



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUKARAJA

Fikra Romadhona¹ romfik@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Arlindo

Rahmat Abdullah² rahmatabd121@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Arlindo

Hery Julianto³ hjuliantomm@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Arlindo

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of education level on employee performance, the effect of education level on employee performance, and the effect of education level and income on employee performance at the Sukaraja District Office. The research uses a quantitative approach. The population in the research were 35 employees of the Sukaraja District Office. A saturated sampling technique is a sampling technique in which all members of the population are used as samples, so the sample used in the research is 35 people. Partially, this research shows that the level of education has a positive and significant influence on improving employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously, the level of education and welfare has a positive and significant effect on improving employee performance, which, in the end, can benefit the Sukaraja sub-district office as a whole.

Keywords: Education Level, Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukaraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Sukaraja berjumlah 35 orang. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Secara parsial penelitian ini menghasilkan bahwa tingkat pendidikan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan bahwa tingkat pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan keuntungan bagi kantor kecamatan Sukaraja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Kinerja Pegawai



PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi saat ini, sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Padahal harus diakui bahwa manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi.

suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan tujuan organisasinya akan tercapai.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pendidikan, perusahaan dapat memiliki pegawai yang mempunyai kompetensi lebih untuk mampu bersaing, dan dengan adanya tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga akan menciptakan kinerja pegawai yang baik juga. Menurut Hariandja dalam Hafni (2017) tingkat pendidikan adalah suatu kaidah jangka panjang yang memerlukan kegiatan yang terstruktur dan tersistematis, yang dimana tenaga kerja administrative, wawasan, abstrak dan diasumsikan untuk tujuan-tujuan umum.

Tingkat pendidikan saja belum cukup menjamin bahwa seorang pegawai dapat memotivasi dirinya sendiri untuk lebih giat bekerja secara optimal, masih diperlukan balas jasa dari organisasi atau perusahaan dengan bentuk ril yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan atau kesetiaan dalam bisnis perusahaan atau organisasi, dan kompensasi juga menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka



kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung atau tidak langsung (Rohayati, 2022).

pegawainya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kantor kecamatan Sukaraja membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia potensial, baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan tingkat pendidikan yang merupakan penentu untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Agar kinerja organisasi dapat dioptimalkan dengan baik, kantor kecamatan Sukaraja harus memiliki pegawai yang berpengetahuan tinggi dan kompensasi memadai serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja organisasi meningkat.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Sukaraja, terdapat permasalahan dalam tingkat pendidikan yaitu masih adanya pegawai yang berpendidikan di bawah S1. Selain itu, peneliti juga melakukan pengamatan pada kompensasi, yaitu masih adanya keterlambatan dalam pembayaran upah. Untuk seorang pegawai kinerja merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan sikap pada suatu pekerjaan yang dilakukan. Apabila tingkat pendidikan dan kompensasi tidak memenuhi kebutuhan pegawai maka kinerja pegawai juga tidak terpenuhi dan akibatnya berdampak pada pekerjaan menyebabkan organisasi mengalami kerugian. Tingkat pendidikan saja belum cukup menjamin bahwa seorang pegawai dapat memotivasi dirinya sendiri untuk lebih giat bekerja secara optimal, masih diperlukan balas jasa dari perusahaan dengan bentuk riil yaitu kompensasi. Begitu juga pemberian kompensasi yang memadai sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal pada kantor kecamatan Sukaraja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Suwanto dan Juni (2018) kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2017) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah



tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Kasmir (2016) berpendapat bahwa kinerja yaitu hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya satu tahun, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Edision et al. (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan Kasmir dalam Wijaya dan Fauji (2021) yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), dan ketepatan waktu.

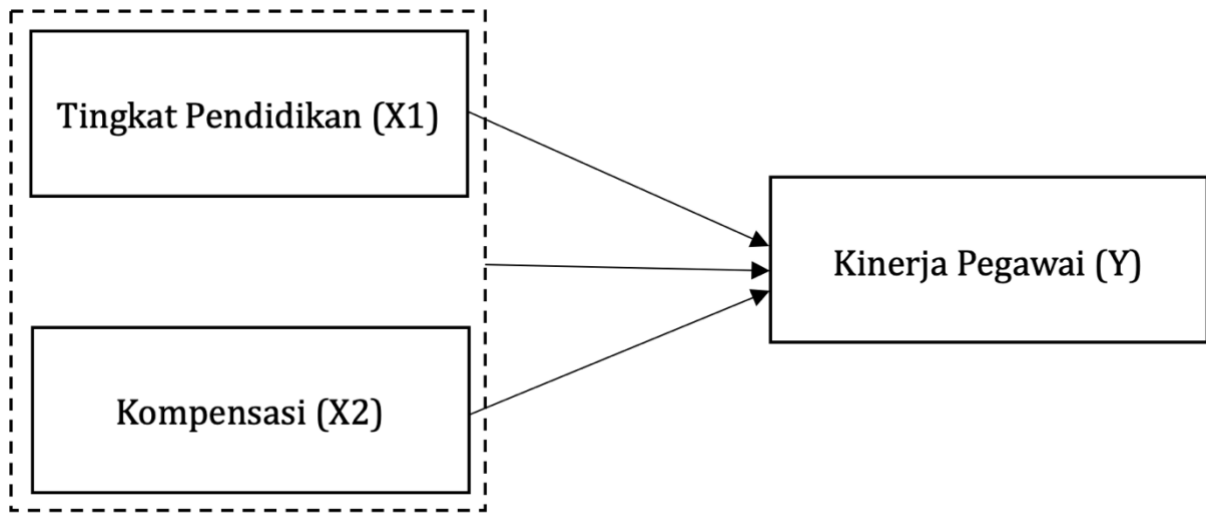
Tingkat Pendidikan

Menurut Hendrayani (2020) dalam Junita dan Mukmin (2022) tingkat pendidikan yaitu suatu aktivitas dari setiap individu dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya baik untuk kehidupan masa yang akan datang melalui organisasi maupun tidak terorganisir. Sedangkan menurut Hafni (2018), tingkat pendidikan adalah hal yang sangat penting dalam kreativitas kerja, sebab tanpa bekal pendidikan orang tidak akan mudah memahami atau mempelajari hal-hal yang bersifat baru. Menurut Lestari dalam Wirawan (2015) tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Menurut Lubis (2018), indikator tingkat pendidikan terdiri dari yaitu jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi.

Kompensasi

Menurut Hamali dalam Widayati (2019) mengemukakan bahwa kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Bangun dalam Wianti (2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Ariandi (2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja. Menurut Sastrohadwiryo (2015) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Anwari (2018) dalam Kurniawan dan Albar (2020). indikator kompensasi diantaranya upah dan gaji, bonus, dan tunjangan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Diagram Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1: Kualitas pelayanan Berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan.
- H2: Harga Berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan.
- H3: Kualitas pelayanan Berpengaruh terhadap nilai pelanggan.
- H4: Harga Berpengaruh terhadap nilai pelanggan
- H5: Nilai pelanggan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) dapat di artikan sebagai metode peneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen peneliti, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah suatu objek atau subjek dengan ciri-ciri dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan peneliti guna untuk diteliti dan dilakukan penarikan kesimpulan. Peneliti menetapkan 35 populasi berasal dari pegawai Kantor Kecamatan Sukaraja. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah sebagian dari populasi dengan ciri-ciri tertentu. Digunakan sampel sebanyak 35 koresponden untuk pelaksanaan penelitian dan sampel tersebut terdiri dari pegawai pada Kantor Kecamatan Sukaraja. Maka dengan itu peneliti memutuskan untuk menggunakan sampel jenuh dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

Kuesioner akan digunakan sebagai alat kumpul data utama karena penelitian ini bersifat kuantitatif. Kuesioner berisikan pernyataan atau pertanyaan kepada responden. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner tertutup adalah kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden dengan pertanyaan yang mengharapakan jawaban singkat atau responden dapat memilih salah satu jawaban alternatif dari pertanyaan yang telah tersedia. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner tertutup dengan menyediakan pertanyaan atau pernyataan dengan jumlah opsi yang telah ditentukan, responden diminta untuk memilih opsi yang sesuai dengan keinginan. Skala likert menurut Sugiyono (2019) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, juga untuk keperluan kuantitatif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan alat bantu software SPSS. Adapun yang akan diuji yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji F) serta uji koefisien determinasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid t a u tepat. Kuesioner dikatakan valid ketika nilai r hitung $> r$ tabel sedangkan ketika nilai r hitung $< r$ tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid. Cara untuk menentukan r tabel yaitu $n-2$, sehingga $35-2 = 33$ maka r tabelnya 0,334.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel/Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0,655	0,334	Valid
Y2	0,513	0,334	Valid
Y3	0,498	0,334	Valid
Y4	0,632	0,334	Valid
Y5	0,551	0,334	Valid
Y6	0,528	0,334	Valid
Y7	0,414	0,334	Valid
Y8	0,357	0,334	Valid
Y9	0,413	0,334	Valid
Tingkat Pendidikan (X1)			
X1.1	0,657	0,334	Valid
X1.2	0,602	0,334	Valid
X1.3	0,443	0,334	Valid
X1.4	0,491	0,334	Valid

Variabel/Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.5	0,395	0,334	Valid
X1.6	0,632	0,334	Valid
Kompensasi (X2)			
X2.1	0,488	0,334	Valid
X2.2	0,610	0,334	Valid
X2.3	0,412	0,334	Valid
X2.4	0,493	0,334	Valid
X2.5	0,655	0,334	Valid
X2.6	0,413	0,334	Valid

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel kinerja pegawai dengan 9 item pernyataan, dan variabel tingkat pendidikan dengan 6 item pernyataan, serta variabel kompensasi dengan 6 item pernyataan adalah seluruhnya dinyatakan memenuhi syarat validitas. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua level item pernyataan pada level 0,05.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk menentukan suatu pernyataan dikatakan reliabel atau tidak menggunakan uji reliabilitas yaitu menggunakan Alpha Cronbach. Dimana suatu pernyataan dinyatakan reliabel jika Alpha Cronbach >0,60. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas variabel tingkat pendidikan, kompensasi dan kinerja pegawai.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,721	0,60	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X1)	0,811	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,699	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki Alpha Cronbach >0,60. Variabel Kinerja Pegawai memiliki Alpha Cronbach 0,721 yang berarti lebih dari 0,60. Variabel kompensasi memiliki Alpha Cronbach sebesar 0,811 yang berarti lebih besar dari 0,60. Dan juga variabel Tingkat Pendidikan memiliki Alpha Cronbach sebesar 0,699 yang berarti lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56676823
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,061
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,190 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 3 di atas untuk hasil uji normalitas variabel tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai diketahui nilai signifikansi sebesar 0,190 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil uji analisis multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Tingkat Pendidikan (X1)	,518	2,762
Kompensasi (X2)	,518	2,762

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4 Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,762 dan nilai Tolerance sebesar 0,518. Hasil keputusan untuk uji multikolinieritas adalah jika nilai tolerance (0,518) > 0,10 dan nilai VIF (2,762) < 10 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3,558	3,387		,621	,501
Tingkat Pendidikan (X1)	,321	,222	,212	3,008	,004
Kompensasi (X2)	,219	,120	,200	5,102	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, diperoleh nilai thitung > tabel atau (3,073 > 2,026), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 (0,004 < 0,05) karena demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Karena thitung > tabel (3,008 > 2,030) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang diartikan variabel bebas secara parsial signifikan. Dapat disimpulkan hipotesis pertama menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sukaraja. Sedangkan pada pengujian secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai thitung sebesar 5,102 (> 2,030) dan nilai Sig. sebesar 0,000 (< 0,05) maka hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif ($B=0,219$) dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk pengujian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 6. Hal ini dilakukan untuk membuktikan apakah variabel tingkat pendidikan (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 6. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,534	2	68,200	9,625	,000b
	Residual	360,621	32	15,829		
	Total	508,155	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X_1), Kompensasi (X_2)

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji F pada hipotesis tingkat pendidikan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil uji F hitung sebesar 9,625 dan Ftabel pada derajat kebebasan (dk) = $n-k-1$ atau $35-2-1 = 32$ sebesar 3,28 sehingga F hitung > Ftabel (9,625 > 3,28) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 (0,005 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sukaraja.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 ^a	,583	,544	5,60397

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X_1), Kompensasi (X_2)

Berdasarkan Tabel 7 dipengaruhi nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,583. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan dan kompensasi mempengaruhi



sebesar 58,3% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari pengujian hipotesis pertama tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-hitung sebesar 3,008 dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan apabila tingkat pendidikan meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, sebaliknya apabila tingkat pendidikan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Pendidikan merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, atau nilai individu yang memungkinkan pegawai mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Penempatan pegawai yang sesuai dengan pendidikan sangat diperlukan untuk kelancaran tugas yang dikerjakan. Keseimbangan antara pendidikan dan tugas yang sesuai akan menghasilkan kinerja pegawai, artinya apabila pendidikan pegawai tepat pada tempat serta tugas maka kinerjanya pun akan menjadi baik. Hal ini juga ditunjukkan dari hasil penelitian dimana tingkat pendidikan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari pengujian hipotesis kedua kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-hitung sebesar 5,102 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, sebaliknya apabila kompensasi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh instansi atau perusahaan kepada pegawai atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh instansi dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diterima harus dapat dirasakan adil oleh pegawai dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh pegawai. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka pegawai akan merasa puas. Kepuasan akan memicu pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien antara tingkat pendidikan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,583 berarti hubungan antara tingkat pendidikan dan kompensasi sebesar 58,3%. Nilai positif 0,321 dan 0,219 yang terdapat



pada koefisien regresi variabel tingkat pendidikan dan kompensasi berarti bahwa arah hubungan dengan variabel kinerja pegawai adalah searah. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,625 > 3,28$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005$ ($0,005 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa model ini berpengaruh dan dapat digunakan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukaraja, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,446$ yang berarti variabel tingkat pendidikan berpengaruh yang signifikan dan pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,457$ yang berarti variabel kompensasi berpengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh antara variabel tingkat pendidikan dan kompensasi adalah sebesar $0,502$ ada pengaruh yang sedang secara simultan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel kompensasi berpengaruh lebih besar dengan nilai korelasi sebesar $0,457$ terhadap kinerja pegawai dari pada variabel tingkat pendidikan. Sehingga variabel kompensasi adalah yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu untuk memberi masukan kepada instansi-instansi khususnya pada Kecamatan Sukaraja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada Kecamatan Sukaraja akan meningkat apabila kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerjanya. Pengamatan dari hasil pengisian kuesioner, masih adanya pegawai yang menerima kompensasi yang kurang sesuai. Hal ini sebaiknya diperhatikan oleh pihak instansi. Sehingga apabila kompensasi lebih diperhatikan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sukaraja akan lebih meningkat. Penelitian ini akan lebih berguna apabila hasil dari penelitian ini digunakan untuk suatu usulan perbaikan, sehingga penelitian-penelitian berikutnya dapat menjadi lebih baik dan dapat memperbaiki dari penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, *16*(1), 84-90
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



- Hafni, U. M. (2018). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Junita, D., & Mukmin, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dp3ap2kb Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 96-108.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, K., & Albar, E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114-124.
- Lubis, R. F. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rohayati, S. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT PRATAMA ABADI INDUSTRY JX. *Jurnal Pijar*, 1(1), 1-8.
- Sastrohadiwiryono. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, H., & Juni, D. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wianti, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan The American Club Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 47-55.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(1), 17-24.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.