

**PENGARUH PENDIDIKAN, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA MANADO*****THE EFFECT OF EDUCATION, ABILITY TO WORK AND COMPENSATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT OFFICE DEPARTMENT OF SOCIAL MANADO CITY***

Oleh:  
**Oktafia Kontu<sup>1</sup>**  
**Peggy Mekel<sup>2</sup>**  
**Silcyljeova Moniharapon<sup>3</sup>**

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

e-mail:<sup>1</sup>oktafia.kontu@yahoo.com

<sup>2</sup>peggyadeline@yahoo.com

<sup>3</sup>silcyljeova@yahoo.com

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga sumber daya yang berkualitas diperlukan kemauan dan kemampuan untuk mengubah dan berkembang seiring dengan tuntutan jaman dan perubahan yang harus dihadapi. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau pegawai, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Manado. Sampel dalam Penelitian ini berjumlah 34 orang. Metode yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, kemampuan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial kemampuan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya pimpinan Dinas Sosial Kota Manado lebih memperhatikan pendidikan, kemampuan kerja, dan kompensasi pegawai sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik.

**Kata kunci:** *pendidikan, kemampuan kerja, kompensasi, kinerja pegawai*

**Abstract:** *Human resources is a force in the success of an organization, so that the required quality resources willingness and ability to change and evolve with the demands of time and the changes that must be faced. Human resources, namely labor or employee, plays a very important for improving the performance or progress of an organization. This study aimed to determine the effect of education, employability, and compensation to employee performance Manado City Social Welfare Office. The sample in this study amounted to 34 people. Associative method used by multiple linear regression analysis technique. The results showed education, employability, and compensation simultaneously positive and significant effect on the performance of employees, partially workability and compensation is not positive and significant impact on employee performance. Should the leadership of the Social Service of Manado more attention to education, employability, and employee compensation so as to create a better performance.*

**Keywords:** *education, ability to work, compensation, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusianya, oleh karenanya SDM (Sumber Daya Manusia) harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja yang tercermin pada kinerja semua pihak khususnya para anggota penanggungjawab bidang fungsional, baik yang masuk kategori tugas pokok maupun tugas penunjang serta pimpinan penyelenggara kegiatan operasional yang dibantu pegawai teknis, operasi dan administratif.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir, baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Kemampuan bekerja mutlak dimiliki oleh pegawai sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dengan adanya kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai maka akan tercipta suasana kerja yang lebih efektif bagi usaha meningkatkan kinerja para pegawai. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai selain pendidikan, kemampuan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja pegawai.

Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Dinas Sosial mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Sosial Kota Manado dalam melaksanakan tugas pokoknya selalu berupaya meningkatkan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Tetapi masih ada masyarakat yang merasa kurang dengan pelayanan yang diberikan dan masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Seperti kurangnya lapangan pekerjaan, pelayanan bagi masyarakat yang kena bencana alam yang kurang cepat dan masih banyak keluhan lain yang dirasakan oleh masyarakat. Namun demikian, hal itu terjadi karena masih sering terjadi penurunan kinerja pegawai. Para masyarakat merasa Dinas Sosial masih kurang dalam memperhatikan apa yang sedang terjadi kepada masyarakat. Untuk menyikapi permasalahan, minimnya lapangan kerja dan pengangguran yang tengah melanda serta pelayanan bagi masyarakat yang kena bencana alam, harusnya tidak ditangani Kementerian Sosial saja, melainkan juga didukung oleh sejumlah instansi terkait di seluruh provinsi dan kabupaten/kota. Dengan semangat otonomi daerah, masalah-masalah tersebut tentu akan dapat ditanggulangi bersama-sama.

Pentingnya kinerja pegawai bukanlah semata-mata untuk kepentingan pegawai yang bersangkutan, akan tetapi juga untuk kepentingan organisasi dengan meningkatkan pendidikan, kemampuan kerja, dan kompensasi pegawai. Peningkatan pendidikan, kemampuan kerja, dan kompensasi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai khususnya di dinas sosial kota manado karena tanpa pendidikan, kemampuan kerja, dan kompensasi yang baik bagi pegawai akan sulit untuk organisasi mencapai hasil yang optimal.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pendidikan, kemampuan kerja, dan kompensasi secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado.
2. Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado.
3. Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado.
4. Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Pendidikan**

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2003:32). Sutrisno (2011:65) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.

### **Kemampuan Kerja**

Robbins dan Judge (2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik (Ivancevich, Konopaske dan Matteson, 2007:85). Jadi dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas atau bakat seseorang untuk melakukan beragam tugas mental atau fisik dalam suatu pekerjaan.

### **Kompensasi**

Hasibuan (2009:118) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Suwatno (2011:220) menyatakan 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.

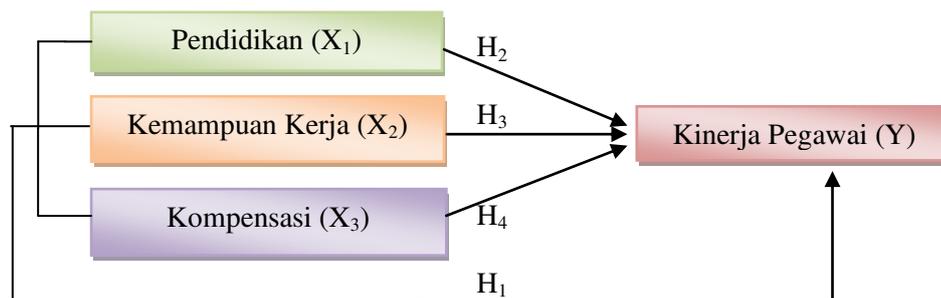
### **Kinerja Karyawan**

Mathis dan Jackson (2006:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Keban (2004:1) menyatakan kinerja pegawai merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup dalam rangka untuk peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik.

### **Penelitian Terdahulu**

1. Turere (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Risqon (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja secara bersamaan.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

Sumber : Data Hasil Olahan 2015

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- $H_1$ : Pendidikan, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado.
- $H_2$ : Pendidikan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado.
- $H_3$ : Kemampuan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado.
- $H_4$ : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Dimana rumusan masalah penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel atau lebih (Sugiyono, 2007:55). Dimana definisi tersebut mengartikan bahwa yang diteliti merupakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang kemudian akan dianalisis dan diolah melalui data yang diperoleh.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian berada pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado yang berlokasi di Manado Jln. W. Z. Yohanes No. 56. Waktu pelaksanaan dilakukan bulan September-Desember 2014.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Manado yang berjumlah 34 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013:115). Dalam penelitian digunakan sensus artinya dari semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 34 orang atau disebut sampel jenuh.

### Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
2. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil kuesioner yang telah disebarkan ke para responden

### Definisi Operasional

1. Pendidikan ( $X_1$ ) merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.

2. Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
3. Kompensasi ( $X_3$ ) merupakan istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.
4. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Metode Analisa Data

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang di teliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2007:172).
2. Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007:172).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Selain itu deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji t-parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Santoso (2001:206) menjelaskan suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas apabila mempunyai Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

#### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2005:105) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik scatter plot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tak ada pola yang jelas maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan uji glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistic mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:69).

#### 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). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

### Uji Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Umar (2005:74), mengemukakan bahwa regresi linear berganda adalah regresi dimana sebuah variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Regresi linear merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :  $X_1$  = Pendidikan  
 $X_2$  = Kemampuan Kerja  
 $X_3$  = Kompensasi  
 $Y$  = Kinerja Pegawai  
 $b_0$  = Intersep  
 $e$  = Faktor pengganggu

### Pengujian Hipotesis Anova (Uji F)

Uji simultan dengan F test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Uji-F diperuntukkan guna melakukan uji hipotesis koefisien (slope) regresi secara bersamaan. Dengan demikian, secara umum hipotesisnya dituliskan sebagai berikut:

$H_0$  : tidak ada pengaruh variable independent terhadap variable dependent secara bersama.

$H_a$  : ada pengaruh variable independent terhadap variable dependent secara bersama.

### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel dependent. Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 5% dapat dilakukan dengan berdasarkan nilai probabilitas, dengan cara pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika nilai probabilitas > 0.05 maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika nilai probabilitas < 0.05 maka  $H_0$  ditolak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Korelasi (r)		Keterangan
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
Pendidikan ( $X_1$ )	$X_{1,1}$	0.454	0.349	Valid
	$X_{1,2}$	0.693	0.349	Valid
	$X_{1,3}$	0.680	0.349	Valid
Kemampuan Kerja ( $X_2$ )	$X_{2,1}$	0.430	0.349	Valid
	$X_{2,2}$	0.539	0.349	Valid
	$X_{2,3}$	0.659	0.349	Valid
Kompensasi ( $X_3$ )	$X_{3,1}$	0.554	0.349	Valid
	$X_{3,2}$	0.465	0.349	Valid
	$X_{3,3}$	0.585	0.349	Valid
	$X_{3,4}$	0.696	0.349	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	$Y_1$	0.574	0.349	Valid
	$Y_2$	0.485	0.349	Valid
	$Y_3$	0.412	0.349	Valid
	$Y_4$	0.630	0.349	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Hasil uji validitas seperti yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 1%. Hal ini berarti bahwa dari keempat variabel yaitu pendidikan ( $X_1$ ), kemampuan

kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ) disetiap pernyataan berkorelasi dengan skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pendidikan	0.709	Reliabel
Kemampuan Kerja	0.732	Reliabel
Kompensasi	0.703	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.788	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data 2015.

Koefisien keandalan reliabilitas instrument penelitian sebesar  $X_1$  0.709,  $X_2$  0.732,  $X_3$  0.703, dan  $Y$  0.788 (nilai reliabilitas instrument  $> 0,5$ ), artinya variabel pendidikan, kemampuan kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai dinyatakan reliable. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Probabilitas
Pendidikan ( $X_1$ )	1.043
Kemampuan Kerja ( $X_2$ )	1.049
Kompensasi ( $X_3$ )	1.007

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Jika  $VIF > 2$  maka terjadi herokedastisitas tapi jika  $VIF < 2$  maka tidak terjadi heterokedastisitas (Gujarati, 2000). Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh  $VIF$  untuk masing-masing variabel bebas adalah :

1. Variabel Pendidikan  $VIF$  1.043.
2. Variabel Kemampuan Kerja  $VIF$  1.049.
3. Variabel Kompensasi  $VIF$  1.007.

Hasil dari Tabel 3 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki  $VIF < 2$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

### Hasil Uji Multikolinieritas

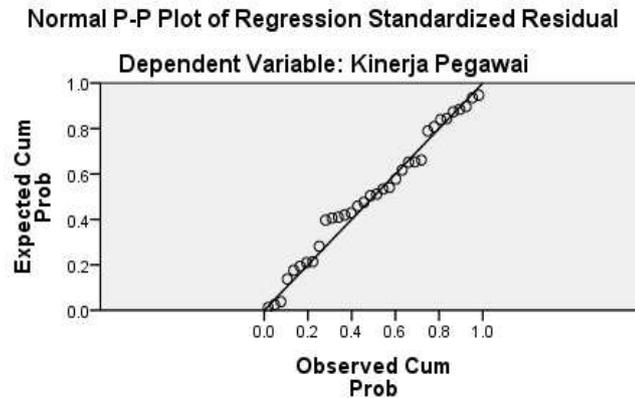
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Covariance
Pendidikan ( $X_1$ )	0.061
Kemampuan Kerja ( $X_2$ )	0.043
Kompensasi ( $X_3$ )	0.016

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Tabel 4 menunjukkan bahwa covariance ketiga variabel bebas (Pendidikan, Kemampuan Kerja, Kompensasi)  $\neq 0$ . Dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas (singular). Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan estimasi.

### Hasil Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scatter Plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linear, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

### Hasil Uji Regresi Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Konstanta	20.298	3.993		5.084	.000
X <sub>1</sub>	-.621	.246	-.417	-2.523	.017
X <sub>2</sub>	.336	.206	.271	1.631	.113
X <sub>3</sub>	-.064	.127	-.082	-.503	.618
R (Multiple R)	= 0.462				
R Square	= 0.213				
R Square (Adjusted)	= 0.134				
F hitung	= 3.709				
F tabel	= 3.3158				
t tabel	= 1.6973				
α	= 0.05				

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Tabel 5 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20,298 - 0,621X_1 + 0,336X_2 - 0,064X_3$$

Dimana :

X1 = Pendidikan -0,621

X2 = Kemampuan Kerja 0,336

X3 = Kompensasi -0,064

Y = Kinerja Pegawai

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 20.298 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Pendidikan X<sub>1</sub>, Kemampuan Kerja X<sub>2</sub>, dan Kompensasi X<sub>3</sub> mengalami penambahan sebesar 1 skala maka, Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 20.298
2. Koefisien regresi Pendidikan sebesar -0,621 artinya, jika Pendidikan ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar -0,621
3. Koefisien regresi Kemampuan Kerja sebesar 0,336 artinya, jika Kemampuan Kerja ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,336
4. Koefisien regresi Kemampuan Kerja sebesar 0,336 artinya, jika Kemampuan Kerja ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,336
5. Koefisien regresi Kompensasi sebesar -0,064 artinya, jika Kompensasi ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar -0,064.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,462 hal ini menunjukkan bahwa pendidikan, kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 46,2%.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi atau R square ( $r^2$ ) adalah 0,213 yang menunjukkan bahwa 21,3% kinerja pegawai, dipengaruhi oleh pendidikan, kemampuan kerja, dan kompensasi sementara sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Simultan Uji (F)

**Tabel 6. Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	24.358	3	8.119	3.709	.048 <sup>a</sup>
Residual	89.907	30	2.997		
Total	114.265	33			

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 3,709$  dan  $F_{tabel} = 3,3158$  dengan demikian  $F_{hitung} = 3,709 > F_{tabel} = 3,3158$ . Sehingga hipotesis yang diajukan dimana menyatakan bahwa variabel pendidikan, kemampuan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Manado.

**Pengujian Secara Parsial Uji (t)****Tabel 7. Uji (t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	20.298	3.993		5.084	.000
Pendidikan	-.621	.246	-.417	-2.523	.017
Kemampuan Kerja	.336	.206	.271	1.631	.113
Kompensasi	-.064	.127	-.082	-.503	.618

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh;

1. Variabel Pendidikan, T hitung 2.523 > T tabel (df30;0.05) 1.6973, dengan demikian Ho ditolak, yang menyatakan tidak ada pengaruh variable Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai, dan menerima Ha yang menyatakan ada pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Variabel Kemampuan Kerja, T hitung 1.631 < T tabel (df30,0.05) 1.6973, dengan demikian Ho diterima, yang menyatakan tidak ada pengaruh variable Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dan menolak Ha yang menyatakan ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
3. Variabel Kompensasi, T hitung 0.503 < T tabel (df30,0.05) 1.6973, dengan demikian Ho diterima, yang menyatakan tidak ada pengaruh variable Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, dan menolak Ha yang menyatakan ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

**Pembahasan****Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian diatas didapati secara simultan atau bersama-sama, pendidikan, kemampuan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Manado.

**Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan mendapatkan hasil minus. Pendidikan naik atau meningkat tetapi kinerja menurun, artinya pegawai yang ada di Dinas Sosial Kota Manado karena merasa pendidikan mereka naik atau meningkat maka pegawai mulai lalai dan mengabaikan tanggung jawab atau tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, sehingga dengan ini menunjukkan kinerja mereka mengalami penurunan. Jadi pimpinan Dinas Sosial harus lebih memperhatikan para pegawai agar lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepada mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Turere (2013) menunjukkan pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa kemampuan kerja, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Manado, artinya Dinas Sosial Kota Manado harus lebih memperhatikan kemampuan kerja pegawai sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik. Agar dapat menciptakan kinerja yang lebih baik kita perlu meningkatkan produktifitas seperti pegawai harus menguasai semua keterampilan yang diperlukan dalam organisasi, focus dengan apa yang dikerjakan, dan mengadakan pengembangan kemampuan tenaga kerja baik formal maupun nonformal. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Risqon dan Purwadi (2012) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Manado, artinya Dinas Sosial Kota Manado harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak hanya dilihat dari posisi atau jabatan tetapi dilihat juga dari prestasi yang dicapai pegawai agar supaya pegawai termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Risqon dan Purwadi (2012) yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Pendidikan, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Manado.
2. Pendidikan berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. Hal ini terlihat dari hasil pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kemampuan kerja tidak berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. Hal ini terlihat dari hasil kemampuan kerjajtidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. Hal ini terlihat dari hasil kompensasitidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Saran**

Saran dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Agar dapat menciptakan kinerja yang lebih baik, kemampuan kerja harus diperhatikan, dalam hal ini meningkatkan produktifitas seperti pegawai harus menguasai semua keterampilan yang diperlukan dalam organisasi, focus dengan apa yang dikerjakan, dan mengadakan pengembangan kemampuan tenaga kerja baik formal maupun nonformal.
2. Kompensasi kiranya diperhatikan, karena jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak hanya dilihat dari posisi atau jabatan tetapi dilihat juga dari prestasi yang dicapai pegawai maka pegawai akan termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik.
3. Bagi peneliti lainnya, karena penelitian ini terbatas pada tiga variabel bebas yaitu pendidikan, kemampuan kerja, dan kompensasi dalam memprediksikan variabel tergantung yaitu Kinerja Pegawai, maka di perlukan pengembangan model penelitian yaitu lebih baik lagi dengan memasukan variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Keban, Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Issu*. Grava Media, Jogjakarta.

- Mathis, dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Risqon, Mochamad dan Didik Purwadi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol 13, No 1, Juni 2012. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/2849/4.pdf?sequence=1>. Di Akses 14 Desember 2014. Hal. 35-43.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2003. *Tata Kearsipan Dengan Memanfaatkan Teknologi Modern*. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Turere, Nitta, Verra. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Tenaga Kerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 1 No. 3 Juni 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368/1079>. Di Akses 18 Juni 2014. Hal.10-19.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.