

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI UTARA**

*EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN HEALTH  
PROVINCE DEVELOPMENT OF NORTH SULAWESI*

Oleh:

**Raisa Onibala<sup>1</sup>,  
Christoffel Kojo<sup>2</sup>,  
Yantje Uhing<sup>3</sup>**

**<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado**

E-mail:

<sup>1</sup>[Raisakonibala@yahoo.com](mailto:Raisakonibala@yahoo.com)

<sup>2</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

<sup>3</sup>[yantje\\_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Pentingnya tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah untuk mengoptimalkan dan memaksimalkan kinerja organisasi hingga bisa mencapai dan mengelolah tujuan dari organisasi tersebut, kompensasi tersebut bertujuan untuk memberikan motivasi dan menambah kinerja dari para pegawai untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Tugas dari dinas kesehatan untuk membantuh gubernur dalam bidang kesehatan, maka dari itu tingkat pendidikan di dinas kesehatan harus lebih di optimalkan, dan diperlukan dukungan kompensasi untuk menambah semangat kerja dari para pegawai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner ini dibagikan kepada pegawai yang bekerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Sampel yang di ambil berjumlah 62 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. 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.

**Kata Kunci:** *Tingkat Pendidikan, kompensasi dan kinerja pegawai*

**Abstract:** *The importance of the level of education and compensation for employee performance is to optimize and maximize the performance of the organization to achieve and manage the goals of the organization, the compensation aims to provide motivation and increase the performance of employees to meet personal needs. The task of the health department to assist the governor in the field of health, therefore the level of education in the health service should be more optimized, and required compensation support to increase morale of the employees with the level of this study aims to determine the effect of education and compensation Performance of employees at the Provincial Health Office of North Sulawesi. The data used in this study is the primary data obtained through this questionnaire is distributed to employees who work at the Health Office of North Sulawesi Province. Samples are taken totaling 62 employees. The method of analysis used is multiple linear regression analysis. The results showed that the level of education, compensation, and performance of employees simultaneously and partially significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Level of Education, compensation and performance of employees*

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Dinas kesehatan provinsi sulawesi utara 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, dinas kesehatan 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 dinas kesehatan provinsi sulawesi utara masih banyak pegawai yang belum menguasai keterampilan manajemen, hal itu mengurangi kinerja di dinas kesehatan, 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 dinas kesehatan provinsi sulawesi utara.

Tingkat pendidikan sangat diperlukan di dalam dinas kesehatan 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 perusahaan dengan bentuk riil yaitu kompensasi. Begitu juga pemberian kompensasi yang memadai sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal pada Dinas Kesehatan. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001).

**Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Dessler (2009:2) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, dan keamanan, serta masalah keadilan.

**Tingkat Pendidikan**

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan karena pendidikan merupakan salah satu komponen yang ditekankan dalam penyebab lingkaran setan kemiskinan (Faisal, 2013:1).

**Kompensasi**

Handoko (2012:155) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sedangkan menurut Suwatno (2011:220) kompensasi mempunyai arti yang lebih luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

## Kinerja Pegawai

Veithzal dan Sagala (2010:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2011:36)

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian yang dilakukan pada tanggal 07 maret 2017 Sampai dengan 09 Juni 2017.

### Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian data primer dan sekunder yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer  
Data yang dikumpulkan oleh penulis oleh penulis langsung dari responden melalui observasi, wawancara, dan kuesioner secara langsung dengan pimpinan dan staff perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder  
Data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku-buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang terkait dengan penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

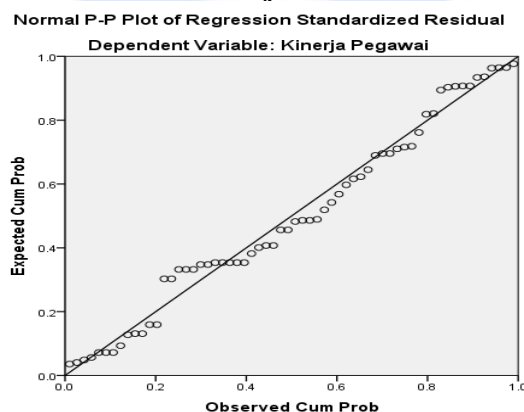
#### Uji Asumsi Klasik

Dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 20 for Windows* maka, hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:111). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 1. Uji normalitas**



Sumber: Hasil Olahan Data, 2017



Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan melihat *inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas (Priyatno,2011:288).

**Tabel.1 Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Tingkat Pendidikan	.992	1.008
Kompensasi	.992	1.008

*Sumber: Hasil Olahan Data, 2017*

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada *output coefficient model*, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

### Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS* seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

**Tabel 2. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	6.645	2.880
Tingkat Pendidikan	.189	.103
Kompensasi	.456	.142

*Sumber: Hasil Olahan Data, 2017*

Persamaan regresi  $Y = 6,645 + 0,189 X_1 + 0,456 X_2$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 6,645 memberikan pengertian bahwa jika Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 6,645 satuan.

Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,189 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,189 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0.456 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.456 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai**

Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Pegawai yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai belum menjamin pekerjaan lebih maksimal. Yang dimaksud adalah pegawai yang tingkat pendidikannya lebih tinggi belum tentu memiliki kinerja yang baik, karena masih banyak tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, pegawai akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena kompensasi menentukan adanya kinerja dari para pegawai tersebut.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara
3. Tingkat Pendidikan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Mengingat Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, maka Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara harus memperhatikan faktor Kompensasi.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Tingkat Pendidikan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. PT Indeks., Jakarta.
- Duwi Priyatno, 2011, *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS 20*, Yogyakarta, MediaKom.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan penerbit universitas diponegoro.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herry Faisal, 2013. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kesehatan Terhadap Produktivitas dan Jumlah Penduduk Miskin di Provinsi Kalimantan Barat" Universitas Tanjung Pura Pontianak, Hal.1-15.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah MadaUniversity Press.

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.  
Veithzal, Rivai., & Sagala Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (2th ed)  
Jakarta : Rajawali

