobot, lebih membutuhkan pemikiran, akan diganjar dengan imbalan yang lebih besar daripada yang tidak. dan lebih bagusnya lagi, pemberian Remunerasi ini berdasarkan benar-benar pekerjaan yang diemban dan tidak ada kaitan dengan golongan kepangkatan.

Keterkaitan antara prestasi kerja, motivasi dan kompensasi menurut Husain Umar (2001:216) bahwa : “Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan motivasi para karyawan adalah melalui kompensasi. Dengan kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Indrawijaya (2004: 109) pemberian kompensasi Sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan, dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, dalam hal ini pemberian kompensasi yang sesuai akan memotivasi karyawan untuk berprestasi dalam bekerja, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila karyawan memandang kompensasi yang diterima kurang memadai maka motivasi karyawan dalam bekerja akan menurun yang selanjutnya berdampak pada prestasi kerja yang akan cenderung menurun, atau sebaliknya.

Jobplanet (2016) yang merilis riset karier pekerja di industri pendidikan, yaitu menganalisis gaji dari 3.473 responden yang merupakan dosen, guru TK, guru SMP, guru SMA, guru privat, dan guru kursus bahasa asing. Riset ini menunjukkan rata-rata gaji yang diterima guru berada di kisaran Rp 2,1 juta hingga Rp 3,32 juta. Angka tersebut dihitung dari rata-rata gaji bersih yang diterima setiap bulan dan belum termasuk dengan bonus dan tunjangan. lembaganya

jugamenganalisis tingkat kepuasan guru, dilihat dari karier, gaji dan tunjangan, *work life balance*, budaya perusahaan, dan faktor manajemen. Hasilnya, tingkat kepuasan jauh di bawah angka 5 (jauh dari sangat puas) .Dari analisa itu diketahui tingkat kepuasan terhadap jenjang karier sebesar 2,91; tingkat kepuasan gaji dan tunjangan sebesar 2,79; tingkat kepuasan faktor *work life balance* 3,07; tingkat kepuasan terhadap budaya perusahaan 3,27; dan tingkat kepuasan manajemen sebesar 2,89., penelitian ini membuktikan bahwa dalam industri penddiikan, faktor gaji dan karyawan mendapatkan penilaian yang paling rendah, sedangkan budaya perusahaan mendapat penilaian tertinggi.

Sebagai kompensasi bagi karyawan, perusahaan perlu memberikan gaji atau penghasilan yang sebanding dengan prestasi kerja karyawan.Karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Penghasilan karyawan dapat mendorong karyawan untuk mewujudkan prestasi terbaiknya bagi perusahaan. Hasil dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan yang menjadi alasan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Selain dapat memenuhi kebutuhan, alasan seseorang untuk bekerja yaitu untuk dapat dihargai pada lingkungannya, karena dengan bekerja mereka akan menerima status sebagai simbol dari aktualisasi diri mereka. Untuk itu sudah menjadi kewajiban bila perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Karena jika kompensasi semakin besar, berarti prestasi kerja yang dihasilkan karyawan semakin baik yang berdampak pada karir karyawan seperti naiknya jabatan atau lebih tingginya karir. Karir yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.Perusahaan sebaiknya meningkatkan pengelolaan karir serta mengembangkannya denganbaik agar prestasi kerja yang dihasilkan karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik demi kebaikan perusahaan dan menghindari dari frustrasi kerja yang bias berakibat penurunan kinerja instansi. (Elisabeth Victoria Sajangbati, 2016).

Pengelolaan karier dalam bentuk pengembangan karir dan hal ini merupakan kelanjutan dari proses perekrutan, penempatan karyawan. Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam

mengelola sumber daya manusia. Menurut McAfee and Cole yang dikutip Noe (2005:266) bahwa “ *development refer to formal education, job experience. relationship and assessments of personality and abilities that help employees perform effective in their current or future job and company*” hal ini berarti bahwa Pengembangan karier merupakan pendorong atau motivasi yang membantu pencapaian prestasi kerja sebagai tujuan perusahaan dan tujuan individu.

menurut Dubrin (2000 : :216), bahwa tujuan pengembangan karier, yaitu “To help in achieving individual and organizational goals” membantu dalam mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, berarti tujuan individu dan tujuan perusahaan tercapai. Dari uraian tersebut tergambar bagaimana Pengembangan karier menimbulkan motivasi yang pada akhirnya Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik.

Menurut Simamora (2001 : 204) Secara teoritis-normatif, semua manajemen sama saja di dunia ini. Tetapi dalam implemenntasinya, manajemen di suatu organisasi mungkin amat berlainan dari manajemen di organisasi lain. Ada manajemen yang cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen cenderung kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya sendiri juga cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung besar. Dengan kata lain, karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada faktor-faktor internal di dalam dirinya (seperti motivasi untuk bekerja keras dan kemauan untuk ingin maju), tetapi juga sangat tergantung pada faktor-faktor eksternal seperti manajemen. Banyak pegawai yang sebenarnya pekerja keras, cerdas, jujur, terpaksa tidak berhasil meniti karir dengan baik, hanya karena pegawai ini “terjebak” dalam sistem manajemen yang buruk.

MTsN di kota Makassar terdapat dua sekolah yaitu MTsN I dan MTsN II, hal ini kemudian menarik untuk diteliti karena skala kota Makassar sebagai salah satu pusat pengembangan pembangunan di Indonesia Timur hanya memiliki 2 MTsN dibandingkan dengan sekolah SMP yang jumlah 203 sekolah, selain itu adanya kendala dalam pengangkatan Guru yang terbatas tiap tahun juga menjadi salah satu alasan dalam penelitian ini. Selain itu Struktur karier bagi guru pada

pendidikan dasar berbentuk piramida. Promosi guru selalu berarti bahwa kerja guru beralih ke bidang administrasi dan meninggalkan tugasnya sebagai pengajar di kelas. Pola semacam itu mempunyai efek negatif terhadap moral guru dan menurunkan kualitas hasil pengajaran karena guru yang senior memperoleh promosi bukan sebagai guru, melainkan sebagai tenaga administrasi. Pada sisi lain, guru memiliki peluang untuk mendapatkan penugasan dalam aneka jenis penugasan.

PP No. 74 Tahun 2008 mengatur bahwa guru yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah dapat ditempatkan pada jabatan struktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan. Penempatan guru pada jabatan struktural di maksud dapat dilakukan setelah yang bersangkutan bertugas sebagai guru paling singkat selama delapan tahun. Yang di tempatkan pada jabtan struktural itu dapat ditugaskan kembali sebagai guru dan mendapatkan hak – hak guru sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

Guru yang ditempatkan pada jabatan struktural kehilangan haknya untuk memperoleh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan. Hak – hak guru dimaksud berupa tunjangan profesi dan tunjangan fungsional diberikan sebesar tunjangan profesi dan tunjangan profesional berdasarkan jenjang jabatan sebelum guru yang bersangkutan ditempatkan pada jabatan struktural.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantitatifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (1996: 119) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Thomas H. Stone seperti yang dikutip oleh Moekijat sebagai berikut: "Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer" (Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan) (Suwatno, 2001 : 105).

Pengertian Karier

Menurut Handoko (2000 : 123), karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Simamora (2001 : 504), berpendapat bahwa kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antarlain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua.

Simamora (2001 : 504), berpendapat bahwa kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antarlain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengertian karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan

perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2007:1), motivasi berasal dari kata motivation yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut As'ad (2002,p45) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Sedangkan menurut Robbins (2002:166), motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan yang fokusnya dipersempit terhadap tujuan organisasi. Ketiga unsur kunci dalam definisi ini adalah upaya, tujuan, dan kebutuhan.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, mangkunegara (2002 : 94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh

kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:94).

Dari beberapa pengertian -prestasi kerja di atas pada hakikatnya prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan ini bersifat asosiatif, yaitu penelitian mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sugiyono (2006:6) menjelaskan bahwa : “Pada penelitian Asosiatif minimal terhadap dua variabel yang dihubungkan. Jadi penelitian asosiatif ini merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan / pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain. Lokasi penelitian Penelitian ini dilakukan di kota Makassar tepatnya di MTsN I Makassar dan MTsN II Makassar

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Regresi berganda Hipotesis Peneitian H_1 dan H_2

Pengujian hipotesis H_1 dan H_2 dilakukan dengan analisis regresi berganda pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Motivasi Kerja. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan sampel data yang telah diolah, maka hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat ditunjukkan dalam tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 1

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.271	1.94978

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dan model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0.271 hal ini berarti bahwa 27,1% variabel Motivasi kerja dipengaruhi oleh Kompensasi dan *Pengembangan karier*. Sedangkan sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji F – Uji Simultan

Berdasarkan sampel data yang telah diolah, maka hasil uji f- uji simultan dapat ditunjukkan dalam tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji F – Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.422	2	90.711	23.861	.000 ^b
	Residual	459.997	121	3.802		
	Total	641.419	123			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Pengembangan Karier secara bersama sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H_1 dan H_2) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

(1) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi kerja (H_1)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel *Kompensasi memiliki* tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima. Hal ini berarti *Kompensasi* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja dengan arah positif. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Kompensasi* berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja terbukti.

(2) Pengembangan Karier berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja (H_2)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel Pengembangan Karier *memiliki nilai* signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_2 diterima. Hal ini berarti Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan Koefisien regresi variabel Pengembangan Karier sebesar 0,930 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja terbukti.

Hasil Uji Regresi berganda Hipotesis Penelitian H_3 , H_4 dan H_5

Pengujian hipotesis H_3 , H_4 dan H_5 dilakukan dengan analisis regresi berganda pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan sampel data yang telah diolah, maka hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat ditunjukkan dalam tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.663 ^a	.440	.426	1.98498	.440	31.453

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dan model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,428, hal ini berarti bahwa 42,8% variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi, Pengembangan Karier dan motivasi kerja Sedangkan sisanya sebesar 47,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji F – Uji Simultan

Berdasarkan sampel data yang telah diolah, maka hasil uji f- uji simultan dapat ditunjukkan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji F – Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	371.787	3	123.929	31.453	.000 ^b

Residual	472.818	120	3.940
Total	844.605	123	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja**b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi**

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan hasil pengujian simultan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu variabel oleh kompensasi, Pengembangan Karier dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H_3 , H_4 dan H_5) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

(1) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja (H_3)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_3 diterima. Nilai Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,272 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah, Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja terbukti.

(2) Pengembangan Karier berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja (H_4)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel *Pengembangan Karier* dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_4 diterima. Koefisien regresi variabel *Pengembangan Karier* sebesar 0,265 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah. Hal ini berarti Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan arah positif. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap produktivitas terbukti.

(3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (H₅)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka H₅ diterima. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,288 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah. Hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti.

A. Hasil Uji Sobel Test terhadap Hipotesis Penelitian H₆ dan H₇

Untuk mengetahui pengaruh mediasi dari variabel *intervening*, maka diuji dengan *Sobel test* (Ghozali, 2013:255).

(1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja (H₆)

Pengaruh Tidak Langsung

$$PTL = P1 \times P3$$

$$PTL = 0,368 \times 0,288$$

$$PTL = 0,105984$$

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (P1xP3) signifikan atau tidak diuji dengan Sobel test. Standar *error* dari koefisien *indirect effect* adalah sebagai berikut:

$$ST = \sqrt{(P3)^2(SP1)^2 + (P1)^2(SP3)^2 + (SP1)^2(SP3)^2}$$

$$ST = \sqrt{(0,288)^2(0,097)^2 + (0,368)^2(0,093)^2 + (0,097)^2(0,093)^2}$$

$$ST = \sqrt{0,0007804201 + 0,001171282176 + 0,00008137844}$$

$$ST = \sqrt{0,00195927047}$$

$$ST = 0,04426364727403$$

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test ini, kemudian menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi yang diperoleh dari hasil pembagian pengaruh tidak langsung dan nilai sobel test sebagai berikut:

$$T \text{ Hitung} = \frac{PTL}{ST}$$

$$T \text{ Hitung} = \frac{0,105984}{0,04426364727403} = 2,394380188616$$

Oleh karena nilai T Hitung = 2,394380188616 Lebih besar dari T Tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,980(dk = n-k = 124 – 4 = 120) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,105984 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi. Jadi hipotesis keenam Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi Kerja melalui kemampuan Motivasi kerja diterima.

(2) Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui Motivasi Kerja (H₇)

Pengaruh Tidak Langsung

$$PTL = P2 \times P3$$

$$PTL = 0,242 \times 0,288$$

$$PTL = 0,069696$$

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (P2xP3) signifikan atau tidak diuji dengan Sobel test. Standar *error* dari koefisien *indirect effect* adalah sebagai berikut:

$$ST = \sqrt{(P3)^2(SP2)^2 + (P2)^2(SP3)^2 + (SP2)^2(SP3)^2}$$

$$ST = \sqrt{(0,288)^2(0,084)^2 + (0,242)^2(0,093)^2 + (0,084)^2(0,093)^2}$$

$$ST = \sqrt{0,00058525286 + 0,00050652004 + 0,00006102734}$$

$$ST = \sqrt{0,00115280024}$$

$$ST = 0,03395291209896$$

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test, kemudian menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi yang diperoleh dari hasil pembagian pengaruh tidak langsung dan nilai sobel test sebagai berikut:

$$T \text{ Hitung} = \frac{PTL}{ST}$$

$$T \text{ Hitung} = \frac{0,069696}{0,03395291209896} = 2,05272525069$$

Oleh karena nilai T Hitung = 2,05272525069 lebih besar dari T Tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,980 (dk = n-k = 124 – 4 = 120) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,069696 signifikan yang berarti

ada pengaruh mediasi. Jadi hipotesis ketujuh Pengembangan Karier berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja melalui Motivasi kerja diterima.

Adapun pengaruh langsung, tidak langsung, dan total pengaruh dari masing-masing variabel tersaji dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Pengaruh Langsung	Nilai	Pengaruh Tidak Langsung	Nilai	Total Pengaruh	Nilai T Hit
1	Kompensasi terhadap Prestasi Kerja (P4)	0,272	Pendidikan terhadap produktivitas melalui kemampuan kerja (P1)x(P3)	0,10598	0,37798	2,39438018
2	Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja (P5)	0,265	Kedisiplinan terhadap produktivitas melalui kemampuan kerja (P2)x(P3)	0,069696	0,33469	2,05272525
3	Motivasi kerja terhadap prestasi Kerja (P3)	0,288		-	-	

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 21

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Guru Pada MTsN Di Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan variabel *Kompensasi memiliki* tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima. Hal ini berarti *Kompensasi* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja dengan arah positif. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Kompensasi* berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja terbukti.

Hasil Penelitian ini mendukung teori yang diungkapkan oleh Sihotang (2007:245) motivasi seseorang itu dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhannya, pemberian kompensasi sebagai alat memenuhi kebutuhan hidup merupakan salah satu factor yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dalam perusahaan.

Menurut Indrawijaya (2004: 109) pemberian kompensasi Sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan, dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, dalam hal ini pemberian kompensasi yang sesuai akan memotivasi karyawan untuk berprestasi dalam bekerja, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila karyawan memandang kompensasi yang diterima kurang memadai maka motivasi karyawan dalam bekerja akan menurun yang selanjutnya berdampak pada prestasi kerja yang akan cenderung menurun, atau sebaliknya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Eliana Sari & Joni Sinulingga (2011) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja,

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Guru pada MTsN Di Kota Makassar.

Hasil Penelitian menunjukkan variabel Pengembangan Karier *memiliki nilai* signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_2 diterima. Hal ini berarti Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan Koefisien regresi variabel Pengembangan Karier sebesar 0,930 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Pengembangan karier berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja terbukti.

Pengelolaan karier dalam bentuk pengembangan karir dan hal ini merupakan kelanjutan dari proses perekrutan, penempatan karyawan. Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut McAfee and Cole yang dikutip Noe (2005:266) bahwa “ development refer to formal education, job experience. relationship and assessments of personality and abilities that help employees perform effective in their current or future job and company” hal ini berarti bahwa Pengembangan karier merupakan pendorong atau motivasi yang membantu pencapaian prestasi kerja sebagai tujuan perusahaan dan tujuan individu.

Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Dubrin (2000 : :216), bahwa tujuan pengembangan karier, yaitu “To help in achieving individual and organizational goals” membantu dalam mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, berarti tujuan individu dan tujuan perusahaan tercapai. Dari uraian tersebut tergambar bagaimana Pengembangan karier menimbulkan motivasi yang pada akhirnya Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik.

Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu Radea, Okky (2008) yang menyimpulkan Program Pengembangan Karir mempunyai peranan yang cukup besar terhadap Motivasi kerja karyawan. Hubungan tersebut teruji dengan pengujian hipotesis statistik yang memperoleh hasil thitung lebih besar dari ttabel ($4.29 > 2.048$). Dengan program pengembangan karir yang jelas maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Guru pada MTsN Di Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan variabel Kompensasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_3 diterima. Nilai Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,341 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah, Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja terbukti.

Hasil penelitian ini mendukung teori Husain Umar (2001:216) bahwa : “Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui

kompensasi. Dengan kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa pemberian kompensasi sebagai imbalan atas prestasi kerja karyawan dapat memberi kontribusi yang lebih besar bagi kemajuan perusahaan.

Teori ini sejalan dengan hasil penelitian Elisabeth Victoria Sajangbati yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada MTsN Di Kota Makassar.

Hasil Penelitian menunjukkan variabel *Pengembangan Karier* dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_4 diterima. Koefisien regresi variabel *Pengembangan Karier* sebesar 0,700 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah. Hal ini berarti Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan arah positif. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap produktivitas terbukti

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Simamora (2001 : 219) bahwa pengembangan karier karyawan yang terarah dan terencana mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, dalam melibatkan pegawai dalam pembinaan karir maka karyawan akan memiliki semangat untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Teori ini didukung oleh penelitian Elisabeth Victoria Sajangbati (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa pengembangan karier dan prestasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada MTsN Di Kota Makassar.

Hasil Penelitian menunjukkan variabel Motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_5 diterima. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,330 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah. Hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan

bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan (2002;162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Menurut Kae Chung & Megginson yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2002;177) menyatakan hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja :

“Motivation is defined as goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal.... It is closely related to employee satisfaction and job performance.”

Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan / prestasi kerja).

Berdasarkan penelitian Mc. Clelland (1961), Edward Murray (1957) dan Gordon W (1970) yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000;104), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi kerja.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Surachman, Ahmadi (2010) dalam penelitiannya membuktikan ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Guru Pada MTsN Di Kota Makassar

Hasil penelitian menunjukkan nilai T Hitung = 2,394380188616 Lebih besar dari T Tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,980 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,13266 signifikan yang berarti ada

pengaruh mediasi. Jadi hipotesis keenam Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi Kerja melalui kemampuan Motivasi kerja diterima.

Menurut Hasibuan (2000 : 122), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung memiliki performa kinerja dan prestasi yang baik.

lebih lanjut Muhammad Alfian Rois (2016) Permasalahan sumber daya manusia didalam organisasi dapat berupa motivasi yang kurang pada karyawan yang berdampak pada turunnya prestasi kerja. Motivasi berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada orang-orang dalam organisasi untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kegiatan yang maksimal, tiap sumber daya manusia harus mempunyai satu motivasi yang kuat. Pemicu motivasi ini dapat berupa kompensasi maupun jenjang karier yang terarah.

Keterkaitan antara prestasi kerja, motivasi dan kompensasi menurut Husain Umar (2001:216) bahwa : "Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan motivasi para karyawan adalah melalui kompensasi. Dengan kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitiannya (Elisabeth Victoria Sajangbati, 2016) menjelaskan dalam pembahasannya bahwa sebagai kompensasi bagi karyawan, perusahaan perlu memberikan gaji atau penghasilan yang sebanding dengan prestasi kerja karyawan. Karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Penghasilan karyawan dapat mendorong karyawan untuk mewujudkan prestasi terbaiknya bagi perusahaan. Hasil dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan yang menjadi alasan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Selain dapat memenuhi kebutuhan, alasan seseorang untuk bekerja yaitu untuk dapat dihargai pada lingkungannya, karena dengan bekerja mereka akan menerima status sebagai simbol dari aktualisasi diri mereka. Untuk itu sudah menjadi kewajiban bila perusahaan memberi balas jasa berupa

kompensasi terhadap karyawannya. Karena jika kompensasi semakin besar, berarti prestasi kerja yang dihasilkan karyawan semakin baik yang berdampak pada karir karyawan seperti naiknya jabatan atau lebih tingginya karir. Karir yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Perusahaan sebaiknya meningkatkan pengelolaan karir serta mengembangkannya dengan baik agar prestasi kerja yang dihasilkan karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik demi kebaikan perusahaan dan menghindari dari frustrasi kerja yang bias berakibat penurunan kinerja instansi.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Guru Pada MTsN Di Kota Makassar.

Hasil Penelitian menunjukkan nilai T Hitung = 2,05272525069 lebih besar dari T Tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,980 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,09867 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi. Jadi hipotesis ketujuh Pengembangan Karier berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja melalui Motivasi kerja diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan (2002;162) Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun, kadangkala keadaan ideal ini gagal dicapai. Adakalanya pegawai sudah bekerja baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi pegawai tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Sehingga motivasi karyawan turun yang berlanjut pada penurunan produktivitas kerja. Ketidak harmonisan hubungan antara pegawai dan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses manajemen karir pegawai. Misalnya saja, proses perencanaan karir pegawai akan tersendat karena pegawai mungkin tidak diajak berpartisipasi dalam perencanaan karir tersebut. Proses pengembangan karir pun akan terhambat sebab organisasi mungkin tidak peduli dengan karir pegawai.

SIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru pada MTsN Di Kota Makassar.
2. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru pada MTsN Di Kota Makassar.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada MTsN Di Kota Makassar.
4. pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada MTsN Di Kota Makassar.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada MTsN Di Kota Makassar.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi guru Pada MTsN Di Kota Makassar.
7. Pengembangan karier Berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi guru Pada MTsN Di Kota Makassar. Andy Fitriyadi Dharma Tilaar (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Unisa) Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi Vol 6 No 2 Agustus (2016)

REFERENSI :

- Anoraga, Pandji (2001) Psikologi Kerja. Asdi Mahasatya, Jakarta;
- Anwar Prabu Mangkunegara (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung;
- Aprilia Anastasya Kawulusan, Jantje L. Sepang, Christoffel Mintardjo (2016) Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03 Tahun 2016
- Arikunto. S, (1998) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta, Jakarta;
- Artana, I Wayan Arta. (2012) "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resto & SPA". Jurnal Perhotelan dan Pariwisata. Vol. 2. No. 1. Hal. 66 – 80. STIPAR Triatma Jaya. Denpasar. Bali;

- As'ad S. U, Moh. (2002) Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi keempat. Liberty, Yogyakarta;
- Audi Surya Krissabda , Sri Suryoko , Sari Listyorini (2013) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Undip ejournal-s1.undip.ac.id
- Bangun, Wilson. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Desler, G. (1992). Manajemen sumber daya manusia. Prenhal Jakarta;
- Desler, G.(2009) Manajemen SDM : buku 1. Indeks Jakarta;
- Dubrin, Andrew J. 2000. Applying Psychology: Individual and Organizational. Effectiveness. Prentice Hall. Forsyth, Patrick. New Jersey;
- Eliana Sari & Joni Sinulingga (2011) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Studi Kausal Pt Yeong Shin Indonesia – Bekasi, Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial Vol. 9 No.1, Maret 2011.hal. 50-64
- Elisa Sari (2018) Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan Pt. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta, Jurnal Perilaku Dan Strategi bisnis Vol. 6 No. 1 , 201 8
- Elisabeth Victoria Sajangbati (2016) Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap prestasi kerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.Kantor Wilayah Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 03 Tahun 2016.hal 461-471.
- Ghonyah, Nunung dan Masurip (2011). “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen”. Jurnal Dinamika Manajemen (JDM). Vol. 2. No. 2. Hal. 118 – 129. Universitas Islam SultanAgung (UNISSULA). Semarang;
- Ghozali, Imam (2005) Aplikasi AnalisisMultivariate dengan ProgramSPSS. Edisi Ketiga. BadanPeberbit Universitas Diponegoro,Semarang;
- Ghozali, Imam (2009) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang;
- Gibson, dkk,(1996) Organisasi. Binarupa Aksara Jakarta;
- Gomes, Faustino Cardoso (2003) Manajemen Sumber DayaManusia. Edisi Kedua. PenerbitAndi Offset, Yogyakarta;
- Handoko, T. Hani. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta;

- Handrayani, Renih (2005) *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PTP. Nusantara VIII (Persero) Bandung*. Unicom repository <https://repository.unikom.ac.id/6110/>
- Harjanti, Andini Dwi (2017) *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Tasikmalaya Widyatama* Repository <http://repository.widyatama.ac.id/>
- Hasibuan, Malayu, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan kedelapan belas, July. Remaja Rosdakarya. PT. Bumi Aksara , Jakarta;
- Hasibuan, Malayu. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta;
- Husain Umar (2001) *Riset SDM Dalam Organisasi* Husein Umar, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta;
- Indrawijaya (2004) *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru, Bandung;
- Jobplanet (2016) *Tingkat Kepuasan Guru di Indonesia Terhadap Gaji dan Tunjangan*, <https://id.jobplanet.com/salaries/cover>
- Kalista Sekar Widena Bambang Swasto Sunuharyo, (2018) *Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang)* *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 61No.1Agustus2018
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014) *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta;
- Krisky Ayunda Prashanti, (2010) *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kontrak Servis Pt. Truba Jaya Engineering Kecamatan Mandau Duri., Repositori UIN SUSKA Riau* <http://repository.uin-suska.ac.id/11579/>
- Laksmi Sito Dwi Irviant (2004) *Pengembangan Karier Sebagai Motivator Kerja Karyawan* , *Journal The WINNERS*, Vol. 5 No. 1, Maret 2004: 1-7
- Mangkunegara, A. P, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung;
- Mangkunegara, A. P, (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung;
- Manulang (2002), *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta ;
- Martoyo, Susilo. (2000.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.

- Muhammad Alfian Rois, (2016) Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sumber daya manusia PT. Phapros Semarang, Dokumen Karya Ilmiah UDINUS Repository <http://eprints.dinus.ac.id/20172/>
- Murty, Hudiwinarsih. (2012) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya;
- Nasution. (2003). Metode Research : Penelitian Ilmiah. Bumi Aksara, Jakarta;
- Nasution. M. Nur. (2004). Manajemen Jasa Terpadu. Ghalia Indonesia, Bogor;
- Nel Arianty 2016 Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa Medan, Open Journal Systems Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Muhammadiyah Sumatera Utara, Vol 4, No 2 (2016) <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandoson/issue/view/308>
- Noe Robert M., (2005) Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta;
- Purnama Sejati (2018) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan Di Smk Muhammadiyah 1 Sleman purnama Sejati, e-print, <https://eprints.uny.ac.id/9622/1/JURNAL.pdf>
- Radea, Okky (2008) Hubungan Program Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pikitring Jawa, Bali, Dan Nusra Prokitring Jawa Barat Jl. Ciliwung No. 5 Bandung, Widyautama Repository, <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/773>
- Rama Dhani, Rentyputrika And Fahrudin, Js Pareke And Sularsih, Anggarawati (2012) Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu, UNIB Scholar Repository, <http://repository.unib.ac.id/5436/>*