

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
PENGELOLA ASET KABUPATEN GORONTALO**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**RIANTI ISMAIL  
2018MM11255**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
PENGELOLA ASET KABUPATEN GORONTALO**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**RIANTI ISMAIL  
2018MM11255**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PENGELOLA ASET KABUPATEN GORONTALO**

Oleh:

**RIANTI ISMAIL**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada Tanggal 20 Maret 2021

Menyetujui

**Komisi Pembimbing**

STIE NOBEL  
INDONESIA

Ketua

Anggota



**Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si**

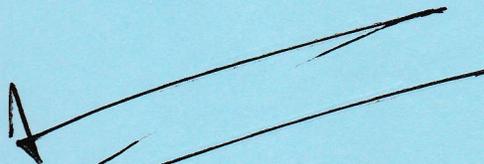


**Dr. H. M. Salim S, S.E., M.M.**

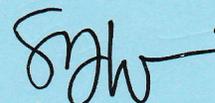
**Mengetahui**

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen



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



**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A**

## HALAMAN IDENTITAS

### MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

#### JUDUL TESIS :

***PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGELOLA ASET KABUPATEN GORONTALO***

Nama Mahasiswa : Rianti Ismail  
NIM : 2018MM11255  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

#### KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si  
Anggota : Dr. H.M Salim Sultan, S.E., M.M

#### TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M  
Dosen Penguji 2 : Dr. Anshar Daud, S.T., M.M  
Tanggal Ujian : 20 Maret 2021  
SK Penguji Nomor : 022/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) saya dibatalkan, serta proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar,     Maret 2021

Mahasiswa



**Rianti Ismail**  
**2018.MM.11255**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji & syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuniaNya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo**, dengan baik dan tepat pada waktunya. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia di Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Dalam penyelesaian tesis ini penulis banyak memperoleh bantuan, baik berupa pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat para pembimbing : Dr. Ahmad Firman, SE., MSi dan Dr. Drs. M. Salim S, SE., MM. Dimana disela-sela kesibukan beliau masih tetap meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan mendorong semangat penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Perkenankanlah juga penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian studi ini, kepada:

1. Bapak **Dr. Maryadi, SE., MM** selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia dan Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak., CA** selaku Ketua Prodi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia beserta staf yang telah memberikan ijin, kesempatan serta dorongan yang tidak ternilai harganya kepada diri penulis.

2. Bapak **Dr. Badaruddin, ST., MM** selaku Penguji dalam uji sidang tesis yang telah banyak memberikan masukan serta arahan-arahan yang sangat besar artinya.
3. Bapak **Dr. Anshar Daud, ST., MM** selaku Penguji dalam uji siding tesis yang telah banyak memberikan arahan hingga rampungnya tesis ini.
4. Orang tua tercinta yang mendidik dengan penuh rasa kasih sayang dan senantiasa memberikan semangat, dorongan serta do'a yang tak henti kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh Dosen Program Magister Manajemen pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia yang telah membekali penulis untuk selangkah lebih maju hingga tesis ini terwujud.
6. Rekan mahasiswa Pascasarjana Kelas XB Konsentrasi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar
7. Kepala Bidang Aset Badan Keuangan Kabupaten Gorontalo beserta seluruh.
8. Pengurus Barang/Pengelola Barang seluruh SKPD si-Kabupaten Gorontalo.

Makassar, Maret 2021

Penulis

**Rianti Ismail**

## ABSTRAK

**Rianti Ismail. 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. (dibimbing oleh: Ahmad Firman dan M. Salim S).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. yang berjumlah 96 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 96 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo, semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin bertambah, 2) Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo, yang berarti semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai belum menjamin kinerja pegawai bertambah, dan 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo, semakin sesuai kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin bertambah.

*Kata kunci:* Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai



## ABSTRACT

***Rianti Ismail. 2021. The Influence of Education, Training and Compensation Levels on Employee Performance of Gorontalo District Asset Management Office. (supervised by: Ahmad Firman dan M. Salim S).***

*This study aims to determine and analyze: the effect of the level of education, training and compensation partially and simultaneously on the performance of the employees of the Gorontalo District Asset Management Office..*

*This research approach uses a quantitative approach. The research was conducted at the Gorontalo District Asset Management Office. The time of the study was 2 months. The study population was all employees of the Gorontalo District Asset Management Office. which amounted to 96 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 96 employees.*

*The results showed that: 1) The level of education has a positive and significant effect on the performance of the employees of Gorontalo District Asset Management Office, the higher the level of education of the employees, the performance of these employees will also increase., 2) Training does not have a positive and significant effect on the employee performance of the Gorontalo District Asset Management Office, which means that the better the training provided to employees does not guarantee increased employee performance, and 3) Compensation has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Gorontalo District Asset Management Office, the more appropriate the compensation given to employees, the performance of these employees will also increase..*

*Keywords: Education Level, Training, Compensation and Employee Performance.*



## DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL.....	i
PENGESAHAN TESIS .....	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 Tingkat Pendidikan.....	17
2.3 Pelatihan.....	29
2.4 Kompensasi.....	38
2.5 Kinerja Pegawai.....	51
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....	65
3.1 Kerangka Konseptual.....	65
3.2 Hipotesis Penelitian .....	66
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	66
BAB IV METODE PENELITIAN .....	69
4.1 Pendekatan Penelitian .....	69
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	69
4.3 Populasi dan Sampel .....	69
4.4 Teknik Pengumpulan Data .....	70
4.5 Jenis dan Sumber Data.....	71

4.6 Metode Analisa Data .....	72
4.7 Teknik Analisis Data .....	72
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>79</b>
5.1 Hasil Penelitian.....	79
5.2 Pembahasan.....	114
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>125</b>
6.1 Kesimpulan .....	125
6.2 Saran .....	126

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

No:	Judul	Halaman
1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	70
2.	<i>Durbin Watson Tes</i> .....	79
3.	Normal P-P <i>Plot Regression Standardized Residual</i> .....	109
4.	<i>Scatterplot Penyebaran Residual</i> .....	112

## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Penelitian Terdahulu .....	11
2.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	94
3.	Responden Berdasarkan Usia .....	95
4.	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	96
5.	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	96
6.	Indikator Variabel Tingkat Pendidikan .....	98
7.	Indikator Variabel Pelatihan .....	99
8.	Indikator Variabel Kompensasi .....	101
9.	Indikator Variabel Kinerja Pegawai.....	103
10.	Hasil Uji Validitas.....	105
11.	Hasil Uji Reliabilitas .....	107
12.	Hasil Uji Normalitas.....	108
13.	Uji Multikolinearitas .....	110
14.	Uji Autokorelasi.....	111
15.	Koefisien Regresi .....	113
16.	Hasil Uji F.....	115
17.	Hasil Uji Determinasi.....	112

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfungsi menata setiap sumber daya manusia yang ada didalam organisasi secara efektif dan efisien serta akan menentukan kualitas masing-masing pegawai yang ada. Kebutuhan tenaga-tenaga kerja yang terampil dalam berbagai bidang yang ada dalam instansi atau organisasi ataupun juga dapat dikatakan pegawai yang memiliki kemampuan sesuai tugas-tugasnya dalam organisasi merupakan hal mutlak dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Kecepatan, ketepatan, ketelitian dan kerapihan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang pegawai karena hal itulah yang menentukan penilaian terhadap pegawai (Haki dan Istkomah, 2018). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Tercapainya tujuan organisasi dimemengaruhi oleh hasil kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil dari kerja yang diraih seorang pegawai didalam menjalankan kewajibannya selaras dengan tanggungjawab yang telah diberikan, dimana kinerja juga diartikan sebagai hasil daripada tahap yang mengacu serta terukur selama periode waktu yang ditentukan yang didasarkan ketetapan yang dikukuhkan sebelumnya didalam organisasi tersebut. Menurut Moehariono (2012) mengatakan kinerja (*performance*) adalah deskripsi meliputi taraf tercapainya suatu program tindakan dalam rangka mewujudkan tujuan, target, visi serta misi

organisasi dimana dituangkan melewati rencana yang taktis. Kinerja bisa disimpulkan sebagai kombinasi dari kemampuan seseorang yang dapat dilihat dari suatu hasil dari pekerjaan yang dilaksanakannya sesuai tanggungjawab dalam perannya didalam organisasi. Guna memaksimalkan kinerja pegawai ialah beberapa hal yang harus diperhatikan oleh organisasi ialah tingkat pendidikan, pelatihan dan pemberian kompensasi kepada setiap pegawai.

Suatu organisasi dituntut agar pelaksanaan tugas dan fungsi organisasinya dilakukan dengan cepat, lancar dan terarah agar pelaksanaannya berjalan efektif dan efisien. Untuk dapat mempertahankan keberlangsungan suatu organisasi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang unggul di bidangnya. Selain itu sumber daya manusia juga harus mempunyai pendidikan yang sesuai dengan jabatannya atau posisinya. Jusup (2016) menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah merupakan kewajiban setiap organisasi pemerintah. Hal ini dimaksudkan agar setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dapat menunjukkan kinerja sesuai potensi yang dimilikinya. Peningkatan kualitas tersesut bertujuan untuk menjadikan pegawai dalam suatu organisasi sebagai pegawai yang handal, mandiri dan profesional.

Pendapat Atmodiwirio (2012) yang menyatakan bahwa pendidikan dalam pembelajaran yang dipersiapkan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan pada masa yang akan datang atau meningkatkan seseorang untuk dapat menerima tanggungjawab dan atau tugas-tugas baru. Pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan

pengertian teoritis baik pengetahuan umum maupun pengetahuan yang berkaitan dengan bisnis umumnya dan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya termasuk didalamnya keterampilan di dalam mengambil keputusan. Rattu, dkk (2018), menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangatlah penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi salah satunya adalah dengan cara pemberian pendidikan terhadap pegawai. Pendidikan adalah kegiatan yang berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pegawai. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas pegawai yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas pegawai dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Disisi yang lain, pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2012). Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab (Gorda, 2016). Sedangkan pelatihan kerja menurut Simamora (2014) adalah keseluruhan kegiatan untuk member, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pegawai mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan mereka, namun terkadang pegawai malah tidak tahu apa yang harus

dikerjakan terkait banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Untuk itu sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia agar para pegawai paham dan mengerti atas apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dengan cepat terlaksana mencapai target yang diharapkan.

Menurut pendapat Sofyandi (2014) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya meningkatkan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Para pegawai akan mengikuti suatu pelatihan untuk mengasah bakat atau kemampuan mereka agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik. Pelatihan adalah suatu rangkaian aktivitas guna menambah pengetahuan serta keahlian dengan cara sistematis hingga mempunyai kinerja yang profesional dibagiannya. Pelatihan juga merupakan suatu tahapan secara terorganisir yang dapat mengubah tingkah laku personal guna diraihinya suatu sasaran organisasi. Pelatihan memberikan pengalaman pada seorang individu untuk memperbaiki kemampuannya dan mempelajari keahlian baru sehingga pegawai dapat bekerja mencapai target organisasi.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi, dengan kompensasi yang sesuai guna mencapai kinerja yang baik sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Menurut Nawawi (2014), menyatakan bahwa kompensasi merupakan sebuah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada pegawai dengan berkontribusinya didalam mencapai target organisasi melewati kinerjanya. Kompensasi yaitu termasuk bayaran langsung ataupun tidak langsung, finansial atau nonfinansial yang adil pada pegawai atas ganjaran oleh jasanya pada organisasi. Kompensasi ialah istilah

yang terkait dengan ganjaran finansial yang diperoleh orang melalui keterkaitan kepegawaian mereka dengan organisasi. Organisasi perlu membagikan *reward* sehingga pegawai merasa dihargai dan merasa puas atas pekerjaannya. Dengan adanya kompensasi atau *reward* akan memotivasi pegawai untuk mengikatkinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar memperoleh kompensasi dari organisasi menuntut setiap prestasi dari pegawai, maka organisasi mengadakan pelatihan kerja terhadap pegawai baru maupun lama.

Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumberdaya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya (Rattu, dkk., 2018). Pada hakikatnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditentukan. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan memengaruhi kinerja organisasi, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan waktu dan proses yang lama.

Kinerja pegawai negeri sipil merupakan suatu masalah yang cukup menarik untuk dibahas, karena akan sangat berguna bagi penegakan hukum yang juga bermanfaat baik bagi kepentingan individu, masyarakat, Bangsa dan Negara. Pada dasarnya pegawai negeri sipil memiliki peran dan fungsi sebagai pelaksana peraturan Undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah, menjalankan fungsi pelayanan publik, dan sebagai pengelola pemerintahan. Peran dan fungsi

tersebut sudah jelas bahwa pegawai negeri sipil sangatlah penting. Namun tidak semua pegawai tersebut melakukan peran dan fungsinya dengan baik. Banyak pegawai yang bekerja semaunya sendiri, tidak memperhatikan hasil dari pekerjaan mereka. Untuk menciptakan pemerintahan yang baik, professional dan berwibawa, pengaruh kinerja pegawai negeri sipil yang baik akan menciptakan suasana yang aman dan nyaman karena aturan benar-benar dijadikan panglima (Novrilia, dkk., 2014).

Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan tingkat pendidikan yang merupakan penentu untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan pemimpin. Agar kinerja organisasi dapat dioptimalkan dengan baik, Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi dan kompensasi yang memadai serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja organisasi meningkat. Berbagai bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan pegawai dengan pendidikan yang dimiliki pegawai. Pada Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo masih banyak pegawai yang belum menguasai keterampilan manajemen, hal itu mengurangi kinerja di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo, karena masih banyak tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya.

Meningkatkan kinerja diperlukan program pendidikan. Tujuan dari program pendidikan adalah sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya

manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan pada Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Tingkat pendidikan sangat diperlukan di dalam Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo karena mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas. 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 dengan bentuk riil yaitu kompensasi. Begitu juga pemberian kompensasi yang memadai sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal pada Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2014).

Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo memiliki tugas merencana, mengkoordinasi, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi bidang administrasi aset, bidang pengamanan aset dan bidang penilaian aset. Di dalam tugasnya, bidang aset daerah memiliki fungsi melakukan penyusunan kebijaksanaan teknis berpedoman kepada aturan yang berada di atasnya. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa para pegawai di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo masih kurang tepat

waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dikarenakan jumlah pegawai secara kualitas formal (Pendidikan formal) cukup baik, tapi kebanyakan dari pegawai kurang *capabilitas* (kemampuan) dalam menyelesaikan tugas, masih harus didikte/diperintah dan belum mau dan mampu berkreasi, berinovasi dan berimprovisasi dalam melaksanakan tugas. Apalagi sikap staf yang kurang mau membaca dan mengikuti peraturan yang ada juga akan memberikan andil dalam penyelesaian masalah. Kurang membaca akhirnya hanya akan menunggu perintah, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh dalam penyelesaian tugas. Padahal beban tugas bidang asset sangat banyak bahkan dapat dikatakan antara tugas pekerjaan dengan staf yang tersedia tidak sebanding. Hal ini, menyebabkan kurangnya disiplin waktu dalam menyelesaikan tugas para pegawainya. Dari sinilah peneliti dapat mengetahui kondisi yang sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo selama ini.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo?

4. Apakah tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah;

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.
4. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademisi dan praktisi, sebagai berikut:

1. Secara Akademisi
  - a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat lebih memahami dan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan serta dapat dipraktekkan didunia kerja dan diharapkan mampu

memberikan pengetahuan dan wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Pembaca

Penelitian diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menambah wawasan kepada organisasi mengenai pentingnya latar belakang tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi

2. Secara Praktis

a. Bagi Kampus STIE Nobel Makassar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan referensi dan informasi sehingga memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang studi kajian manajemen sumber daya manusia yang ada dalam masyarakat.

b. Bagi Instansi.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dan bahan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini tabel yang memperlihatkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan tersebut sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

#### Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hannoum dan Basyir (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie	Hasil dari penelitian ini memperlihatkan ketiga variable yaitu Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Motivasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie harus lebih meningkatkan peranan pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi. Penulis menyarankan kepada penelitian selanjutnya, untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh pelatihan kerja,

			kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, ditempat penelitian yang berbeda.
2	Utami (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang	Dari hasil penelitian ini menunjukkan hasil variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang. Hasil persamaan yang diperoleh $Y = 10,764 + 0,561 (X_1) + 0,478 (X_2)$ . Berdasarkan uji t (uji parsial) variabel pelatihan memiliki nilai $t_{hitung}$ sebesar $4,038 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki nilai $t_{hitung}$ sebesar $2,608 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Kresna dan Suana (2019)	Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Tabanan	Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Tabanan, Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

			<p>pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Tabanan, dan Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Tabanan.</p>
4	Rattu, dkk (2018)	<p>Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Sedangkan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pendidikan serta kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Status ekonomi yang rendah dan pengaruh lingkungan yang kurang mendukung membuat seorang karyawan tidak dapat meraih tingkat pendidikan yang lebih tinggi, oleh karena itu seorang pemimpin perusahaan harus tanggap menyikapi hal ini, sebaiknya jika karyawan yang tingkat pendidikan dan status ekonomi rendah, oleh perusahaan di sekolahkan lagi, baik sekolah formal maupun sekolah nonformal, dan karyawan yang berada di lingkungan kerja diberikan pengarahan</p>

			mengenai pentingnya pendidikan untuk menunjang karir dan masa depan.
5	Onibala, dkk (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
6	Ramadhan (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Komunikasi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Ummah Godean	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah Godean dengan tingkat signifikan masing-masing sebesar 0,024 dan 0,025. Sedangkan kompensasi dan fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan masing-masing sebesar 0,814 dan 0,403. Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompensasi, komunikasi dan fasilitas memiliki pengaruh sebesar 19% sisanya 81% dipengaruhi oleh faktor lain.

7	Wicaksana (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t, thitung &gt; ttabel (2,639 &gt; 2,024) dengan tingkat signifikansinya <math>p\text{-value} &lt; \alpha</math> (0,012 &lt; 0,05).</p> <p>Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t, thitung &gt; ttabel (3,613 &gt; 2,024) dengan tingkat signifikansinya <math>p\text{-value} &lt; \alpha</math> (0,001 &lt; 0,05).</p> <p>Pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali, hal ini dapat dibuktikan dengan uji F, Fhitung sebesar 9,208 &gt; Ftabel sebesar 3,24 dengan nilai signifikan <math>p\text{-value} = 0,001 &lt; \alpha = 0,05</math>. Hasil pengujian koefisien determinasi (<math>R^2</math>) menunjukkan bahwa pelatihan kerja, dan kompensasi mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan sebesar 32,6%.</p>
---	------------------	--	--

8	Aswad dan Ferrial (2016)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar	Hasil penelitian membuktikan hasil dari uji regresi, secara parsial Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wisata UIT Makassar. Secara Simultan Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wisata UIT Makassar.
9	Sembiring (2016)	Pengaruh Pemberian Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah	Hasil penelitian ini adalah pemberian pendidikan, pelatihan dan kompensasi baik secara parsial maupun serempak adalah sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
10	Jusup (2016)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Kondisi Tempat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara bersama-sama yakni variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2), kompensasi (X3), kondisi tempat kerja (X4), dan promosi jabatan (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. Dengan nilai Fhitung = 18,619 dan f-tabel 3,160 (18.169 > 3.160) dan Probability = 0,000 < 0,050. Besarnya indeks determinasi (R <sup>2</sup> ) = 0,756 atau 75,60%.

			<p>Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. (2)</p> <p>Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. (3)</p> <p>Pemberian kompensasi sebagai variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. (4)</p> <p>Suasana tempat kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo.(5)</p> <p>Promosi jabatan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo.</p>
--	--	--	---

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2021

Dari tabel diketahui bahwa perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada obyek dan periode waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta hasil penelitian yang diperoleh. Obyek penelitian ini adalah Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo dengan periode penelitian Tahun 2021. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 96 orang yang dijadikan responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial tingkat

pendidikan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Secara parsial pelatihan terbukti tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti ada atau tidak adanya pelatihan yang diselenggarakan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Secara parsial kompensasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara simultan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin baik pelaksanaan pelatihan dan pemberian kompensasi yang sesuai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

## **2.2 Tingkat Pendidikan**

### **a. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan dari segi bahasa berasal dari kata dasar *didik*, dan diberi awalan *men-*, menjadi *mendidik*, yaitu kata kerja yang memelihara dan memberi latihan (ajaran). Pendidikan sebagai kata benda, berarti proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan (Handoko, 2014). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Fatoni (2014), pendidikan berasal dari kata dasar *didik* (*mendidik*), yaitu memelihara dan member latihan (ajaran pimpinan) mengenai akhlak

dan kecerdasan pikiran. Sedangkan pendidikan mempunyai pengertian proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik. Jadi pendidikan adalah hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh.

Berdasarkan (UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003) dalam Handoko (2014) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri. Kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, “pendidikan diartikan sebagai proses perubahan setiap dan tingkah laku seseorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dan pendidikan. Handoko (2014), pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.

Pendidikan adalah sebuah fenomena sosial, disitu terdapat suatu ikatan alamiah seseorang dengan yang lainnya, misalnya antar sesama manusia, manusia dengan alam disekitarnya, dan juga antar makhluk hidup yang satu dengan lainnya. Oleh karena itu pendidikan harus bersifat absolut dan komprehensif, tidak mengenal batasan waktu serta ruang” (Fatoni,

2014). Sedangkan dalam Sistem Pendidikan Nasional, istilah pendidikan diartikan sebagai usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya pada masa yang akan datang. Sedangkan pengertian pendidikan menurut Sutrisno (2014) merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan Masyarakat adil dan Makmur berdasarkan Pancasila. Pendidikan menurut Fatoni (2014) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan. Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

Pendidikan menurut Hamalik (2015), pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. Istijanto (2015), pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna

mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan. Sutrisno (2014) menyatakan bahwa pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia yang seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan dan penampilan.

Hardjanto (2016) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Hasibuan (2015), pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Arah pembangunan SDM di Indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas SDM secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang ke semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Pengembangan SDM di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam

usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Sastrohadiwiryo, 2015). Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar oleh semua elemen yang ada di sekitar kehidupan kita, baik itu orang tua, keluarga, sahabat, ataupun masyarakat secara umum, serta lembaga-lembaga pendidikan baik yang resmi dan formal yang dibentuk oleh pemerintah dan pihak yang bertanggung jawab di Indonesia, ataupun lembaga-lembaga nonformal. Dari beberapa pendapat, disimpulkan bahwa pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Metode Pendidikan**

Metode pendidikan merupakan bagian dari metode pengembangan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2015), metode pendidikan adalah untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Sikula dalam Hasibuan (2015), menjelaskan metode pendidikan sebagai berikut:

1. *Training methods* yaitu metode latihan didalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan karena manajer adalah juga pegawai
2. *Understudy* yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

3. *Job rotation and planned progression* yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari satu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik
4. *Coaching and counseling* yaitu suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja pada bawahannya.
5. *Junior board of executive or multiple management* yaitu suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manager yang ikut memikirkan dan memecahkan masalah-masalah perusahaan
6. *Commite assignment* yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis dan melaporkan suatu masalah.

**c. Tujuan dan Peran Pendidikan**

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Tujuan pendidikan bisa didefinisikan sebagai salah satu unsur dari pendidikan yang berupa rumusan tentang apa yang harus dicapai oleh para peserta didik. Hardjanto (2016), bahwa tujuan pendidikan pada hakekatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja

Dengan pendidikan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena teknikal skill, dan managerial skill yang semakin baik.

2. Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai

3. Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karier bagi setiap pegawai
4. Mengurangi kerusakan barang produksi dan mesin-mesin
5. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

Peran pendidikan menurut Hamalik (2015) adalah memberikan bimbingan, pengajaran dan latihan. Disatu pihak, organisasi yang memperkerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai dengan petugas yang melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, mengharap dan bahkan menuntut kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan dilain pihak, pendidikan formal yang telah ditempuh merupakan modal yang penting, karena dapat menguasai suatu disiplin ilmu. Dengan demikian majunya peradapan dan aspirasi manusia, maka semakin diperlukan orang yang mempunyai pengetahuan dalam jumlah dan mutu yang semakin tinggi. Pengetahuan diterimadan dihayati sebagai kekayaan yang sangat berharga dan pada pikiran/akal, bukan lagi pada tenaga.

Mulyasana dalam Istijanto (2015), tujuan pendidikan adalah sebagai penuntun, pembimbing dan petunjuk arah bagi peserta didik agar mereka dapat tumbuh dewasa sesuai dengan potensi dan konsep diri yang sebelumnya, sehingga mereka dapat tumbuh, bersaing dan mempertahankan kehidupannya dimasa depan yang penuh dengan tantangan dan perubahan. Dari definisi pendidikan menurut UU SisDikNas (Undang-undang Sistem

Pendidikan Nasional) No. 20 tahun 2003, dapat diketahui manfaat pendidikan bagi seseorang yaitu agar dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga akan mendapatkan kekuatan spiritual keagamaan, lalu bisa mengendalikan dirinya, memiliki pribadi yang lebih baik dan juga meningkatkan kecerdasan, memiliki akhlak yang mulia disertai berbagai keterampilan untuk dirinya dan masyarakat secara luas dan juga bagi bangsa dan Negara.

#### **d. Jenis-jenis Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu agenda penting dan strategis yang menuntut perhatian sungguh-sungguh dari semua pihak. Sebab pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan. Jika suatu bangsa berhasil membangun dasar-dasar pendidikan nasional dengan baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan dibidang-bidang lain. Sastrohadiwiryono (2015), menyatakan bahwa pendidikan dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:

##### **1. Pendidikan Umum**

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum dan mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan keterampilan peserta didik dengan mengkhhususkan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir masa pendidikan.

## 2. Pendidikan Kejuruan

Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

## 3. Pelatihan Keahlian

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan bagi setiap pegawai.

## 4. Pelatihan Kejuruan

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah.

### **e. Tolok Ukur Pendidikan**

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, menurut Hardjanto (2016), yaitu terdiri dari:

#### 1. Pendidikan dasar

Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

#### 2. Pendidikan menengah

Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

### 3. Pendidikan tinggi

Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi

Pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang, menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Sastrohadwiryo (2015) adalah sebagai berikut:

#### 1. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

#### 2. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

#### 3. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

#### 4. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

## 5. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai

### **f. Indikator Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sumitro, 2012). Pendapat lain menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun terorganisir. Dalam KBBI (2017), tingkat pendidikan adalah tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasan bahan pengajaran dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan ditempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Tingkat pendidikan ditempuh secara manajerial atau terorganisir. Menurut UU SisDikNas No 20, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan, yang terdiri dari:

#### 1. Jenjang Pendidikan

##### 1) Pendidikan Dasar

Jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

## 2) Pendidikan Menengah

Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar

## 3) Pendidikan Tinggi

Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doctor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi

## 2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

1. Pendidikan formal indikatornya adalah jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja, dan kesesuaian jurusan.
2. Pendidikan informal indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

3. Pendidikan non formal indikatornya indikatornya relevansi pendidikan nonformal yang pernah diikuti dengan pekerjaan sekarang.

## **2.3 Pelatihan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi (Sastrohadiwiryono, 2015). Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir pegawai/karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan.

Simamora (2014) pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Hardjanto (2016),

pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Pelatihan (*training*) menurut Hasibuan (2015), yaitu merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan menurut Istijanto (2015) adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Beberapa unsur-unsur pendukung yang berperan penting dalam Pelatihan menurut Triton (2014), factor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

## 2. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditetapkan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*)

## 3. Pelatih atau *Trainers*

Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para *trainer* yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, profesional, dan berkompeten.

## 4. Materi

Pelatihan SDM memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai

## 5. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

## 6. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai agar penggunaan alokasi waktu, dana dan energi yang berlebihan bahkan sia-sia tidak terjadi dalam kegiatan pelatihan.

### **b. Tujuan Pelatihan**

Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan individu untuk memperbaiki kinerja, membiasakan pegawai

dengan sistem, prosedur, dan metode bekerja yang baru. Dan membantu pegawai dan pendatang baru menjadi terbiasa dengan persyaratan pekerjaan tertentu dan persyaratan organisasi. Hal ini berarti bahwa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki dan membiasakan pegawai untuk dapat bekerja dengan efektif karena pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis. Adapun tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora (2014) adalah:

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan
4. Membantu memecahkan masalah operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
6. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

**c. Manfaat Pelatihan**

Handoko (2014), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang di tuju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak

mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi. Simamora (2014) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia (pegawai/karyawan)
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan secara khusus dan perusahaan secara umumnya. Manfaat pelatihan SDM dalam menempati suatu jabatan yang baru perlu diberikan pelatihan agar mampu melaksanakan tugas dengan baik.

#### **d. Prinsip dan Metode Pelatihan**

Prinsip pelatihan disini digunakan sebagai pedoman untuk proses dari pelatihan kepada karyawan agar berjalan lebih efektif. Menurut Handoko (2014), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah: program pelatihan bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para

peserta latihan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut dalam latihan akan semakin efektif. Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Siagian (2014), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah :

1. Metode *on the job training*, antara lain seperti:
  - 1) Pelatihan dalam jabatan
  - 2) Rotasi pekerjaan
  - 3) Sistem magang
2. Metode *off the job training*, antara lain seperti:
  - 1) Sistem ceramah
  - 2) Pelatihan *vestibul*
  - 3) *Role-playing*
  - 4) Studi kasus
  - 5) Simulasi
  - 6) Pelatihan laboratorium
  - 7) Belajar sendiri

#### **e. Materi dan Instruktur Pelatihan**

Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan. Sedangkan Marwansyah (2015) menjelaskan bahwa materi pelatihan yang baik harus selalu diperbarui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi

(*content*) pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta. Dapat disimpulkan bahwa pemilihan materi untuk pelatihan harus memperhatikan dari kesesuaian pekerjaan, pendidikan, kondisi pelatihan, ketentuan alokasi waktu pelatihan dan isi materi pelatihan harus diperbarui sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai.

Instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada para karyawan (Hasibuan, 2015). Menurut Hasibuan (2015), pelatih atau instruktur yang baik, hendaknya memiliki syarat-syarat yaitu:

1. *Teaching Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing kepada peserta pengembangan (pelatihan).

2. *Communication Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

3. *Personality Authority*

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.

4. *Social Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang social

5. *Technical Competent*

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis.

6. *Stabilitas Emosi*

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya dan tidak boleh cepat marah.

#### **f. Indikator Pelatihan**

Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik. Analisis pegawai mencoba memecahkan permasalahan mengenai apa yang seharusnya di pelajari dalam pelatihan sehingga para peserta pelatihan dapat menjalankan tugasnya dengan memuaskan. Serta analisis individu ini berusaha menjawab permasalahan mengenai siapa yang membutuhkan pelatihan dalam organisasi dan tipe-tipe khusus pelatihan yang dibutuhkan. Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2014), yaitu:

##### **1. Jenis Pelatihan**

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

##### **2. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secaramaksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etikakerja yang harus diterapkan.

##### **3. Materi**

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tatanaskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja

#### 4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

#### 5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

#### 6. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan mampu membangkitkan motivasi dan menggunakan metode partisipatif.

#### 7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

## **2.4 Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan arena itulah organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.. Kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan SDM sebagai komponen utama. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena bagi individu/pegawai besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Hasibuan (2015), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar bagi karyawan. Kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi untuk karyawan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan

organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Kompensasi menurut Sastrohadiwiryono dalam Hasibuan (2015) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2012). Handoko (2014) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Ketika dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Wibowo (2016), beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan, yaitu:

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal. Besarnya kompensasi minimal tidaklah sama. Olehnya itu, diusahakan agar kompensasi minimal dapat ditetapkan' cara paling mudah adalah dengan menggunakan ketentuan yang sudah ada.

2. Kompensasi harus dapat mengikat

Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan. Hal ini sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil bila dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya, bila ada kesempatan menimbulkan kecenderungan pindahnya para karyawan.

3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan

Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan. Hal ini terutama disebabkan upah pada tingkat tersebut sebenarnya dirasakan masih kurang dalam menunjang hidup secara layak.

4. Kompensasi harus adil

Adil disini tidak berarti sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya. Meskipun demikian, bila perbedaan itu tidak sebanding dapat menimbulkan rasa ketidakadilan.

5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis

Statis disini tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut tidak mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan nilai uang, tetapi statis disini adalah apabila setelah menetapkan besarnya kompensasi perusahaan tidak mau meninjau kembali, perusahaan tersebut dikatakan statis dalam menetapkan kompensasi.

6. Komposisi dari kompensasi yang diberikan

Kompensasi yang diberikan harus diwujudkan dalam bentuk uang seluruhnya. Kemungkinan untuk mewujudkan kompensasi dalam bentuk-bentuk lain harus dipertimbangkan. Apabila perusahaan yakin bahwa dengan memberikan sebagian dari kompensasi dalam bentuk lain justru akan mencapai sasaran lebih baik.

**b. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerjanya. Wibowo (2016), tujuan kompensasi adalah:

1. Memperoleh Personel Berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing.

## 2. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan menurunkan kinerja.

## 3. Memastikan Keadilan

Mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru. Manajemen kompensasi suatu perusahaan berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.

## 4. Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.

## 5. Mengawasi Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

6. Mematuhi Peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan oleh pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7. Memfasilitasi Saling Pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

8. Efisiensi Administratif Selanjutnya

Program upah dan gaji perusahaan harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

Hasibuan (2015) secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Tujuan pemberian kompensasi saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi mampu mengundang orang-

orang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan diperusahaan, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.

### **c. Jenis-jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi lainnya. Para pemberi kerja harus kompetitif dengan jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Triton (2014) menjelaskan, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya, yaitu :

#### *1. Kompensasi yang bersifat financial*

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Kompensasi finansial dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

##### **1) Kompensasi Finansial Langsung**

Kompensasi Finansial Langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta

memiliki jaminan yang pasti. Sedangkan Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang telah disepakati.

2) Kompensasi Finansial tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, pembayaran biaya Sakit (berobat) dan cuti.

2. Kompensasi yang bersifat *non-financial*

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi ini dibedakan menjadi 2 yaitu:

1) *Non-financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial berkaitan dengan pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi.

2) *Non-financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan).

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*Competent Supervision*),

kondisi kerja yang mendukung dan pembagian kerja (*job sharing*).

Triton (2014), berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung yaitu kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, upah, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
  - 1) Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
  - 2) Upah adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
  - 3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi perlengkapan atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Yang termasuk di dalamnya yaitu:

- 1) Perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran, dan cacat.
- 2) Perlindungan pribadi, seperti pensiun, tabungan, pesangon tambahan, dan asuransi.
- 3) Pembayaran saat tidak bekerja, seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi.
- 4) Tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan dan konseling.

**d. Sistem dan Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Kompensasi berkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Sistem pembayaran kompensasi menurut Sofyandi (2014), adalah:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi / upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya

Menurut Mangkuprawira (2016), yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

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

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

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

4. Produktivitas Kerja Karyawan

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

5. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini

sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

#### 6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

#### 7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

#### 8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

### **e. Indikator Kompensasi**

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai

balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Mangkuprawira (2016) adalah:

1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

## 7. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

## 2.5 Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, *et al*, 2013). Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti, 2011). Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasibuan, (2015) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak

faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Mathins & Jackson (2012) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama..

Mangkunegara (2014) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2014), kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan perannya di organisasi. Suatu organisasi memiliki tujuan yang telah direncanakan, tujuan tersebut akan tercapai apabila kinerja pegawai yang ada memiliki kualitas kerja yang baik. Wirawan, (2012), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Simamora (2012). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2014) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan

tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

#### **b. Penilaian dan Pengukuran Kinerja**

Untuk menilai kinerja seorang pegawai dibutuhkan penilaian kinerja terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Sastrohadiwiryono (2015) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan kinerja atas uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Sementara Byars dan Rue (2011) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi dan komunikasi terhadap seorang karyawan bagaimana performanya dalam bekerja dan membuat perencanaan peningkatan. Ketika direncanakan dengan baik, penilaian kinerja tidak hanya membiarkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka menunjukkan kinerjanya tetapi juga mempengaruhi tingkat usaha dan arah mereka di masa depan.

Mangkunegara (2014) penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis, berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai (Hasibuan, 2015). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

### 1. Usaha

Usaha merupakan hasil dari adanya motivasi, menunjukkan jumlah tenaga (fisik maupun mental) seseorang yang digunakan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dari keberhasilan yang dicapai maka mendapatkan penilaian atas hasil kerjanya. Kuantitas dan kualitas pekerjaan, merupakan hasil pekerjaan yang diberikan pada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas yang maksimal.

### 2. Kemampuan

Kemampuan merupakan criteria seseorang yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan umumnya tidak berubah terlalu banyak dalam waktu relative singkat.

### 3. Persepsi Tugas

Persepsi tugas menunjukkan arah dimana seseorang memahami kemana mereka seharusnya menyalurkan usahanya untuk keperluan pekerjaan mereka. Aktivitas dan sikap percaya seseorang juga diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan persepsi peran/tugas masing-masing, karena tanggungjawab atas tugas dan sistem kerja merupakan hal penting dalam sebuah penugasan, apresiasi karyawan terhadap tugas yang diberikan harus tercermin dalam pribadi masing-masing pegawai, sehingga tugas yang diberikan dipahami sebagai tanggungjawab pribadi atas terlaksananya tugas yang diberikan.

Jika dilakukan suatu pekerjaan maka hasil dari pekerjaan itu disebut produk atau output. Apabila hasil atau output mulai diperhatikan, maka hal ini menyangkut pengertian kinerja. Kinerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan dan segi hasil. Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran kinerja seseorang. Pegawai mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar. Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja pegawai adalah tingkat hasil yang dicapai pegawai pada fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan persyaratan kerja. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Kemampuan (*Ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu:
  - 1) Kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan, yaitu berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

- 2) Kemampuan mental/intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan *numeric*, pemahaman *verbal*, kecepatan *perceptual*, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.
2. Motivasi (*Motivation*) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.
3. Peluang (*Opportunity*) Peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2012), yaitu:

### 1. Faktor Internal Pegawai

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

### 2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

### 3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Gibson (2013) menyatakan bahwa ada tiga variabel utama yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu karakteristik individu, karakteristik

organisasi, dan karakteristik psikologis. Lebih lanjut lagi, Gibson (2013) menyatakan bahwa keterlibatan kerja (*job Involvement*) dan kepuasan kerja masuk dalam karakteristik individu. Berdasarkan beberapa pendapat yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal atau faktor dalam diri meliputi; fisik, kemampuan intelektual, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat kepribadian) dan karakteristik kepribadian. Faktor eksternal dan lingkungan meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan, faktor lingkungan (keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi) dan karakteristik organisasi.

#### **d. Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Untuk memudahkan pengkajian kinerja pegawai, menurut Hasibuan (2015) ada 5 (lima) faktor-faktor dalam pengukuran kinerja pegawai, sebagai berikut:

##### **1. Kualitas Pekerjaan**

Kualitas pekerjaan merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran. Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) yang telah dilaksanakan oleh para karyawan. Apabila hasil yang dilaksanakan oleh para karyawan telah sesuai dengan

prosedur dan sistim kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberkan perbaikan- perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikat akan bahwa kinerja kerja dilihat dari kualitas kerja sudah baik.

## 2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas kerja yaitu banyaknya kerja yang telah dilaksanakan. (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.” Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaanya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan Apabila kuantitas kerja karyawan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan atau bahkan melebihi standar, maka dapat dikat akan bahwa kinerja para pegawai jika dilihat dari kuantitas kerja sudah baik Kuantitas pekerjaan juga merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan. Kuantitas pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi

## 3. Efisiensi Pekerjaan

Efisiensi pekerjaan merupakan derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Efisiensi dalam hal ini kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan dengan tidak membuang banyak waktu, tenaga dan biaya. Apabila hal tersebut dapat terealisasi, maka dapat dikatakan bahwa kinerja kerja dilihat dari segi efisiensi sudah baik.

#### 4. Efektivitas Pekerjaan

Efektivitas pekerjaan merupakan derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Efektivitas dari usaha kerjasama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai tujuan dalam sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan yang dapat memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri. Sedangkan dari suatu kerjasama dalam suatu sistem itu sendiri adalah hasil gabungan efisiensi dari upaya yang dipilih masing-masing individu.” Efektifitas dari suatu kelompok adalah jika tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang telah dikeluarkan dalam upaya dapat mencapai tujuan tersebut.

#### 5. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan pengukuran apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Ketepatan waktu dari

hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

Sedarmayanti (2011), mengemukakan bahwa instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi:

1. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara kualitas kerja. Baik atau buruknya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja atau kuantitas hasil pekerjaan dari para pegawai.

2. Keahlian

Keahlian merupakan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, kemampuan dapat berupa pengetahuan, inisiatif, komunikasi, dan kerjasama tim.

3. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hal yang paling dasar yang dapat dilihat apabila ingin mengetahui keahlian seseorang, sejauh mana pegawai tersebut memiliki pengetahuan dan faham. Pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan atau tugasnya akan lebih

terampil dalam menangani tugas pekerjaannya, dan akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*) kan tugasnya dalam pekerjaan.

#### 4. Inisiatif

Selain latar belakang pendidikan yang harus disesuaikan dengan penempatan pegawai juga dibutuhkan inisiatif yang tinggi bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya agar kinerja pegawai semakin baik. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi tentu juga akan mendapat penilaian bagus dari pimpinan.

#### 5. Komunikasi

Komunikasi didalam setiap arahan-arahan pimpinan juga menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, bagaimana cara pimpinan berkomunikasi dengan pegawai didalam setiap arahan-arahan tersebut, apakah cukup dimengerti oleh pegawai atau tidak, apakah setiap arahan tersebut dapat dilaksanakan atau tidak tergantung dengan bagaimana cara pimpinan dalam menyampaikan maksudnya tersebut.

#### 6. Kerjasama

Kerjasama merupakan salah satu faktor penting dalam terwujudnya suatu tujuan yang diinginkan. Kerjasama dalam suatu organisasi dilakukan agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dapat berjalan

dengan sistematis serta mengurangi beban pekerjaan dari masing-masing pegawai, juga untuk mengoptimalkan hasil atau tujuan yang diinginkan, adanya kerjasama didalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### 7. Perilaku

Perilaku merupakan sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perilaku dalam hal ini yaitu disiplin dan tanggung jawab.

#### 8. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu faktor untuk mengukur baik atau buruknya kinerja suatu instansi baik itu instansi pemerintahan, maupun instansi swasta. Apabila pegawainya saja tidak disiplin, dalam arti masuk sering terlambat lewat dari jam masuk kantor, ataupun pulang lebih awal dari jam pulang kantor, bagaimana bisa pegawai itu bekerja dengan baik, dan hal itu membuat kinerja pegawai menjadi buruk.

#### 9. Tanggung jawab

Tanggung jawab berperan penting didalam kinerja, karena pegawai yang benar-benar bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya tentu dia akan memperhatikan kinerjanya sebagai pegawai.

#### 10. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang amat penting dalam keberhasilan kinerja suatu instansi. Dalam upaya melaksanakan

kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan atau pola kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok. Kepemimpinan yang menerapkan pola kekeluargaan sama dengan kepemimpinan gaya demokratik yaitu mendorong anggota untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja mereka, memberi pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh, mengembangkan inisiatif, memelihara komunikasi dan interaksi yang luas, serta menerapkan hubungan yang sportif. Dalam hal ini umumnya pemimpin yang efektif adalah orang yang mempunyai motivasi yang besar dalam dirinya.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **3.1 Kerangka Konseptual**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi. MSDM berperan mengatur setiap sumber daya manusia yang ada didalam organisasi secara efektif dan efisien serta akan menentukan kualitas masing-masing pegawai yang ada. Kebutuhan tenaga-tenaga kerja yang terampil dalam berbagai bidang yang ada dalam instansi atau organisasi ataupun juga dapat dikatakan pegawai yang memiliki kemampuan sesuai tugas-tugasnya dalam organisasi merupakan hal mutlak dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Kecepatan, ketepatan, ketelitian dan kerapihan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang pegawai karena hal itulah yang menentukan penilaian terhadap pegawai.

Suatu organisasi atau instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan tingkat pendidikan yang merupakan penentu untuk mengoptimalkan kinerja dan mencapai prestasi pegawai dan pemimpin. Untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin. organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi dan kompensasi yang memadai sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan mampu mencapai target yang ditetapkan organisasi.

Pendidikan dipergunakan untuk mempersiapkan pegawai dalam memikul tanggung jawab yang berbeda dan lebih tinggi dalam organisasi. Pendidikan yang dilakukan organisasi berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan tanggung jawab yang berbeda dan lebih tinggi. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan memiliki kematangan secara emosional dan kemampuan intelektual yang lebih baik dibanding pegawai yang hanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh pegawai, karena akan membawa pengaruh yang baik terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

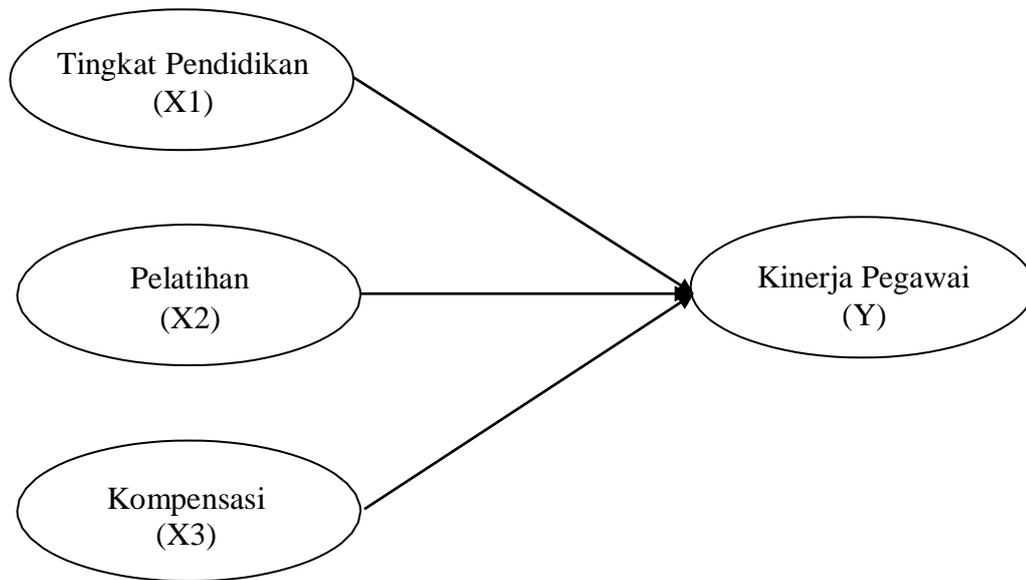
Berbagai bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan pegawai dengan pendidikan yang dimiliki pegawai. Tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan, namun terkadang pegawai malah tidak tahu apa yang harus dikerjakan terkait banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Untuk itu sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia agar para pegawai bisa paham dan mengerti atas apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dengan cepat terlaksana mencapai target yang diharapkan.

Pelatihan merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Para pegawai akan mengikuti suatu pelatihan untuk mengasah bakat atau kemampuan mereka agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik. Pelatihan adalah suatu rangkaian aktivitas guna menambah pengetahuan serta keahlian dengan cara sistematis hingga mempunyai kinerja yang profesional dibagiannya. Pelatihan juga merupakan suatu tahapan secara terorganisir yang dapat mengubah tingkah laku personal guna diraihny suatu sasaran organisasi. Pelatihan memberikan pengalaman pada suatu individu untuk memperbaiki kemampuannya dan mempelajari keahlian baru sehingga pegawai dapat bekerja mencapai target perusahaan.

Tingkat pendidikan dan pelatihan saja belum cukup menjamin bahwa seorang pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo dapat memotivasi dirinya sendiri untuk lebih giat bekerja secara optimal, masih diperlukan balas jasa dari instansi dengan bentuk riil yaitu kompensasi. Begitu juga pemberian kompensasi yang memadai sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal dan meningkatkan prestasi kerja para pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Tanpa pemberian kompensasi pegawai yang sesuai, sulit bagi organisasi Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo mencapai hasil yang optimal.

Sistem kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan/anggaran dana tersebut. Hal ini penting sebab dengan anggaran dana dan kemampuan yang terbatas harus memilih satu cara yang paling tepat untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bagi pegawai dalam bekerja pada suatu Instansi pemerintahan, hal ini karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan mendapatkan kompensasi sebagai balas jasa. Penerapan sistem kompensasi yang diberlakukan pemerintahan merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh manajemen, dimana pegawai masih merasakan apa yang telah diterima mereka dalam bentuk kompensasi finansial dan nonfinansial masih jauh dari yang diharapkan.

Selain itu, Instansi juga belum menetapkan syarat-syarat kompensasi untuk diketahui oleh para pegawai agar pegawai termotivasi untuk berprestasi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi para pegawai. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan pegawai juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan pegawai potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan instansi maupun kebutuhan pegawai, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting bagi pegawai adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka pegawai merasakan adanya suatu ikatan dengan organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuatkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### 3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari kajian teori dan kerangka konseptual, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

3.2.1 Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

3.2.2 Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

3.2.3 Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

3.2.4 Tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

### **3.3 Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah:

#### **3.3.1 Tingkat Pendidikan (X1)**

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sumitro, 2012). Indikatornya tingkat pendidikan adalah:

3.3.1.1 Jenjang Pendidikan

3.3.1.2 Kesesuaian Jurusan

3.3.1.3 Kompetensi

#### **3.3.2 Pelatihan (X2)**

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya (Wibowo, 2016). Indikator pelatihan yaitu;

3.3.2.1 Instruktur

3.3.2.2 Peserta

3.3.2.3 Materi

3.3.2.4 Tujuan

### **3.3.3 Kompensasi (X3)**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan organisasi (Hasibuan, 2015). Indikator kompensasi adalah:

3.3.3.1 Kompensasi Finansial

3.3.3.2 Kompensasi Non Finansial

### **3.3.4 Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Kerjasama
4. Pemanfaatan Waktu

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrument dan analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2015).

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

Penelitian dilaksanakan di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 (dua) Bulan.

#### **4.3 Populasi dan Sampel**

##### **4.3.1 Populasi**

Sugiyono (2015) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo berjumlah 96 orang.

##### **4.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2015) sampling jenuh adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini semua pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 96 orang.

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

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang akan digunakan dalam memperoleh data yang lengkap, yaitu:

##### **4.4.1 Observasi**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung dilapangan yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner mengenai kinerja pegawai.

##### **4.4.2 Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

##### **4.4.3 Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah meliputi profil organisasi.

#### 4.4.4 Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya yang akan dijawab oleh responden dan biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas. Pada penelitian ini kuesioner dibagikan kepada 96 orang pegawai untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

### 4.5 Jenis dan Sumber Data

#### 4.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini atau bahan literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Data kuantitatif data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Data yang digunakan juga berupa data kualitatif karena beberapa informasi yang bersifat menerangkan dalam bentuk uraian dimana data tersebut tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka melainkan suatu penjelasan yang menggambarkan keadaan, pendapat, persepsi dan diukur secara tidak langsung.

#### 4.5.2 Sumber Data

##### 4.5.2.1 Data primer

Data primer merupakan sumber data yang didapat dari sumber pertama seperti data identitas responden dan tanggapan responden yang akan dijawab langsung oleh responden mengenai variabel-variabel tingkat pendidikan, pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai.

4.5.2.2 Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan seperti data sekunder jumlah pegawai, data tingkat pendidikan pegawai, jenis pelatihan yang telah diikuti, tata tertib dan sanksi serta aturan kepegawaian yang berlaku di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo dan literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. sejarah singkat objek penelitian, dan data lain yang relevan..

#### **4.6 Metode Analisa Data**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif yaitu metode analisis yang menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif . analisis kuantitatif digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

#### **4.7 Teknik Analisa Data**

##### **4.7.1 Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa apakah semua item pertanyaan/indikator variabel Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pertanyaan/indikator dengan skor total di dapat hasil yang signifikan, yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Uji

validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

#### **4.7.2 Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2015) disebutkan bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), perlu dibuktikan dengan dinyatakan reliabel yang berarti apabila data tersebut dipergunakan pada obyek penelitian yang berbeda, pada waktu yang berbeda akan memberikan hasil yang sama dengan hasil yang diperoleh.

#### **4.7.3 Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh analisis regresi linear berganda yang berbasis metode kuadrat terkecil (OLS). Terpenuhiya pengujian asumsi klasik, maka metode kuadrat terkecil (OLS) akan memiliki sifat ideal dan menghasilkan estimator yang mempunyai sifat tidak bias, linier serta mempunyai varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator* atau BLUE). Dengan demikian untuk menguji asumsi klasik pada penelitian ini, maka dilakukan beberapa pengujian diantaranya:

#### 4.7.3.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk melihat residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini dapat dilakukan melalui *Jarque-Bera Test* (J-B). Residual dapat dikatakan berdistribusi normal apabila *Jarque-Bera* (J-B) > Chi square, atau probabilitas > taraf nyata, maka *error term* dalam model yang digunakan terdistribusi secara normal.

#### 4.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya adanya hubungan linear antar variabel bebas (variabel independen) dalam model regresi. Pengujian terhadap gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil estimasi.

Ho : VIF > 5, terdapat multikolinearitas antar variabel

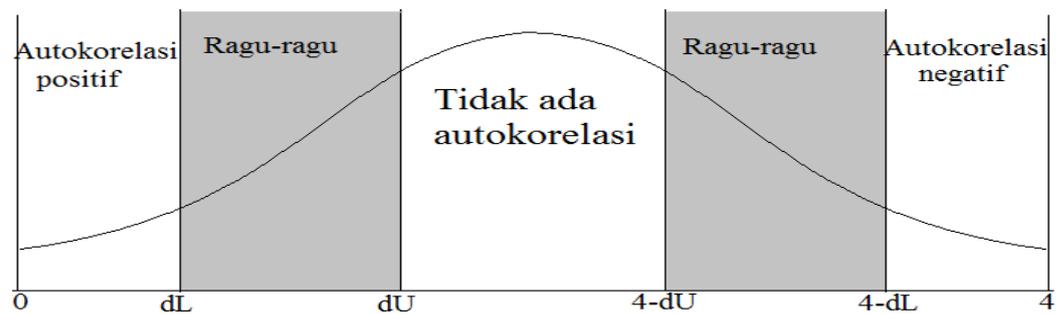
Ha : VIF < 5, tidak ada multikolinearitas antar variabel

#### 4.7.3.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana faktor-faktor pengganggu yang satu dengan yang lain tidak saling berhubungan. Data *time series* atau data runtun waktu seringkali diduga mengandung unsur autokorelasi, sedangkan data *cross section* diduga jarang ditemukan unsur autokorelasi. Cara untuk mendeteksi adanya masalah autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Breush-Godfrey Serial Correlation LM Test*. Dalam uji Autokorelasi, hipotesis penduganya adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Obs\*R-square ( $X^2$  hitung) > Chi-Square ( $X^2$  tabel),  
terjadi masalah autokorelasi dalam model.

$H_a$  : Obs\*R-square ( $X^2$  hitung) < Chi-Square ( $X^2$  tabel),  
terbebas masalah autokorelasi dalam model.



Sumber : Gujarati (2016)

Gambar 3.1 *Durbin-Watson Tes*

#### 4.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas

4.7.3.4.1 Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji white.

4.7.3.4.2 Prosedur pengujian dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

4.7.3.4.3  $H_0$  : tidak ada heteroskedastisitas

4.7.3.4.4  $H_1$  : ada heteroskedastisitas

4.7.3.4.5 Jika  $Obs^*R\text{-Squared} > X^2$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima,

sebaliknya jika  $Obs^*R\text{-Squared} < X^2$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$

ditolak, atau Prob. Chi-Square  $> \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### 4.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Pengaruh Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2015), dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Tingkat Pendidikan

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Kompensasi

$a$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi variable Tingkat Pendidikan

$\beta_2$  = Koefisien regresi variable Pelatihan

$\beta_3$  = Koefisien regresi variable Kompensasi

$e$  = Pengganggu (*error*)

#### 4.7.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t-statistik digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis pengujian ini adalah :

Ho : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Ha : variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai t statistik  $>$  nilai t tabel maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya bahwa secara statistik variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai t statistik  $<$  nilai t tabel maka Ho diterima atau Ha ditolak, artinya bahwa secara statistik variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### **4.7.6 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)**

Uji F sering dikenal dengan uji serentak atau uji Anova (*Analysis of Variance*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Jika model yang digunakan signifikan maka model tersebut dapat menjelaskan atau memprediksi keragaman variabel terikat. Hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Ho : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji Anova adalah :

- Apabila F statistik  $>$  dari F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Begitu pula sebaliknya, Jika F statistik  $<$  dari F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, Ini berarti bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### **4.7.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui besarnya variasi variabel atau ketepatan variabel analisis regresi yang ditunjukkan oleh ( $R^2$  adjusted). Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) hingga 1 ( $0 < R^2 < 1$ ), jika nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik yang berarti semakin baik hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil Penelitian**

##### **Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Badan Keuangan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo yang nomenklturnya dirubah yang sebelumnya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Perubahan nomenkaltur dimaksud diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Gorontalo.

Pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah yang lebih dikenal dengan Organisasi perangkat Daerah (OPD) memiliki susunan organisasi, tugas dan fungsi. Untuk Badan Keuangan dan diatur dalam Peraturan Bupati Gorontalo Nomor 55 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Tata Kerja Badan Keuangan Kabupaten Gorontalo.

Badan keuangan terdiri dari unsur staf yang dipimpin oleh satu orang Kepala Badan, terkait kedudukan dan pertanggung jawaban. Badan Keuangan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Gorontalo selaku Kepala Daerah Pemerintah Kabupaten Gorontalo.

Susunan organisasi, tugas dan fungsi Badan keuangan adalah sebagai berikut:

**A. Susunan Organisasi Badan Keuangan**

Susunan organisasi Badan Keuangan terdiri dari:

- a. Badan
- b. Sekretariat, membawahkan:
  - 1) Sub Bagian Perencanaan;
  - 2) Sub Bagian Keuangan, dan
  - 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Pendapatan, membawahkan:
  - 1) Sub Bidang Pajak Daerah;
  - 2) Sub Bidang Retribusi dan Pendapatan Lainnya; dan
  - 3) Sub Bidang Analisis, Evaluasi dan Pelaporan Pendapatan
- d. Bidang Akuntansi, membawahkan:
  - 1) Sub Bidang Akuntansi;
  - 2) Sub Bidang Bina Akuntansi Perangkat Daerah; dan
  - 3) Sub Bidang Analisis, Evaluasi dan Pelaporan Akuntansi
- e. Bidang Anggaran, membawahkan:
  - 1) Sub Bidang Anggaran;
  - 2) Sub Bidang Pembiayaan; dan
  - 3) Sub Bidang Analisis, Evaluasi dan Pelaporan Anggaran
- f. Bidang Aset, membawahkan:
  - 1) Sub Bidang Aset Bergerak;

- 2) Sub Bidang Aset Tidak Bergerak; dan
- 3) Sub Bidang Analisis, Evaluasi dan Pelaporan Aset
- 4) Unit Pelaksana Teknis Badan;
- 5) Kelompok Jabatan Fungsional

## **B. Tugas dan Fungsi**

### **a. Kepala Badan Keuangan**

Kepala Badan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi di Bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan. Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pengelolaan keuangan daerah;

Dalam melaksanakan tugas Kepala Badan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan Rancangan Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
- 2) Pelaksanaan pemungutan pendapatan daerah yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah;
- 3) Pelaksanaan fungsi Bendahara Umum Daerah;
- 4) Penyusunan laporan keuangan daerah dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;

- 5) Penyusunan kebijakan dan pedoman pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
- 6) Pengesahan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Perangkat Daerah dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Perangkat Daerah;
- 7) Pengendalian pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
- 8) Pemberian petunjuk teknis pelaksanaan sistem penerimaan dan pengeluaran kas daerah;
- 9) Pelaksanaan pemungutan pajak daerah;
- 10) Penetapan Surat Penyediaan Dana;
- 11) Penyiapan pelaksanaan pinjaman dan pemberian pinjaman atas nama pemerintah daerah;
- 12) Pelaksanaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan daerah;
- 13) Penyajian informasi keuangan daerah;
- 14) Pelaksanaan kebijakan dan pedoman pengelolaan serta penghapusan barang milik daerah;
- 15) Penelitian dan pemberian pertimbangan persetujuan dalam penyusunan rencana kebutuhan barang milik daerah kepada Pengelola Barang;
- 16) Penelitian dan pemberian pertimbangan persetujuan dalam penyusunan rencana kebutuhan pemeliharaan dan perawatan barang milik daerah kepada Pengelola Barang;

- 17) Pemberian pertimbangan kepada Pengelola Barang atas pengajuan usul pemanfaatan dan pemindahtanganan barang milik daerah yang memerlukan persetujuan Bupati;
- 18) Pemberian pertimbangan kepada pengelola barang untuk mengatur pelaksanaan penggunaan, pemanfaatan, pemusnahan, dan penghapusan barang milik daerah;
- 19) Pemberian pertimbangan kepada pengelola barang atas pelaksanaan pemindahtanganan barang milik daerah yang telah disetujui oleh Bupati atau DPRD;
- 20) Pelaksanaan koordinasi inventarisasi barang milik daerah dalam membantu Pengelola Barang;
- 21) Pencatatan barang milik daerah berupa tanah dan/atau bangunan yang telah diserahkan dari Pengguna Barang yang tidak digunakan untuk kepentingan penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan sedang tidak dimanfaatkan pihak lain kepada Bupati melalui Pengelola Barang, serta barang milik daerah yang berada pada Pengelola Barang;
- 22) Pengamanan dan pemeliharaan barang milik daerah;
- 23) Pengawasan dan pengendalian atas pengelolaan barang milik daerah dalam membantu Pengelola Barang;
- 24) Penyusunan laporan barang milik daerah; dan
- 25) Pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai dengan tugas dan fungsi kedinasan.

**b. Sekretaris Badan Keuangan**

Sekretaris Badan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, membina, dan mengoordinasikan serta melakukan pengendalian pada urusan umum, keuangan, program, mengevaluasi dan melaporkan serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

Untuk melaksanakan tugas Sekretaris mempunyai fungsi, sebagai berikut:

- 1) Perencanaan dan pengelolaan bahan perumusan kebijakan yang berkaitan dengan umum dan keuangan serta monitoring dan evaluasi;
- 2) Pelaksanaan pemberian fasilitas dan dukungan pelayanan teknis administrasi di lingkungan Badan;
- 3) Pelaksanaan penyusunan program kegiatan bidang, umum, dan keuangan serta monitoring dan evaluasi Badan;
- 4) Pelaksanaan pengelolaan tata naskah dinas, surat menyurat, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga dan pemeliharaan sarana dan prasarana Badan;
- 5) Pelaksanaan tertib administrasi pengelolaan inventarisasi barang, pemeliharaan sarana dan prasarana, perlengkapan dan aset Badan;
- 6) Pelaksanaan pengelolaan administrasi dan penatausahaan keuangan;

- 7) Pelaksanaan dan pembinaan organisasi dan tatalaksana di lingkup Badan;
- 8) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi/lembaga lainnya terkait kegiatan Badan;
- 9) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan Badan; dan
- 10) Pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai dengan tugas dan fungsi kedinasan.

Sekretaris badan keuangan membawahkan 3 sub bidang yang meliputi :

- 1) Sub Bagian Perencanaan;
- 2) Sub Bagian Keuangan; dan
- 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

**c. Bidang Pendapatan**

Bidang pendapatan dipimpin oleh 1 (satu) orang Kepala Bidang dan membawahkan 3 (tiga) sub bidang yaitu :

- 1) Sub Bidang Pajak Daerah;
- 2) Sub Bidang Retribusi dan Pendapatan Lainnya; dan
- 3) Sub Bidang Analisis, Evaluasi dan Pelaporan Pendapatan.

Bidang Pendapatan mempunyai tugas menyusun dan merumuskan telaah/kajian dan tindak lanjut terhadap hal-hal terkait tugas pokok dan fungsi Bidang Pendapatan, melaksanakan sebagian tugas Badan di Bidang Pendapatan Daerah,

serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

**d. Bidang Akuntansi**

Bidang Akuntansi mempunyai tugas menyusun dan merumuskan telaah/kajian dan tindak lanjut terhadap hal-hal terkait tugas pokok dan fungsi Bidang Akuntansi, melaksanakan sebagian tugas Badan di Bidang Akuntansi, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

Seperti halnya bidang –bidang lain, bidang akuntansi dipimpin oleh 1 (satu) orang kepala Bidang dan membawahkan 3 (tiga) subbidang yang terdiri dari :

- 1) Sub Bidang Akuntansi;
- 2) Sub Bidang Bina Akuntansi Perangkat Daerah; dan
- 3) Sub Bidang Analisis, Evaluasi dan Pelaporan Akuntansi.

**e. Bidang Anggaran**

Bidang Anggaran mempunyai tugas menyusun dan merumuskan telaah/kajian dan tindak lanjut terhadap hal-hal terkait tugas pokok dan fungsi Bidang Anggaran, melaksanakan tugas di Bidang Penganggaran, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

Di pimpin 1 (satu) orang kepala bidang dan membawahkan 3 (tiga) orang sub bidang yang terdiri dari:

- 1) Sub Bidang Anggaran;

- 2) Sub Bidang Pembiayaan; dan
- 3) Sub Bidang Analisis, Evaluasi dan Pelaporan Bidang Anggaran.

**f. Bidang Aset**

Bidang aset dipimpin oleh 1 (satu) orang Kepala Bidang dan 3 (tiga) orang Sub Bidang berikut adalah uraian tugas bidang aset Badan Keuangan Kabupaten Gorontalo sebagai berikut :

Bidang Aset mempunyai tugas menyusun dan merumuskan telaah/kajian dan tindak lanjut terhadap hal-hal terkait tugas pokok dan fungsi Bidang Aset, melaksanakan sebagian tugas Badan di Bidang Aset, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan. Untuk menyelenggarakan tugas Bidang Aset mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan rencana kebutuhan dan pemeliharaan barang milik daerah;
- 2) Penyelenggaraan penatausahaan dan penghapusan barang milik daerah;
- 3) Penyelenggaraan pemanfaatan, pemindahtanganan, pengamanan dan pengendalian barang milik daerah;
- 4) Penyelenggaraan penyimpanan, penyaluran, perawatan dan pemeliharaan barang milik daerah;
- 5) Pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai tugas dan fungsi kedinasan.

Bidang aset memiliki 3 (tiga) sub bidang yang memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

- 1) Sub Bidang Aset Bergerak mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah (RKBMD) dan Rencana Kebutuhan Pemeliharaan Barang Milik Daerah (RKPBMMD), menyiapkan bahan penyusunan Daftar Kebutuhan Barang Milik Daerah (DKBMD) dan Daftar Kebutuhan Pemeliharaan Barang Milik Daerah (DKPBMMD), melakukan pengamanan barang milik daerah Sub Bidang Aset Bergerak, melakukan pengawasan dan pengendalian aset pemerintah daerah, melakukan penyimpanan dan penyaluran barang milik daerah mengadakan perawatan dan pemeliharaan barang inventaris, melakukan penertiban penggunaan, pemanfaatan dan pemindahtanganan barang milik daerah, melakukan penatausahaan barang milik daerah, melaksanakan dan memproses penghapusan barang milik daerah serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.
- 2) Sub Bidang Aset Tidak Bergerak mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah (RKBMD) dan Rencana Kebutuhan Pemeliharaan Barang Milik Daerah (RKPBMMD), menyiapkan bahan penyusunan Daftar Kebutuhan Barang Milik Daerah

(DKBMD) dan Daftar Kebutuhan Pemeliharaan Barang Milik Daerah (DKPBMD), melakukan pengamanan barang milik daerah, melakukan pengawasan dan pengendalian aset pemerintah daerah, melakukan penyimpanan dan penyaluran barang milik daerah, mengadakan perawatan dan pemeliharaan barang inventaris, melakukan penertiban penggunaan, pemanfaatan dan pemindahtanganan barang milik daerah, melakukan penatausahaan barang milik daerah, melaksanakan dan memproses penghapusan barang milik daerah serta melaksanakan tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

- 3) Sub Bidang Analisis, Evaluasi dan Pelaporan Aset mempunyai tugas mengelola dan menganalisa data sebagai bahan perumusan rencana kebutuhan dan pemeliharaan barang milik daerah, menyusun dan merumuskan bahan penyusunan analisis standar harga barang Aset Bergerak dan Aset Tidak Bergerak, menghimpun, mempelajari dan melakukan kajian atas penerapan peraturan perundang-undangan terkait barang milik daerah, melakukan analisa, evaluasi dan pemetaan terhadap keberadaan barang milik daerah, menyusun dan merumuskan naskah/dokumen dan pelaporan terkait pengelolaan barang milik daerah serta mendokumentasikan seluruh kegiatan pada Bidang Aset serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

## Deskripsi Responden

Responden merupakan profil obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini sebanyak 96 orang pegawai yang representative untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja.

### A. Jenis Kelamin

Data tentang jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
1	Laki-laki	39	40,6
2	Perempuan	57	59,4
<b>Total</b>		<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber: data diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang atau sebesar 40,6% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 57 orang atau sebesar 59,4%. Jadi responden terbanyak adalah dengan jenis kelamin perempuan.

## B. Usia

Data tentang jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	%
1	21 - 30 Tahun	1	1,0
2	31 - 40 Tahun	52	54,2
3	41 - 50 Tahun	32	33,3
4	51 - 60 Tahun	11	11,5
<b>Total</b>		<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber: data diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia adalah 21-30 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1,0%, usia 31–40 tahun sebanyak 52 orang atau sebesar 54,2%, usia 41-50 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 33,3%, usia 51-60 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 11,5%. Jadi responden terbanyak adalah dengan usia 31-40 tahun.

## C. Tingkat Pendidikan

Data tentang jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	%
1	SMA	31	32,2
2	Diploma	27	28,1
3	S1	38	39,6
4	S2	0	0
5	S3	0	0
<b>Total</b>		<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber: data diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA sebanyak 31 orang atau sebesar 32,2%, Diploma sebanyak 27 orang atau sebesar 28,1%, S1 sebanyak 38 orang atau sebesar 39,6%, S2 dan S3 tidak ada. Jadi responden terbanyak adalah dengan tingkat pendidikan terakhir S1.

#### **D. Masa Kerja**

Data tentang jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada table 5.4 berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	%
1	< 1 - 10 Tahun	22	22,9
2	11 - 20 Tahun	63	65,6
3	21 - 30 Tahun	9	9,4
4	31 - 40 Tahun	2	2,1
<b>Total</b>		<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber: data diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan masa kerja <1-10 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 22,9%, 11-20 tahun sebanyak 63 orang atau sebesar 65,6%. 21-30 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 9,4% dan 31-40 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2,1%. Jadi responden terbanyak adalah dengan masa kerja 11-20 tahun.

### **Deskripsi Variabel Penelitian**

Setelah melakukan penelitian, telah diperoleh data primer dan data sekunder yang diperlukan sebagai informasi yang akurat. Selanjutnya, data yang telah terkumpul tersebut dilakukan deskripsi penelitian yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban dari masing-masing responden atas pernyataan yang diajukan dengan variabel independen yang terdiri dari tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai, sebagai berikut:

#### **A. Variabel Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan ditempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Indikator variabel tingkat pendidikan adalah: (a) jenjang pendidikan, (b) kesesuaian jurusan dan (c) kompetensi. Gambaran tentang variabel tingkat pendidikan, dirinci menurut indikatornya dapat dilihat pada tabel 5.5 sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Indikator Variabel Tingkat Pendidikan**

Indikator	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-rata Skor
	1	2	3	4	5	
X1.P1	0 (0%)	0 (0%)	11 (11,5%)	41 (42,7%)	44 (45,8%)	4,34
X1.P2	0 (0%)	0 (0%)	21 (21,9%)	37 (38,5%)	38 (39,6%)	4,17
X1.P3	0 (0%)	0 (0%)	12 (12,5%)	48 (50,0%)	36 (37,5%)	4,25
X1.P4	0 (0%)	0 (0%)	23 (24,0%)	40 (41,7%)	33 (34,4%)	4,10
X1.P5	0 (0%)	0 (0%)	18 (18,8%)	41 (42,7%)	37 (38,5%)	4,19
X1.P6	0 (0%)	0 (0%)	8 (8,3%)	46 (47,9%)	42 (43,8%)	4,35
X1.P7	0 (0%)	0 (0%)	15 (15,6%)	38 (39,6%)	43 (44,8%)	4,29
X1.P8	0 (0%)	0 (0%)	4 (4,2%)	54 (56,3%)	38 (39,6%)	4,35
$\Sigma$ Tingkat Pendidikan	0 (0%)	0 (0%)	112 (14,58%)	345 (44,92%)	311 (40,49%)	4,26

Sumber : Diolah dari data primer, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban atas variabel tingkat pendidikan yang sangat tidak setuju dan tidak setuju, tidak ada. Responden yang memberikan jawaban netral sebesar 14,58%, setuju sebesar 44,92% dan sangat setuju sebesar 40,49%. Jawaban responden sebagaimana pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa setiap indikator dari variabel tingkat pendidikan mempunyai nilai rata-rata lebih dari 4, yang artinya sangat baik. Adapun nilai rata-rata dari keseluruhan indikator adalah 4,26 dengan *range* rata-rata perindikator yaitu 4,10 – 4,35.

Indikator X1.P6 dan X1.P8 memiliki skor rata-rata yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu 4,35 dengan jumlah

responden yang memilih jawaban netral adalah sebanyak 8 orang, yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 46 orang dan yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 42 orang serta tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Indikator X1.P4 memiliki skor rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu 4,10 dengan jumlah responden yang memilih jawaban netral adalah sebanyak 23 orang, yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 40 orang dan yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 33 orang serta tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## B. Variabel Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu organisasi. Indikator variabel pelatihan adalah: (a) instruktur, (b) peserta, (c) materi, dan (d) tujuan. Gambaran tentang variabel pelatihan, dirinci menurut indikatornya dapat dilihat pada tabel 5.6 sebagai berikut:

**Tabel 5.6**

### Deskripsi Variabel Pelatihan

Indikator	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-rata Skor
	1	2	3	4	5	
X2.P1	0 (0%)	2 (2,1%)	19 (19,8%)	38 (39,6%)	37 (38,5%)	4,14
X2.P2	0 (0%)	1 (1,0%)	20 (20,8%)	33 (34,4%)	42 (43,8%)	4,20

Indikator	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-rata Skor
	1	2	3	4	5	
X2.P3	0 (0%)	1 (1,0%)	15 (15,6%)	31 (32,3%)	49 (51,0%)	4,33
X2.P4	0 (0%)	1 (1,0%)	10 (10,4%)	39 (40,6%)	46 (47,9%)	4,35
X2.P5	0 (0%)	1 (1,0%)	13 (13,5%)	45 (46,9%)	37 (38,5%)	4,22
X2.P6	0 (0%)	0 (0%)	22 (22,9%)	17 (17,7%)	57 (59,4%)	4,36
X2.P7	0 (0%)	2 (2,1%)	13 (13,5%)	23 (24,0%)	58 (60,4%)	4,42
X2.P8	0 (0%)	1 (1,0%)	13 (13,5%)	32 (33,3%)	50 (52,1%)	4,36
$\Sigma$ Pelatihan	0 (0%)	9 (1,17%)	125 (16,28%)	258 (33,59%)	376 (48,96%)	4,30

Sumber : Diolah dari data primer, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban atas variabel pelatihan yang sangat tidak setuju tidak ada. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju sebesar 1,17%, netral sebesar 16,28%, setuju sebesar 33,59% dan sangat setuju sebesar 48,96%. Jawaban responden sebagaimana pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa setiap indikator dari variabel pelatihan mempunyai nilai rata-rata lebih dari 4, yang artinya sangat baik. Adapun nilai rata-rata dari keseluruhan indikator adalah 4,30 dengan *range* rata-rata perindikator yaitu 4,14 – 4,42.

Indikator X2.P7 memiliki skor rata-rata yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu 4,42 dengan jumlah responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 2 orang, netral adalah sebanyak 13 orang, setuju adalah sebanyak 23 orang dan

responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 58 orang serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Indikator X2.P1 memiliki skor rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu 4,14 dengan jumlah responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 2 orang, netral adalah sebanyak 19 orang, yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 38 orang dan yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 37 orang serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

### C. Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan merupakan salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada diri pegawai. Indikator variabel kompensasi adalah: (a) kompensasi finansial, dan (b) kompensasi non finansial. Gambaran tentang variabel kompensasi, dirinci menurut indikatornya dapat dilihat pada Tabel 5.7 sebagai berikut:

**Tabel 5.7**

#### **Deskripsi Variabel Kompensasi**

Indikator	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-rata Skor
	1	2	3	4	5	
X3.P1	0 (0%)	0 (0%)	2 (2,1%)	25 (26,0%)	69 (71,9%)	4,69
X3.P2	0 (0%)	0 (0%)	8 (8,3%)	31 (32,3%)	57 (59,4%)	4,51
X3.P3	0 (0%)	0 (0%)	11 (11,5%)	27 (28,1%)	58 (60,4%)	4,48
X3.P4	0 (0%)	0 (0%)	6 (6,3%)	29 (30,2%)	61 (63,5%)	4,57

Indikator	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-rata Skor
	1	2	3	4	5	
X3.P5	0 (0%)	0 (0%)	10 (10,4%)	45 (46,9%)	41 (42,7%)	4,32
X3.P6	0 (0%)	0 (0%)	21 (21,9%)	38 (39,6%)	37 (38,5%)	4,16
X3.P7	0 (0%)	0 (0%)	13 (13,5%)	30 (31,3%)	53 (55,2%)	4,41
X3.P8	0 (0%)	0 (0%)	23 (24,0%)	39 (40,6%)	34 (35,4%)	4,11
$\Sigma$ Kompensasi	0 (0%)	0 (0%)	94 (12,24%)	264 (34,38%)	410 (53,38%)	4,41

Sumber : Diolah dari data primer, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban atas variabel kompensasi yang sangat tidak setuju dan tidak setuju, tidak ada. Responden yang memberikan jawaban netral sebesar 12,24%, setuju sebesar 34,38% dan sangat setuju sebesar 53,38%. Jawaban responden sebagaimana pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa setiap indikator dari variabel kompensasi mempunyai nilai rata-rata lebih dari 4, yang artinya sangat baik. Adapun nilai rata-rata dari keseluruhan indikator adalah 4,41 dengan *range* rata-rata perindikator yaitu 4,11 – 4,69.

Indikator X3.P1 memiliki skor rata-rata yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu 4,69 dengan jumlah responden yang memilih jawaban netral adalah sebanyak 2 orang, setuju adalah sebanyak 25 orang dan yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 69 orang serta tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Indikator X3.P8 memiliki skor rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu 4,11 dengan jumlah responden yang memilih jawaban netral adalah sebanyak 23 orang, yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 39 orang dan yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 34 orang serta tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### D. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui criteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Indikator variabel kinerja pegawai adalah:

(a) kuantitas kerja, (b) kualitas kerja, (c) kerjasama dan (d) pemanfaatan waktu. Gambaran tentang variabel kinerja pegawai, dirinci menurut indikatornya dapat dilihat pada tabel 5.8 sebagai berikut:

**Tabel 5.8**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-rata Skor
	1	2	3	4	5	
Y.P1	0 (0%)	0 (0%)	6 (6,3%)	45 (46,9%)	45 (46,9%)	4,40
Y.P2	0 (0%)	0 (0%)	9 (9,4%)	32 (33,3%)	55 (57,3%)	4,47
Y.P3	0 (0%)	0 (0%)	8 (8,3%)	40 (41,7%)	48 (50,0%)	4,41
Y.P4	0 (0%)	0 (0%)	13 (13,5%)	24 (25,0%)	59 (61,5%)	4,47

Indikator	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-rata Skor
	1	2	3	4	5	
Y.P5	0 (0%)	0 (0%)	11 (11,5%)	25 (26,0%)	60 (62,5%)	4,51
Y.P6	0 (0%)	0 (0%)	5 (5,2%)	38 (39,6%)	53 (55,2%)	4,50
Y.P7	0 (0%)	0 (0%)	6 (6,3%)	42 (43,8%)	48 (50,0%)	4,43
Y.P8	0 (0%)	0 (0%)	10 (10,4%)	28 (29,2%)	58 (60,4%)	4,50
$\Sigma$ Kinerja Pegawai	0 (0%)	0 (0%)	68 (8,85%)	274 (35,68%)	426 (55,47%)	4,47

Sumber : Diolah dari data primer, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban atas variabel kinerja pegawai yang sangat tidak setuju dan tidak setuju, tidak ada. Responden yang memberikan jawaban netral sebesar 8,85%, setuju sebesar 35,68% dan sangat setuju sebesar 55,47%. Jawaban responden sebagaimana pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa setiap indikator dari variabel kinerja pegawai mempunyai nilai rata-rata lebih dari 4, yang artinya sangat baik. Adapun nilai rata-rata dari keseluruhan indikator adalah 4,47 dengan *range* rata-rata perindikator yaitu 4,40 – 4,51.

Indikator Y.P5 memiliki skor rata-rata yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu 4,51 dengan jumlah responden yang memilih jawaban netral adalah sebanyak 11 orang, yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 25 orang dan yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 60 orang serta tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Indikator Y.P1 memiliki skor rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu 4,40 dengan jumlah responden yang memilih jawaban netral adalah sebanyak 6 orang, yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 45 orang dan yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 45 orang serta tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju..

## Uji Instrumen Penelitian

### A. Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan uji Validitas *Product Moment Pearson Correlation* dapat diketahui dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item instrumen dinyatakan valid dan jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil uji Validitas *Product Moment Pearson Correlation* ditunjukkan pada tabel 5.9, sebagai berikut:

**Tabel 5.9**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Instrumen	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)			
1. X1.1	0,706	0,2006	Valid
2. X1.2	0,714	0,2006	Valid
3. X1.3	0,582	0,2006	Valid
4. X1.4	0,703	0,2006	Valid
5. X1.5	0,680	0,2006	Valid
6. X1.6	0,547	0,2006	Valid
7. X1.7	0,591	0,2006	Valid
8. X1.8	0,476	0, 2006	Valid

<b>Item Instrumen</b>	<b><math>r_{xy}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Pelatihan (X2)</b>			
1. X2.1	0,604	0,2006	Valid
2. X2.2	0,658	0,2006	Valid
3. X2.3	0,601	0,2006	Valid
4. X2.4	0,795	0,2006	Valid
5. X2.5	0,607	0,2006	Valid
6. X2.6	0,717	0,2006	Valid
7. X2.7	0,870	0,2006	Valid
8. X2.8	0,675	0, 2006	Valid
<b>Kompensasi (X3)</b>			
1. X3.1	0,311	0,2006	Valid
2. X3.2	0,516	0,2006	Valid
3. X3.3	0,324	0,2006	Valid
4. X3.4	0,739	0,2006	Valid
5. X3.5	0,319	0,2006	Valid
6. X3.6	0,750	0,2006	Valid
7. X3.7	0,794	0,2006	Valid
8. X3.8	0,509	0, 2006	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
1. Y.1	0,497	0,2006	Valid
2. Y.2	0,667	0,2006	Valid
3. Y.3	0,526	0,2006	Valid
4. Y.4	0,641	0,2006	Valid
5. Y.5	0,596	0,2006	Valid
6. Y.6	0,597	0,2006	Valid
7. Y.7	0,348	0,2006	Valid
8. Y.8	0,654	0, 2006	Valid

Sumber: data diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui *output pearson correlation* mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

## B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka kuesioner penelitian dinyatakan reliable atau konsisten dan jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel 5.10 sebagai berikut

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
1. Tingkat Pendidikan	0,782	0,60	Reliability
2. Pelatihan	0,843	0,60	Reliability
3. Kompensasi	0,651	0,60	Reliability
4. Kinerja Pegawai	0,701	0,60	Reliability

Sumber: data diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten.

## Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* (KS), uji ini menentukan apakah distribusi data normal atau tidak dilihat melalui perbandingan nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data penelitian tidak berdistribusi normal Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel 5.11 sebagai berikut:

**Tabel 5.11**

#### Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83344300
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,087
	Positive	,056
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,073 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

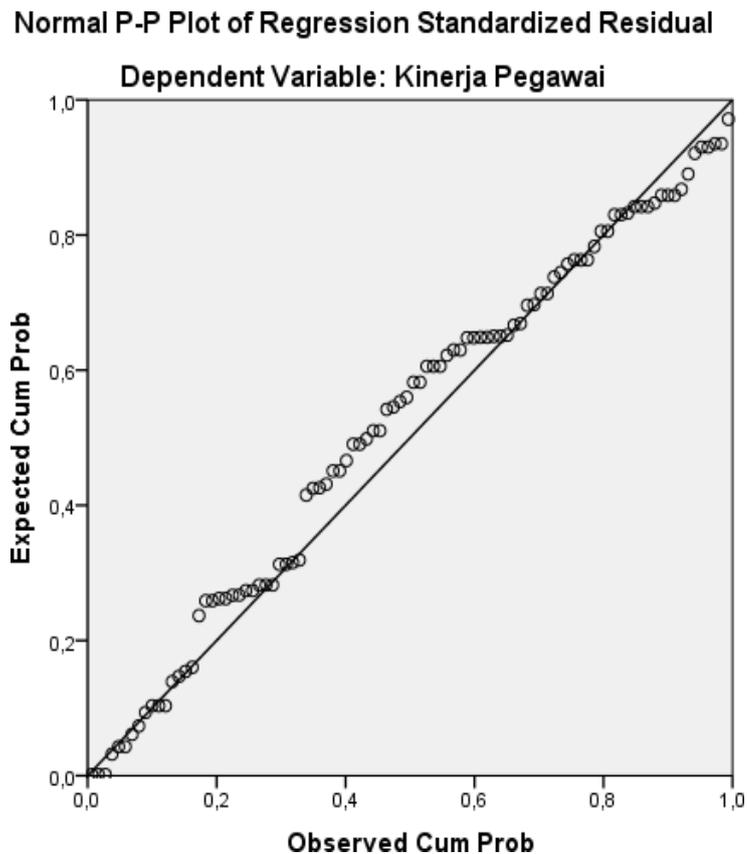
Sumber: data diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui nilai Signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar  $0,073 > 0,05$  yang berarti asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Uji

kenormalan dapat juga diketahui menggunakan analisa grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*.

**Gambar 5.1**

**Normal P-P Plot Regression Standardized Residual**



Sumber: data diolah, Tahun 2021

Dari hasil pengujian, menunjukkan bahwa seluruh data telah berdistribusi secara normal pada seluruh variabel. Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## B. Uji Multikolinearitas

Pendeteksian multikolinearitas dapat dilakukan melalui nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10 ( $VIF > 10$ ), maka diperkirakan terjadi multikolinear, namun jika nilai VIF lebih kecil 10 ( $VIF < 10$ ), maka diperkirakan tidak terjadi multikolinear. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel 5.12 sebagai berikut:

**Tabel 5.12**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6,141	2,536		2,421	,017			
X1	,337	,076	,395	4,440	,000	,520	1,924	
X2	,088	,046	,128	1,914	,059	,927	1,078	
X3	,426	,093	,417	4,583	,000	,498	2,009	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya permasalahan multikoleniaritas dalam model regresi karena nilai VIF (*variance inflation factor*) tidak melebihi angka 10 ( $VIF < 10$ ).

## C. Uji Autokorelasi

Suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi bahwa tidak terdapat adanya autokorelasi dalam persamaan regresi jika nilai dari *Uji Durbin-Watson* adalah  $DW > DU$ . Hasil uji autokorelasi disajikan pada tabel 5.13 sebagai berikut:

**Tabel 5.13**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,788 <sup>a</sup>	,621	,609	1,86310	2,217

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

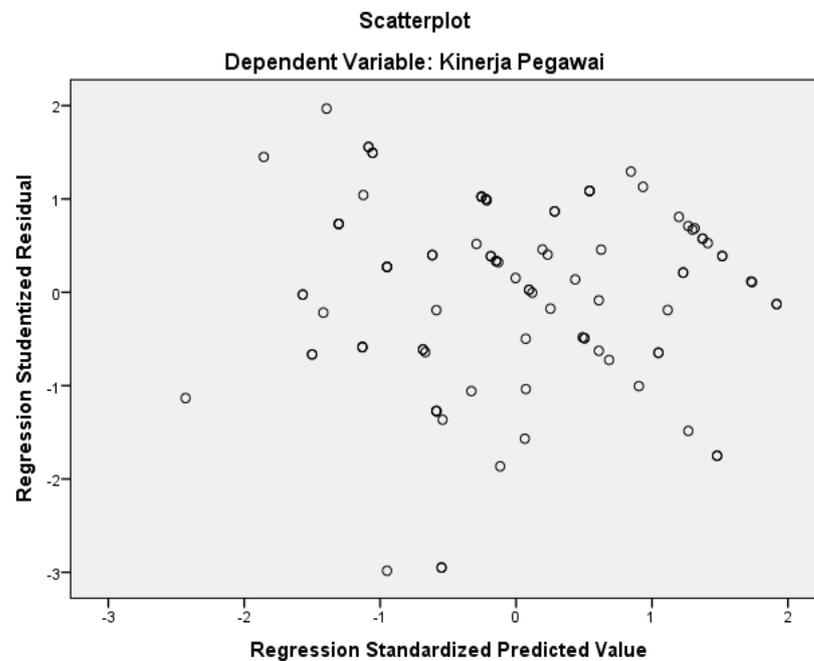
Sumber: data diolah, Tahun 2021

Diketahui jumlah  $n = 96$  dan jumlah  $k$  (variabel independen) = 3. Nilai  $dl = 1,603$ ,  $du = 1,732$  dan  $DW = 2,217$ . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *Uji Durbin Watson* adalah  $DW > DU$  ( $2,217 > 1,732$ ) dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

#### **D. Uji Heterokedastisitas**

Untuk memprediksi ada tidaknya gejala *heteroskedastisitas* dengan melihat pola gambar *Scatterplots* hasil dari *output*. Tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas* jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali serta penyebaran titik-titik data tidak berpola. Berikut pada gambar 5.2, merupakan hasil olah data uji heterokedastisitas.

Gambar 5.2

*Scatterplot Penyebaran Residual*

Sumber: data diolah, Tahun 2021

Berdasarkan *output Scatterplots* dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali serta penyebaran titik-titik data tidak berpola, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

**Uji Regresi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja

pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Hasil pengolahan data berupa persamaan regresi yang tertera pada tabel 5.14 sebagai berikut:

**Tabel 5.14**  
**Koefisien Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,141	2,536		2,421	,017
	Tingkat Pendidikan	,337	,076	,395	4,440	,000
	Pelatihan	,088	,046	,128	1,914	,059
	Kompensasi	,426	,093	,417	4,583	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.14 dapat diketahui hasil analisis regresi berganda yang diformulasikan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,141 + 0,337X_1 + 0,088X_2 + 0,426X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien  $b_0 = 6,141$  artinya apabila variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja pegawai ( $Y$ ) Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo tidak akan berubah.
2. Koefisien  $b_1 = 0,337$  artinya setiap peningkatan variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ), maka dapat meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo sebesar 33,7%.

3. Koefisien  $b_2 = 0,088$  artinya setiap peningkatan variabel pelatihan ( $X_2$ ), maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y) Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo sebesar 8,8%.
4. Koefisien  $b_3 = 0,426$  artinya setiap peningkatan variabel kompensasi ( $X_3$ ), maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y) Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo sebesar 42,6%.

## Uji Hipotesis

### A. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen  $X_i$  (tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Pelaksanaan pengujian dilakukan dengan berpedoman pada hipotesis uji berikut:

$H_0 ; \beta_i = 0$  melawan  $H_a ; \beta_i \neq 0$

Dengan kriteria pengujian :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p_{value} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $p_{value} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Apabila  $H_0$  diterima, maka koefisien beta regresi tidak berbeda nyata dengan 0 sehingga hasil regresi yang diperoleh tidak dapat dipakai untuk mengukur, apakah variabel independen  $X_i$  berpengaruh terhadap variabel terikat  $Y_i$ . Sebaliknya, apabila  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, maka koefisien beta regresi berbeda nyata dengan 0 sehingga hasil regresi yang

diperoleh dapat dipakai untuk mengukur, apakah variabel independen  $X_i$  berpengaruh terhadap variabel terikat  $Y_i$ . Dengan demikian persamaan regresi dapat dipakai untuk mengukur, apakah variabel independen  $X_i$  berpengaruh terhadap variabel terikat  $Y_i$ .

**Tabel 5.15**

**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523,615	3	174,538	50,283	,000 <sup>b</sup>
	Residual	319,344	92	3,471		
	Total	842,958	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Tingkat Pendidikan

Sumber: data diolah, Tahun 2021

Berdasarkan table *output* SPSS diketahui Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 50,283 > Nilai  $F_{tabel}$  2,70 dengan level signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen  $X_i$  (tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai) Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

Untuk melihat keeratan hubungan antar variable  $X_i$  (tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi) dengan variabel Y (kinerja pegawai) serta seberapa besar kontribusi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dalam tabel hasil Uji Determinasi sebagai berikut:

**Tabel 5.16**  
**Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.609	1,86310

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Tingkat Pendidikan

Sumber: data diolah, Tahun 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,788 yang berarti bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel  $X_i$  (tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi) dengan variabel Y (kinerja pegawai). Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi jika ditingkatkan, maka kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo akan meningkat. Nilai  $R^2 = 0,621$  memperlihatkan besarnya kontribusi ketiga variabel  $X_i$  (tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 62,1%. Masih terdapat variabel lainnya yang mampu meningkatkan variabel kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo yaitu sebesar 37,9%.

### **B. Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah variable  $X_i$  (tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Pelaksanaan pengujian dilakukan dengan berpedoman pada hipotesis uji sebagai berikut:

$H_0 ; \beta_i = 0$  melawan  $H_a ; \beta_i \neq 0$ . Level Signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05

Kriteria pengujian:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan  $\alpha = 0,05$

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan  $\alpha = 0,05$

Apabila  $H_0$  diterima, maka koefisien beta regresi tidak berbeda nyata dengan 0 sehingga hasil regresi yang diperoleh tidak dapat dipakai untuk mengukur, apakah variabel independen  $X_i$  berpengaruh terhadap variabel terikat  $Y_i$ . Sebaliknya, apabila  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, maka koefisien beta regresi berbeda nyata dengan 0 sehingga hasil regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk mengukur, apakah variabel independen  $X_i$  berpengaruh terhadap variabel terikat  $Y_i$ . Dengan demikian persamaan regresi dapat dipakai untuk mengukur, apakah variabel independen  $X_i$  berpengaruh terhadap variabel terikat  $Y_i$ . Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_1$  : Terdapat pengaruh tingkat pendidikan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

$H_2$  : Terdapat pengaruh pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

$H_3$  : Terdapat pengaruh kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

$H_4$  : Terdapat pengaruh tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan tabel *Coefficients*, diketahui Nilai  $t_{hitung}$  variable tingkat pendidikan sebesar  $4,440 > t_{tabel}$  sebesar  $1,985$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < probabilitas$  sebesar  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti variable tingkat pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Nilai  $t_{hitung}$  variable pelatihan sebesar  $1,914 > t_{tabel}$  sebesar  $1,985$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,059 > probabilitas$  sebesar  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak yang berarti variable pelatihan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Nilai  $t_{hitung}$  variable kompensasi sebesar  $4,583 > t_{tabel}$  sebesar  $1,985$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < probabilitas$  sebesar  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti variable kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Nilai  $F_{hitung}$  variable tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi sebesar  $50,283 > F_{tabel}$  sebesar  $2,70$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < probabilitas$  sebesar  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima yang berarti variable tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

## 5.2 Pembahasan

Hasil pengolahan data mengemukakan bahwa secara bersama variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten

Gorontalo. Untuk itu, penjelasan pengaruh antar variabel akan diuraikan sebagai berikut:

#### **A. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan maka semakin baik pula kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo, bila pegawai memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian tingkat pendidikan yang ada di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo dalam hal jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi sudah sangat baik dan diharapkan hal ini mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan publik.

Tingkat pendidikan pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo sudah baik karena sebagian besar pegawai sudah memiliki tingkat pendidikan Sarjana dan pihak Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo selalu memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Tingkat pendidikan yang dilalui oleh pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo sangat berpengaruh

dalam menentukan kepribadian seorang pegawai. Bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya organisasi. Dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo akan memiliki keunggulan dalam hal penguasaan teknologi atau dalam berfikir secara logis dan jangka panjangnya, oleh sebab itu organisasi juga harus tepat dalam menempatkan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan pegawai, agar nantinya kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo bisa berdampak positif bagi kemajuan organisasi.

Tingkat pendidikan di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo adalah suatu proses pengembangan kemampuan intelektual dan pribadi kearah yang diharapkan oleh organisasi, oleh karena itu tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo yang disebabkan karena jenis pendidikan yang dimiliki pegawai telah sesuai dengan tugas dan fungsi pokok, jenjang pendidikan yang dimiliki pegawai telah sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi pokok, jenjang pendidikan yang dimiliki pegawai telah memberikan tingkat pemahaman yang baik atas semua persoalan yang dihadapinya dan tingkat pendidikan pegawai telah sesuai dengan perencanaan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sumitro (2012) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur

sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Ramadhan (2017) yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Bina Ummah karena dalam bekerja pegawai sudah sesuai dengan tingkat pendidikannya sehingga efektif dalam menunjang suatu pekerjaan, hal ini sesuai dengan prinsip *the right man on the right place*.

#### **B. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Hal ini berarti bahwa pelatihan tidak memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan pelatihan yang sesuai dan terlaksana dengan baik tidak menjamin dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, tidak menjamin semakin baik pula kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo, hal ini disebabkan karena sejak tahun 2018 sampai sekarang pelatihan bagi pegawai dalam rangka peningkatan kinerja pegawai tidak dilaksanakan dan hanya sebatas wacana saja. Dengan demikian pelatihan yang ada di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo dalam hal instruktur, peserta, materi dan tujuan belum terlaksana sehingga hal ini belum dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan publik.

Pelatihan di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo pada dasarnya bermanfaat bagi peningkatan kemampuan dan wawasan pegawai. Namun, pelatihan bagi pegawai sangat jarang diberikan oleh Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo masih kurang memberikan prioritas informasi dan pelaksanaan pelatihan kepada pegawainya. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan pelatihan pegawai, maka Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo sebaiknya membuat program pelatihan dan pengembangan secara rutin bagi seluruh pegawai dan memberikan prioritas informasi dan pelaksanaan pelatihan kepada pegawainya agar seluruh pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai belum menjamin pekerjaan lebih maksimal, yang dimaksud adalah pegawai yang sudah mengikuti pelatihan belum tentu memiliki kinerja yang baik, karena masih banyak pegawai yang telah mengikuti pelatihan yang bekerja tidak sesuai dengan bidang tugasnya sehingga tidak menjamin meningkatnya kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Oleh karena itu jika metode pelatihan sesuai dengan materi pelatihan, penempatan sesuai dengan bidangnya dan sarana dan prasarana diperhatikan dengan baik maka pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo, juga dikarenakan belum ada penggantian pengurus barang/pengurus barang masih pengurus barang yang

lama, belum adanya perubahan regulasi PP 28 dan belum adanya perubahan penganggaran dan jika sudah ada perubahan regulasi dari PP 28, anggaran bisa disesuaikan untuk melakukan pelatihan. Hasil penelitian tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya dan pemberian pelatihan kepada pegawai dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi untuk menambah produktivitas atau kinerja yang akan dicapai. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung penelitian Jusup (2016) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. Kadaan ini memberikan implikasi bahwa semakin baik jenis dan jenjang pelatihan yang diikuti oleh pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo akan dapat meningkatkan pula kinerja pegawai.

### **C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Hal ini berarti bahwa kompensasi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka

semakin baik pula kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo, apabila kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan, maka pegawai akan merasa dihargai dan pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian kompensasi yang ada di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo dalam hal kompensasi financial dan kompensasi non finansial sudah sangat baik dan diharapkan hal ini mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan publik.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo sudah baik karena pimpinan memberikan kompensasi, baik itu kompensasi finansial berupa gaji, insentif, bonus dan tunjangan maupun non finansial berupa penghargaan, kepercayaan, fasilitas dan suasana lingkungan kerja yang nyaman serta peluang yang sama untuk dipromosikan sudah sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh pegawai, karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dalam organisasi akan membawa dampak yang positif untuk organisasi. Apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam organisasi, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk organisasi, sehingga, pegawai akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Pihak Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo menginginkan para pegawainya selalu termotivasi dan bergairah dalam bekerja, oleh karena itu organisasi harus membuat suasana hati pegawai bahagia, sebab bila pegawai sedang bahagia bersama organisasi, dan sedang memiliki persepsi positif terhadap organisasi, maka pegawai akan sangat termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan

sepenuh hati dan produktif dan pegawai juga akan merasa dihargai jika diberi kompensasi sesuai dengan kerjanya.

Kompensasi finansial dan non finansial merupakan hal yang penting bagi pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo, karena dengan terpenuhinya kompensasi yang sesuai maka pegawai akan merasa bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai bisa meningkat. Semakin baik kebijakan motivasi melalui pemberian kompensasi di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo akan meningkat pula kinerja pegawai, hal tersebut disebabkan karena adanya kebijakan yang dilakukan di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo tentang adanya kenaikan gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan kepada pegawai, adanya tambahan perbaikan penghasilan, adanya pemberian tunjangan kesehatan keluarga dan bantuan pemilikan kendaraan. Keadaan ini senantiasa memberikan kepuasan kepada para pegawai, sehingga mereka selalu termotivasi untuk tetap melaksanakan tugas pokoknya dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Hannoum dan Basyir (2020) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi ada kaitan positif serta signifikan pada kinerja pegawai, hasil ini berarti bahwa makin bagus kompensasi memberi pengaruh pada makin naiknya kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie.

#### **D. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin baik pelaksanaan pelatihan dan pemberian kompensasi yang sesuai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Dengan demikian tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi yang ada di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo sudah sangat baik dan sesuai dengan yang diharapkan sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan publik.

Tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo karena pendidikan di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo adalah suatu proses pengembangan kemampuan pegawai kearah yang diinginkan oleh organisasi. Tingkat pendidikan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian teoritis baik pengetahuan umum maupun

pengetahuan yang berkaitan dengan bisnis umumnya dan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya termasuk di dalamnya keterampilan di dalam mengambil keputusan. Secara teoritis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan para pegawai di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo berpengaruh positif terhadap kinerja yang dicapai oleh para pegawai.

Pelatihan (*training*) di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai. Tingkat pendidikan dan pelatihan di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi meningkatkan keterampilan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan, maka akan terdapat suatu proses untuk membantu pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo dalam membentuk, meningkatkan dan mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah lakunya agar dapat mencapai standar tertentu sesuai dengan apa yang dituntut oleh jabatannya. Hal disebabkan karena jenis pelatihan yang diikuti oleh para pegawai telah sesuai dengan tugas dan fungsi pokok; jenjang pelatihan yang diikuti oleh para pegawai telah sesuai dengan tugas dan fungsi pokok; jenjang pelatihan yang diikuti oleh para pegawai telah mencerminkan prestasi yang dicapai; dan jenjang pelatihan yang diikuti oleh para pegawai telah mencerminkan tingkat pemahaman; serta pelatihan yang

diikuti oleh para pegawai telah sesuai dengan program pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo juga dipengaruhi oleh kompensasi. Hal tersebut disebabkan karena kompensasi yang sesuai baik finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi membuat pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo semangat dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kompensasi menjadi lebih baik, maka Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo sebaiknya membuat usulan kepada Pemerintah setempat untuk dapat meningkatkan kompensasi baik finansial maupun non finansial pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo yang disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan. Apabila kompensasi yang diberikan meningkat, tentu akan membuat pegawai semangat dalam bekerja dan kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo akan menjadi lebih baik.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Tingkat pendidikan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.
2. Pelatihan terbukti tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti ada atau tidak adanya pelatihan yang diselenggarakan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.
3. Kompensasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin sesuai kompensasi maka semakin baik pula tingkat kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.
4. Tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin baik pelaksanaan pelatihan dan pemberian kompensasi yang sesuai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

## 6.2 Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pegawai yang masih tingkat pendidikannya SMA dan Diploma dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi.
2. Diharapkan agar pihak Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guna lebih meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo sebaiknya pimpinan memberikan kompensasi yang sesuai kepada pegawai serta memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai guna lebih meningkatkan kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti pada topik yang sama, penulis menyarankan untuk menambah variabel bebas yang lain seperti komitmen, kompetensi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan lain-lain yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan kinerja dan diharapkan memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap untuk menjadi acuan bagi pemimpin Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo dalam mengambil keputusan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aswad Hajar Nur dan Ferrial Eddyman. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management*. Volume 1 Nomor 2. Universitas Indonesia Timur.
- Atmodiwirio. 2012. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT Pustaka
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. 2011. *Human Resource Management*. 8<sup>th</sup> edition. McGraw-Hill.
- Fatoni, Abdurrahman. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gibson, James. 2013.. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid, Jakarta. Erlangga
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja
- Haki Ubay dan Istikomah. 2018. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Niagara*. Vol X No 2. Universitas Bina Bangsa Banten.
- Hamalik, Oemar. 2015. *Manajemen Pendidikan. Ketenaga kerjaan Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (edisi 2)*. Jogjakarta: BPFE.
- Hannoun Nadilla dan Basyir Muhammad. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pide. *Jurnal Ilmiah Manajemen Galus*. Vol 1 No 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah.
- Hardjanto. 2016. *Pengantar Bisnis*, Edisi 1. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga Jakarta: PT Bumi Aksara.
- <http://kbbi.web.id/tingkat>, diakses pada 31 Mei 2017.
- Istijanto. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.

- Jusup Sri Meike. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Kondisi Tempat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. *Jurnal Masagena*. Vol 11 No 3. Universitas Ichsan Gorontalo.
- Kresna Made Marsha Bayu dan Suana I Wayan. 2019. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPBD Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 8 No 4. FEB Universitas Udayana. Bali.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz, 2016. *Bisnis, Manajemen, Dan Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia, Jakarta
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2012. *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta; Prestasi Pustaka
- Moehariono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cetakan kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi H. Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Novrilia Maria Mega Ayu, Nina Widiowati dan Dyah Hariani. 2014. Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang (Studi Kasus Bidang Aset Daerah) *Artikel Ilmiah*. Universitas Diponegoro.
- Onibala Raisa, Christoffel Kojo dan Yantje Uhing. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol 5 No 2. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Ramadhan Mohammad. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Komunikasi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Ummah Godean. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Rattu Cristian Naftaly, Paulus Kindangen dan Rita Norce Taroreh. 2018. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 6 No 3. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Rajagrafindo. Jakarta.

- Robbins P. Stephen. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi-10. Terjemahan Benyamin Molan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sembiring Yetty. 2016. Pengaruh Pemberian Pendidikan Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Bandung.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN). Yogyakarta.
- Sofyandi Herman. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana. Jakarta.
- Triton P. Budi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Oryza. Jogjakarta.
- Utami Septia Nuriya. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang. *Tugas Akhir*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Wibowo. 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Wicaksana Raka. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali. *Artikel Ilmiah*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirawan. 2012. *Pengukuran Kinerja: Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.

**LAMPIRAN 1.**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
PENGELOLA ASET KABUPATEN GORONTALO**



**Disusun oleh:**

**RIANTI ISMAIL  
2018.MM.11255**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PPS STIE NOBEL INDONESIA  
2021**

**PETUNJUK PENGISIAN:**

1. Isilah identitas responden dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban.
3. Jawaban pertanyaan dalam kuesioner ini sesuai dengan apa yang Bapak/ibu/saudara/saudari rasakan.
4. Cara mengisi jawaban dengan cara memberi centang (√) pada kolom:
5. Apabila Bapak/Ibu/Saudara/Saudari merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (√) pada jawaban yang tepat.
6. Pilihan jawaban
  - a. Sangat Setuju (SS) Skor 5
  - b. Setuju (S) Skor 4
  - c. Netral (N) Skor 3
  - d. Tidak Setuju (TS) Skor 2
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1

**Contoh Pertanyaan Kuesioner**

No	Daftar Petanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Organisasi tempat saya bekerja, memberikan saya kesempatan mengikuti pendidikan		√			

**IDENTITAS RESPONDEN**

Jenis Kelamin :  
Jenis Kelamin :  
U s i a :  
Pendidikan :  
Masa Kerja :

**Variabel Tingkat Pendidikan (X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Jenjang Pendidikan</b>						
1.	Organisasi tempat saya bekerja, memberikan saya kesempatan mengikuti pendidikan untuk mendukung kinerja					
2.	Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja					
3.	Saya senang bekerja pada organisasi saya saat ini					
<b>Kesesuaian Jurusan</b>						
4.	Organisasi tempat saya bekerja, memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang diambil					
5.	Saya puas dengan tugas yang diberikan organisasi kepada saya					
6.	Organisasi perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu jika ada pegawai yang dimutasi ke bagian lain					
<b>Kompetensi</b>						
7.	Saya merasa yakin dalam mengerjakan tugas dengan kemampuan yang saya miliki					
8.	Saya merasa bahwa kemampuan yang saya miliki sangat berguna sehingga membantu meningkatkan kinerja					

**Variabel Pelatihan (X2)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Instruktur</b>						
1.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
2.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
<b>Peserta</b>						
3.	Saya bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
4.	Jenis pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya					
<b>Materi</b>						
5.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan					

6.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
<b>Tujuan</b>						
7.	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
8.	Dengan mengikuti pelatihan, pengetahuan dan wawasan semakin bertambah					

### Variabel Kompensasi (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kompensasi Finansial</b>						
1.	Organisasi dalam memberikan bonus kepada pegawai sesuai dengan kinerja					
2.	Organisasi memberikan insentif telah sesuai dengan target yang dicapai pegawai					
3.	Kenaikan gaji yang diberikan organisasi mampu meningkatkan kinerja					
4.	Insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai					
<b>Kompensasi Non Finansial</b>						
5.	Organisasi tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya					
6.	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja					
7.	Organisasi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif					
8.	Organisasi tempat saya bekerja memberikan peluang yang merata kepada pegawai untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					

**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kuantitas Kerja</b>						
1.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
2.	Saya dalam melaksanakan tugas jarang membuat kesalahan					
<b>Kualitas Kerja</b>						
3.	Saya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan posisi yang saya miliki					
4.	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diinginkan instansi.					
<b>Kerjasama</b>						
5.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja yang lain					
6.	Komunikasi di lingkungan kerja saya sudah baik sehingga membantu kinerja saya					
<b>Pemanfaatan Waktu</b>						
7.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya sadar akan ketepatan waktu dalam bekerja					

**Lampiran 2. Jawaban Responden**

No	X1 = Tingkat Pendidikan									X2 = Pelatihan								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Σ	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Σ
1	3	3	4	3	5	3	4	3	28	4	4	3	3	4	5	3	3	29
2	5	3	5	4	4	5	4	5	35	5	5	4	5	5	5	5	5	39
3	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	5	4	5	5	4	5	4	36	4	5	5	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	3	5	3	3	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	5	39
7	5	3	5	3	3	5	3	5	32	5	3	3	5	4	3	5	5	33
8	5	5	4	5	5	5	5	5	39	3	2	4	3	4	3	2	4	25
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	33
10	4	5	4	5	5	4	5	4	36	4	4	4	4	4	3	4	4	31
11	5	3	5	3	3	5	3	5	32	5	3	3	4	5	3	4	4	31
12	4	3	4	3	3	4	4	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	38
13	4	3	4	3	3	4	3	4	28	5	5	5	4	4	5	4	3	35
14	5	5	4	5	5	5	5	5	39	3	4	4	2	3	3	3	2	24
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	3	4	5	4	4	5	5	35
16	5	4	5	4	4	5	4	4	35	4	3	4	5	5	5	5	5	36
17	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3	4	4	5	5	5	5	5	36
18	3	4	3	3	4	3	5	4	29	4	5	5	4	3	5	4	4	34
19	4	4	5	4	4	5	5	5	36	3	5	5	4	4	5	5	4	35
20	4	4	4	3	4	5	3	4	31	4	3	3	4	4	3	3	3	27
21	5	4	5	4	4	5	3	5	35	5	4	4	5	5	4	5	5	37
22	3	3	3	4	4	4	3	4	28	5	3	3	5	5	3	5	5	34
23	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4	5	5	4	4	5	5	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	5	33
25	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	3	3	3	3	3	25
26	4	5	4	5	5	4	5	4	36	4	5	5	5	4	5	5	5	38
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	4	5	4	5	3	35
28	5	3	5	3	3	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	5	39
29	5	3	5	3	3	5	3	5	32	5	3	3	5	4	3	5	5	33
30	5	5	4	3	4	5	5	4	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	4	5	5	4	4	5	37	5	4	4	5	5	5	5	5	38
32	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	5	5	4	5	5	5	39
33	4	5	4	5	5	4	5	4	36	2	3	2	3	3	3	3	3	22
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	5	5	4	4	35
35	5	4	4	4	4	5	4	5	35	3	4	4	5	4	5	5	5	35
36	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	5	5	5	5	5	5	4	38
37	5	3	5	3	4	5	3	5	33	5	4	3	5	5	3	5	5	35
38	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	5	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	33
40	4	5	4	5	5	4	5	4	36	3	3	3	4	2	3	3	4	25
41	5	3	5	3	3	5	3	5	32	5	3	3	4	5	3	4	4	31
42	4	3	4	3	3	4	4	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	38
43	4	3	4	3	3	4	3	4	28	5	5	5	4	4	5	4	3	35
44	5	5	4	5	5	5	5	5	39	3	5	5	5	4	5	5	5	37
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	3	4	5	4	4	5	5	35

46	5	4	5	4	4	5	4	4	35	4	3	4	5	5	5	5	5	36
47	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3	4	4	5	5	5	5	5	36
48	3	4	3	3	4	3	5	4	29	4	5	5	4	3	5	4	4	34
49	4	4	5	4	4	5	5	5	36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
50	4	4	4	3	4	5	3	4	31	3	4	4	3	4	3	3	3	27
51	5	4	5	4	4	5	3	5	35	5	4	4	5	5	4	5	5	37
52	3	3	3	4	4	4	3	4	28	5	3	3	5	5	3	5	5	34
53	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4	5	5	4	4	5	5	4	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	5	33
55	4	4	3	4	4	3	4	4	30	4	5	5	4	4	5	5	4	36
56	4	5	4	5	5	4	5	4	36	5	5	5	4	4	5	5	5	38
57	4	5	4	5	5	4	5	4	36	5	5	5	4	4	5	5	5	38
58	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
60	3	5	3	4	4	3	5	3	30	3	5	5	4	3	5	4	4	33
61	4	5	3	5	4	3	4	4	32	4	5	5	4	4	5	5	4	36
62	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	5	4	33
63	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	4	4	5	4	5	5	37
64	4	5	4	4	5	5	5	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	4	5	5	5	5	4	4	5	37	3	3	3	4	3	3	3	4	26
66	4	5	4	5	5	4	5	4	36	4	5	5	4	4	5	4	4	35
67	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	5	4	5	4	3	5	4	5	35	5	4	5	5	3	4	5	5	36
69	3	4	3	4	4	3	4	4	29	5	4	4	5	5	5	5	3	36
70	5	4	5	4	4	5	4	5	36	5	4	4	5	5	4	5	5	37
71	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	5	4	4	5	4	4	34
72	4	3	4	3	3	4	5	4	30	4	5	5	4	4	5	5	4	36
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	4	5	4	34
74	5	5	5	4	4	5	4	5	37	4	3	4	3	5	3	3	3	28
75	3	4	3	4	5	4	5	3	31	4	5	5	4	3	5	3	3	32
76	5	5	5	3	5	5	5	5	38	4	4	4	4	5	5	5	5	36
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	4	4	5	4	5	36
78	5	3	5	5	4	5	5	5	37	3	5	5	4	5	5	4	4	35
79	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	5	5	3	3	5	3	3	30
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	5	33
81	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	5	4	4	5	4	4	34
82	4	5	4	5	5	4	5	4	36	4	5	5	5	4	5	5	5	38
83	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
84	5	3	5	3	3	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	5	39
85	5	3	5	3	3	5	3	5	32	5	3	3	5	4	3	5	5	33
86	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	3	4	3	3	3	2	4	24
87	5	5	4	5	5	4	4	5	37	5	4	4	5	5	5	5	5	38
88	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	5	5	4	5	5	5	39
89	4	5	4	5	5	4	5	4	36	4	5	5	4	4	5	4	4	35
90	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	4	3	4	26
91	5	4	4	4	4	5	4	5	35	3	4	4	5	4	5	5	5	35
92	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	5	5	5	5	5	5	4	38
93	5	3	5	3	4	5	3	5	33	5	4	3	5	5	3	5	5	35
94	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	5	39
95	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	33
96	4	5	4	5	5	4	5	4	36	4	4	4	4	4	3	4	4	31

No	X3 = Kompensasi									Y = Kinerja Pegawai								
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Σ	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Σ
1	4	5	4	3	4	5	3	3	31	4	5	3	5	5	3	4	5	34
2	5	4	5	4	5	4	4	4	35	5	4	5	4	4	5	5	4	36
3	4	5	4	4	4	3	4	4	32	4	5	4	5	5	4	4	5	36
4	5	3	5	5	3	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	3	4	5	4	4	3	33	5	4	5	5	4	5	5	4	37
7	5	3	5	4	5	3	3	3	31	5	3	5	3	3	5	5	3	32
8	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	4	4	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	5	4	4	5	34
10	4	5	4	5	4	5	5	3	35	4	5	4	5	5	4	4	5	36
11	5	3	5	3	4	3	3	3	29	5	3	5	3	3	5	5	3	32
12	5	4	5	4	5	3	3	5	34	5	3	5	3	3	5	5	4	33
13	5	5	4	5	4	3	5	3	34	4	5	4	5	5	4	4	5	36
14	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4	5	5	5	5	5	4	5	38
15	5	4	5	5	5	4	5	3	36	3	5	4	5	5	5	4	5	36
16	5	5	5	5	4	5	5	3	37	5	4	5	3	5	5	5	4	36
17	5	4	5	5	5	4	5	4	37	4	5	3	5	5	5	5	5	37
18	5	5	3	5	4	4	5	5	36	4	5	4	5	5	4	3	5	35
19	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	5	4	5	5	4	4	5	37
20	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	3	31
21	5	4	5	3	5	4	4	3	33	5	4	5	4	4	5	5	4	36
22	5	4	5	4	4	4	3	4	33	5	4	5	3	3	5	5	4	34
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	5	5	4	4	5	36
24	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	5	4	4	4	3	4	4	32	4	5	4	5	5	4	4	5	36
26	5	3	5	5	3	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	4	5	39
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	3	4	5	4	4	3	33	5	4	5	5	4	5	5	4	37
29	5	3	5	4	5	3	3	3	31	5	3	5	3	3	5	5	3	32
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	4	5	5	5	39
32	5	5	3	5	4	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	4	4	37
33	4	5	4	5	4	5	5	5	37	4	5	4	5	5	4	4	5	36
34	5	4	4	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	5	4	33
35	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4	5	5	5	5	5	4	5	38
36	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	4	4	5	4	3	4	4	33	4	3	4	3	3	4	5	3	29
38	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	4	4	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	5	4	4	5	34
40	4	5	4	5	4	5	5	3	35	4	5	4	5	5	4	4	5	36
41	5	3	5	3	4	3	3	3	29	5	3	5	3	3	5	5	3	32
42	5	4	5	4	5	3	3	5	34	5	3	5	3	3	5	5	4	33
43	5	5	4	5	4	3	5	3	34	4	5	4	5	5	4	4	5	36
44	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4	5	5	5	5	5	4	5	38
45	5	4	5	5	5	4	5	3	36	3	5	4	5	5	5	4	5	36
46	5	5	5	5	4	5	5	3	37	5	4	5	3	5	5	5	4	36

47	5	4	5	5	5	4	5	4	37	4	5	3	5	5	5	5	5	37
48	5	5	3	5	4	4	5	5	36	4	5	4	5	5	4	3	5	35
49	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	5	4	5	5	4	4	5	37
50	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	3	31
51	5	4	5	3	5	4	4	3	33	5	4	5	4	4	5	5	4	36
52	5	4	5	4	4	4	3	4	33	5	4	5	3	3	5	5	4	34
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	5	5	4	4	5	36
54	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	5	4	5	3	3	4	4	32	4	5	4	5	5	4	4	4	35
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	5	5	4	4	5	36
57	5	5	5	5	3	5	5	5	38	4	5	4	5	5	4	4	5	36
58	5	5	5	5	3	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	3	5	3	4	3	4	4	5	31	3	5	3	5	5	3	3	5	32
61	4	5	4	5	5	4	5	5	37	4	4	4	5	5	4	4	4	34
62	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	4	5	4	4	5	5	5	37
64	4	4	3	5	4	5	5	3	33	5	4	3	5	5	4	5	4	35
65	4	5	5	5	4	4	5	4	36	4	5	4	5	5	4	5	5	37
66	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	5	33
67	5	5	3	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	4	5	4	4	5	5	4	36
69	4	5	5	5	5	4	4	4	36	3	5	3	5	5	3	3	5	32
70	5	4	5	4	4	3	4	3	32	5	4	5	4	4	5	5	5	37
71	5	5	4	5	4	3	4	3	33	4	5	4	5	5	4	4	3	34
72	4	4	5	3	4	3	3	5	31	4	5	4	4	4	4	4	5	34
73	4	5	5	5	4	5	5	4	37	5	4	5	4	4	5	5	4	36
74	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	4	5	4	4	5	5	4	36
75	4	5	5	4	3	4	4	4	33	3	4	3	4	4	3	3	4	28
76	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
77	4	5	4	5	3	4	5	5	35	4	4	4	4	5	5	5	5	36
78	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	3	4	3	4	3	4	4	5	30	3	4	3	4	4	3	3	4	28
80	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	4	5	4	4	4	3	4	4	32	4	5	4	5	5	4	4	5	36
82	5	3	5	5	3	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	4	5	39
83	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
84	5	5	3	4	5	4	4	3	33	5	4	5	5	4	5	5	4	37
85	5	3	5	4	5	3	3	3	31	5	3	5	3	3	5	5	3	32
86	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
87	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	4	5	5	5	39
88	5	5	3	5	4	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	4	4	37
89	4	5	4	5	4	5	5	5	37	4	5	4	5	5	4	4	5	36
90	5	4	4	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	5	4	33
91	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4	5	5	5	5	5	4	5	38
92	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
93	5	4	4	5	4	3	4	4	33	4	3	4	3	3	4	5	3	29
94	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
95	5	4	4	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	5	4	4	5	34
96	4	5	4	5	4	5	5	3	35	4	5	4	5	5	4	4	5	36

## LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.2006$ )**

### 1. Validitas Tingkat pendidikan (X1)

		Correlations								Tingkat Pendidikan
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
X1.1	Pearson Correlation	1	,165	,812**	,175	,094	,745**	,072	,700	,706*
	Sig. (2-tailed)		,108	,000	,088	,360	,000	,484	,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.2	Pearson Correlation	,165	1	-,005	,797**	,815**	-,022	,644**	-,074	,714**
	Sig. (2-tailed)	,108		,960	,000	,000	,830	,000	,475	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.3	Pearson Correlation	,812**	-,005	1	,031	,005	,714**	,022	,578**	,582**
	Sig. (2-tailed)	,000	,960		,763	,958	,000	,833	,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.4	Pearson Correlation	,175	,797**	,031	1	,773**	-,034	,556**	-,013	,703**
	Sig. (2-tailed)	,088	,000	,763		,000	,744	,000	,897	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.5	Pearson Correlation	,094	,815**	,005	,773**	1	-,017	,583**	-,095	,680**
	Sig. (2-tailed)	,360	,000	,958	,000		,873	,000	,356	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.6	Pearson Correlation	,745**	-,022	,714**	-,034	-,017	1	-,044	,681**	,547**
	Sig. (2-tailed)	,000	,830	,000	,744	,873		,670	,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.7	Pearson Correlation	,072	,644**	,022	,556**	,583**	-,044	1	-,075	,561**
	Sig. (2-tailed)	,484	,000	,833	,000	,000	,670		,465	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.8	Pearson Correlation	,700	-,074	,578**	-,013	-,095	,681**	-,075	1	,476**
	Sig. (2-tailed)	,000	,475	,000	,897	,358	,000	,465		,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	,706*	,714**	,582**	,703**	,680**	,547**	,591**	,476**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

### 2. Validitas Pelatihan (X2)

		Correlations								Pelatihan
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
X2.1	Pearson Correlation	1	,147	,089	,551**	,468**	,108	,567**	,429**	,604**
	Sig. (2-tailed)		,154	,386	,000	,000	,297	,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.2	Pearson Correlation	,147	1	,796**	,219	,117	,745**	,413**	,116	,658**
	Sig. (2-tailed)	,154		,000	,032	,258	,000	,000	,261	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.3	Pearson Correlation	,089	,796**	1	,165	,050	,752**	,292**	,096	,601**
	Sig. (2-tailed)	,386	,000		,108	,626	,000	,004	,354	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.4	Pearson Correlation	,551**	,219	,165	1	,562**	,366**	,819**	,777**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,108		,000	,000	,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.5	Pearson Correlation	,468**	,117	,050	,562**	1	,210	,594**	,427**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000	,258	,626	,000		,040	,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.6	Pearson Correlation	,108	,745**	,752**	,366**	,210	1	,455**	,254*	,717**
	Sig. (2-tailed)	,297	,000	,000	,000	,040		,000	,012	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.7	Pearson Correlation	,567**	,413**	,292**	,819**	,594**	,455**	1	,694**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,000	,000		,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.8	Pearson Correlation	,429**	,116	,096	,777**	,427**	,254*	,694**	1	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000	,261	,354	,000	,000	,012	,000		,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Pelatihan	Pearson Correlation	,604**	,658**	,601**	,795**	,607**	,717**	,870**	,675**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

### 3. Validitas Kompensasi (X3)

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Kompensasi
X3.1	Pearson Correlation	1	-.199	.305**	.089	.329**	.050	.060	-.046	.311**
	Sig. (2-tailed)		.052	.002	.388	.001	.628	.560	.659	.002
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.2	Pearson Correlation	-.199	1	-.256*	.423**	.029	.400**	.508**	.241*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.052		.012	.000	.779	.000	.000	.018	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.3	Pearson Correlation	.305**	-.256*	1	.002	.249*	.122	.009	-.008	.324**
	Sig. (2-tailed)	.002	.012		.986	.014	.235	.933	.941	.001
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.4	Pearson Correlation	.089	.423**	.002	1	.033	.493**	.791**	.330**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.388	.000	.986		.763	.000	.000	.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.5	Pearson Correlation	.329**	.029	.249*	.033	1	.017	.002	-.158	.319**
	Sig. (2-tailed)	.001	.779	.014	.753		.866	.986	.124	.002
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.6	Pearson Correlation	.050	.400**	.122	.493**	.017	1	.657**	.345**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.628	.000	.235	.000	.866		.000	.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.7	Pearson Correlation	.060	.508**	.009	.791**	.002	.657**	1	.313**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.560	.000	.933	.000	.986	.000		.002	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.8	Pearson Correlation	-.046	.241*	-.008	.330**	-.158	.345**	.313**	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.659	.018	.941	.001	.124	.001	.002		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Kompensasi	Pearson Correlation	.311**	.516**	.324**	.739**	.319**	.750**	.794**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

### 4. Validitas Kinerja pegawai (Y)

		Correlations								Kinerja Pegawai
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
Y.1	Pearson Correlation	1	-.200	.773**	-.183	-.246*	.709**	.761**	-.114	.497**
	Sig. (2-tailed)		.051	.000	.074	.016	.000	.000	.267	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.2	Pearson Correlation	-.200	1	-.127	.895**	.854**	-.079	-.339**	.791**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.051		.217	.000	.000	.442	.001	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.3	Pearson Correlation	.773**	-.127	1	-.162	-.221*	.848**	.601**	-.096	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.217		.116	.030	.000	.000	.351	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.4	Pearson Correlation	-.183	.895**	-.162	1	.825**	-.097	-.311**	.704**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.074	.000	.116		.000	.347	.002	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.5	Pearson Correlation	-.246*	.854**	-.221*	.825**	1	-.139	-.357**	.745**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.030	.000		.177	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.6	Pearson Correlation	.709**	-.079	.848**	-.097	-.139	1	.718**	-.026	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.442	.000	.347	.177		.000	.803	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.7	Pearson Correlation	.761**	-.339**	.601**	-.311**	-.357**	.718**	1	-.227*	.348**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.000	.000		.026	.001
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.8	Pearson Correlation	-.114	.791**	-.096	.704**	.745**	-.026	-.227*	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.267	.000	.351	.000	.000	.803	.026		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.497**	.667**	.526**	.641**	.596**	.597**	.348**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS TINGKAT PENDIDIKAN (X1)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	96	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	8



Nilai Cronbach's Alpha  
0.782 > 0.50

- 2. RELIABILITAS PELATIHAN (X2)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	96	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	8



Nilai Cronbach's Alpha  
0.843 > 0.50

### 3. RELIABILITAS KOMPENSASI (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	96	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,651	8

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.651 > 0.50$

### 4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	96	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	8

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.701 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	40,6	40,6	40,6
	Perempuan	57	59,4	59,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30	1	1,0	1,0	1,0
	31 - 40	52	54,2	54,2	55,2
	41 - 50	32	33,3	33,3	88,5
	51 - 60	11	11,5	11,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	31	32,3	32,3	32,3
	Diploma	27	28,1	28,1	60,4
	S1	38	39,6	39,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 -10	22	22,9	22,9	22,9
	11 - 20	63	65,6	65,6	88,5
	21 - 30	9	9,4	9,4	97,9
	31 - 40	2	2,1	2,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

## 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

### Item Tingkat pendidikan (X1)

#### X1.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	11,5	11,5	11,5
4,00	41	42,7	42,7	54,2
5,00	44	45,8	45,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

#### X1.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	21	21,9	21,9	21,9
4,00	37	38,5	38,5	60,4
5,00	38	39,6	39,6	100,0
Total	96	100,0	100,0	

#### X1.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	12	12,5	12,5	12,5
4,00	48	50,0	50,0	62,5
5,00	36	37,5	37,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

#### X1.P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	23	24,0	24,0	24,0
4,00	40	41,7	41,7	65,6
5,00	33	34,4	34,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

#### X1.P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	18	18,8	18,8	18,8
4,00	41	42,7	42,7	61,5
5,00	37	38,5	38,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

#### X1.P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	8,3	8,3	8,3
4,00	46	47,9	47,9	56,3
5,00	42	43,8	43,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**X1.P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	15	15,6	15,6	15,6
4,00	38	39,6	39,6	55,2
5,00	43	44,8	44,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**X1.P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	4,2	4,2	4,2
4,00	54	56,3	56,3	60,4
5,00	38	39,6	39,6	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**Item Pelatihan (X2)****X2.P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	2,1	2,1	2,1
3,00	19	19,8	19,8	21,9
4,00	38	39,6	39,6	61,5
5,00	37	38,5	38,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**X2.P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,0	1,0	1,0
3,00	20	20,8	20,8	21,9
4,00	33	34,4	34,4	56,3
5,00	42	43,8	43,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**X2.P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,0	1,0	1,0
3,00	15	15,6	15,6	16,7
4,00	31	32,3	32,3	49,0
5,00	49	51,0	51,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**X2.P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,0	1,0	1,0
3,00	10	10,4	10,4	11,5
4,00	39	40,6	40,6	52,1
5,00	46	47,9	47,9	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**X2.P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,0	1,0	1,0
3,00	13	13,5	13,5	14,6
4,00	45	46,9	46,9	61,5
5,00	37	38,5	38,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**X2.P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	22	22,9	22,9	22,9
4,00	17	17,7	17,7	40,6
5,00	57	59,4	59,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**X2.P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	2,1	2,1	2,1
3,00	13	13,5	13,5	15,6
4,00	23	24,0	24,0	39,6
5,00	58	60,4	60,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**X2.P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,0	1,0	1,0
3,00	13	13,5	13,5	14,6
4,00	32	33,3	33,3	47,9
5,00	50	52,1	52,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**Item Kompensasi (X3)****X3.P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	2,1	2,1	2,1
4,00	25	26,0	26,0	28,1
5,00	69	71,9	71,9	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**X3.P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	8,3	8,3	8,3
4,00	31	32,3	32,3	40,6
5,00	57	59,4	59,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	umulative Percent
Valid 3,00	11	11,5	11,5	11,5
4,00	27	28,1	28,1	39,6
5,00	58	60,4	60,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	cumulative Percent
Valid 3,00	6	6,3	6,3	6,3
4,00	29	30,2	30,2	36,5
5,00	61	63,5	63,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	umulative Percent
Valid 3,00	10	10,4	10,4	10,4
4,00	45	46,9	46,9	57,3
5,00	41	42,7	42,7	100,0
Total	96	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	cumulative Percent
Valid 3,00	21	1,9	21,9	1,9
4,00	38	39,6	39,6	61,5
5,00	37	38,5	38,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

X3.P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	umulative Percent
Valid 3,00	13	13,5	13,5	13,5
4,00	30	31,3	31,3	44,8
5,00	53	55,2	55,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

H3.P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	umulative Percent
Valid 3,00	23	24,0	24,0	24,0
4,00	39	40,6	40,6	64,6
5,00	34	35,4	35,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**Item Kinerja pegawai (Y)**

**Y.P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	6,3	6,3	6,3
4,00	45	46,9	46,9	53,1
5,00	45	46,9	46,9	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**Y.P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	9,4	9,4	9,4
4,00	32	33,3	33,3	42,7
5,00	55	57,3	57,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**Y.P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	8,3	8,3	8,3
4,00	40	41,7	41,7	50,0
5,00	48	50,0	50,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**Y.P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	13	13,5	13,5	13,5
4,00	24	25,0	25,0	38,5
5,00	59	61,5	61,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**Y.P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	11,5	11,5	11,5
4,00	25	26,0	26,0	37,5
5,00	60	62,5	62,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

**Y.P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	5,2	5,2	5,2
4,00	38	39,6	39,6	44,8
5,00	53	55,2	55,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y.P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	umulative Percent
Valid 3,00	6	6,3	6,3	6,3
4,00	42	43,8	43,8	50,0
5,00	48	50,0	50,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Y.PB

	Frequency	Percent	Valid Percent	o u m ulative Percent
Valid 3,00	10	10,4	10,4	10,4
4,00	28	29,2	29,2	39,6
5,00	58	60,4	60,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83344300
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,056
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,073<sup>c</sup></b>

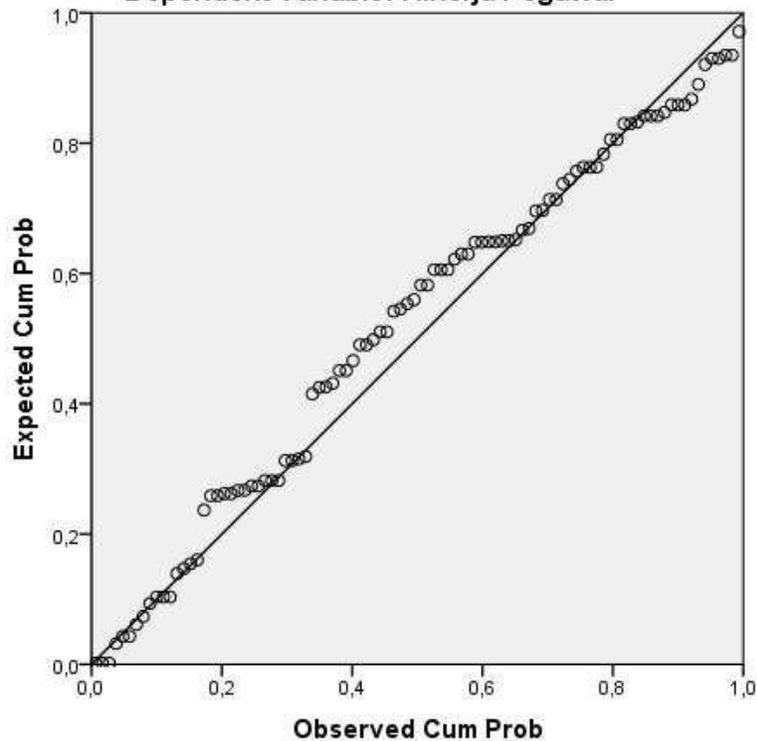
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**



## 2. UJI MULTIKOLINIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,141	2,536		2,421	,017		
	Tingkat Pendidikan	,337	,076	,395	4,440	,000	,520	1,924
	Pelatihan	,088	,046	,128	1,914	,059	,927	1,078
	Kompensasi	,426	,093	,417	4,583	,000	,498	2,009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 96
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.603
- Nilai dU = 1.732
- Nilai Dw = 2.217
- Kesimpulan = Dw > dU (2.217 > 1.732) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

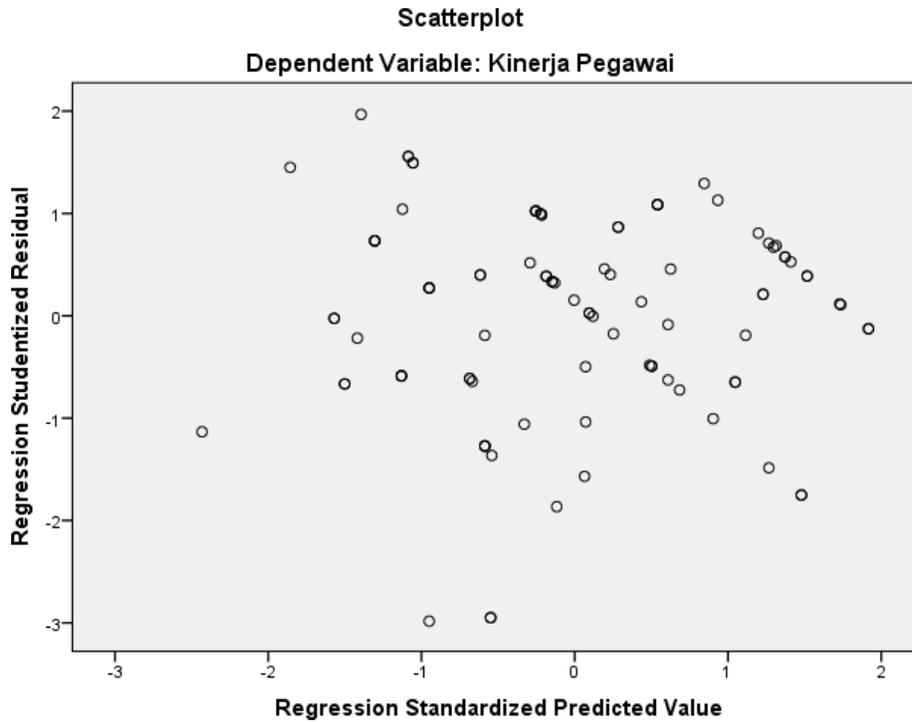
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,788 <sup>a</sup>	,621	,609	1,86310	2,217

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### 4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.985**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,141	2,536		2,421	,017		
Tingkat Pendidikan	,337	,076	,395	4,440	,000	,520	1,924
Pelatihan	,088	,046	,128	1,914	,059	,927	1,078
Kompensasi	,426	,093	,417	4,583	,000	,498	2,009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 2. UJI F → F TABEL = 2.70

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523,615	3	174,538	50,283	,000 <sup>b</sup>
	Residual	319,344	92	3,471		
	Total	842,958	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Tingkat Pendidikan

## 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,788 <sup>a</sup>	,621	,609	1,86310	2,217

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai