

PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN, IKLIM ORGANISASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

Darmawan*¹ Masdar Mas'ud*² Asri*³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail : ¹darmawansetda@gmail.com, ²masdar.mas'ud@umi.ac.id, ³<http://drasriwawo01@gmail.com>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dengan waktu penelitian selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berjumlah 140 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 140 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa baik secara parsial maupun simultan terbukti Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dimana nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($1356,476 > 2,439$). Variabel Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai sebesar 97,5%, dan sisanya 2,5% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Kata kunci : Kompensasi, Pendidikan, Iklim, Organisasi, Prestasi, Kerja, Kinerja, Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of compensation, education, organizational climate and work performance on the performance of employees of the regional secretariat of Majene Regency. This research was conducted at the Regional Secretariat of Majene Regency with a research period of 3 months. The population in this study were all employees at the Regional Secretariat of Majene Regency totaling 140 people. Sampling used a saturated sampling technique (census), where all of the population were sampled as many as 140 employees at the Regional Secretariat of Majene Regency. The results of this study prove that either partially or simultaneously it is proven that compensation, education, organizational climate and work performance have an effect on employee performance at the Regional Secretariat of Majene Regency. This study also proves that simultaneously compensation, education, organizational climate and work performance have an effect on the performance of the regional secretariat of Majene Regency, where the F-count is greater than the F-table ($1356,476 > 2,439$). The variables of compensation, education, organizational climate and work performance have a relationship with employee performance of 97.5%, and the remaining 2.5% is explained by other reasons outside the model.

Keywords: Compensation, Education, Climate, Organization, Achievement, Employees Performance,

PENDAHULUAN

Bersamaan dengan reformasi dan sistem politik ke arah yang lebih demokratis, berkembang pula pemikiran tentang *Good Governance* (Pemerintah yang baik dan bersih). Pemerintah yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam

pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintah yang baik dan bersih adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, disamping adanya pengaruh globalisasi.

Selama ini pemerintahan yang berjalan tujuh puluh tahun lebih dilandasi orientasi politik tertentu berdampak pula pada kinerja aparatur yang sangat buruk. Bahkan hukum tidak lebih dari pada alat untuk melegitimasi kebijakan-kebijakan yang diambil oleh penguasa. Hal ini dapat dilihat berupa program atau kebijakan-kebijakan pembangunan yang semuanya sudah diprogram di pusat (komunikasi satu *arah/Top-Down*) tanpa melihat kebutuhan daerah-daerah saat itu. Selain itu lembaga - lembaga negara sering tumpang tindih atau melakukan penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwamai dengan penyimpangan-penyimpangan pelaksanaan administrasi dimana para birokrat dengan cara masing-masing dengan hukum sebagai payung melakukan penyimpangan guna mencapai tujuan yang mereka kehendaki tanpa menjadikan masyarakat sebagai tujuan pokok dari kebijakan yang diambilnya.

Peran strategis Sumber Daya Manusia menekankan bahwa orang-orang di organisasi adalah sumber daya yang penting dan juga investasi organisasi yang besar. Agar Sumber Daya Manusia memainkan peran yang strategis, dia harus berfokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM jangka panjang. Sebagai ilustrasi peran strategis pengembang SDM adalah bagaimana mengatasi masalah kekurangan yang ada sekarang, langkah-langkah pengembangan apa yang dilakukan dan berapa kebutuhan SDM yang diinginkan dan jenis kebutuhan apa yang cocok untuk pekerjaan tertentu. Adanya standar dasar penilaian kinerja SDM akan memperjelas.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja mereka. Selanjutnya menurut (Martoyo, 2010) mengemukakan bahwa: Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial), maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). (Husain, 2012) mengemukakan bahwa: Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi pegawai melalui pemberian balas jasa baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, sehingga dengan kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu masalah kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai

Pendidikan adalah bimbingan secara sadar dari pendidik terhadap perkembangan jasmaniah dan rohani anak didik menuju terbentuknya manusia yang memiliki kepribadian yang utama dan ideal. Lebih lanjut Poerwakawatja dalam (Jalaludin, 2011) menguraikan pendidikan sebagai perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuannya, pengalaman dan kecakapan serta keterampilannya kepada generasi muda sebagai usaha menyiapkan agar dapat memahami fungsi hidupnya baik jasmani dan rohani. Pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar oleh pendidik dan peserta didik dalam upaya meningkatkan sumberdaya manusia, terutama

untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, termasuk didalamnya penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Iklm organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai (Gomes, 2010). Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklim organisasi itu selalu ada dalam instansi, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam instansi, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan instansi. Salah satu faktor pencapaian tujuan instansi adalah kinerja pegawai.

Berkaitan dengan prestasi kerja, Rahmanto (2017) menyebutkan prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan semakin baiknya prestasi kerja pegawai, maka diharapkan kinerja pegawai pun akan semakin meningkat. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan organisasi.

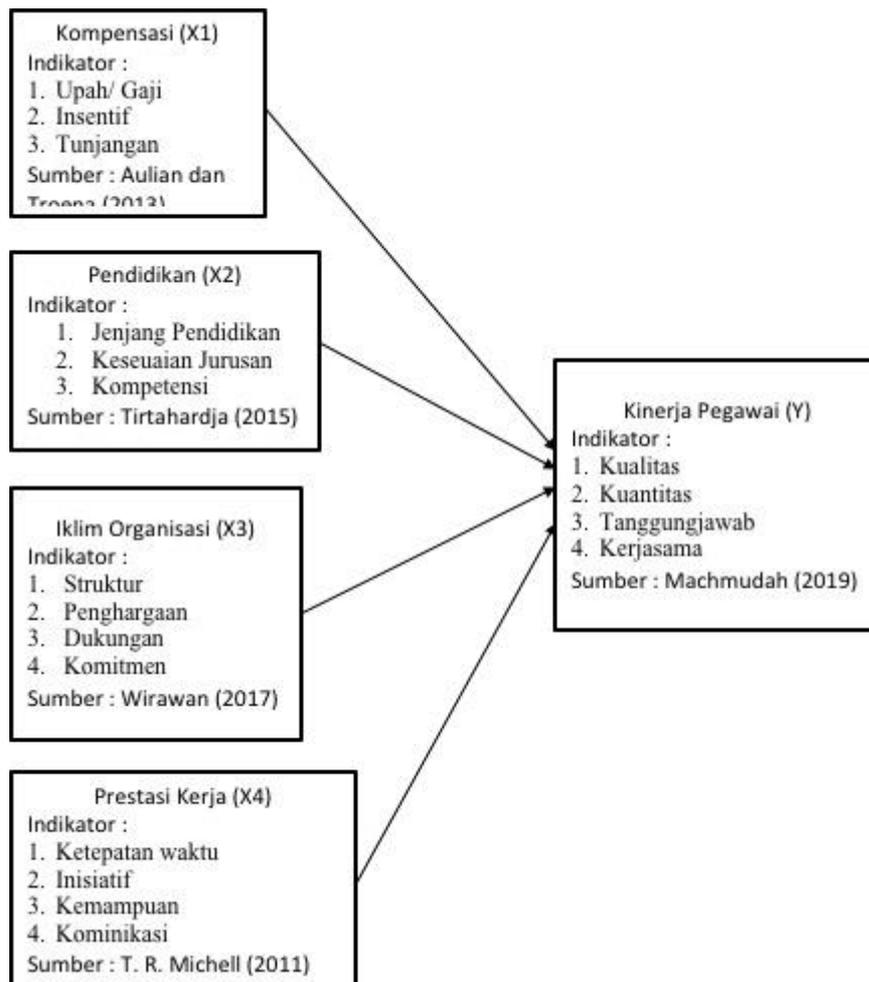
Dalam sudut pandang peneliti, telah memahami bahwa dalam merekrut sumber daya manusia yang diperlukan oleh pemerintahan, sebagai instansi pemerintah maka diperlukan kompensasi yang baik yang berarti adil, layak dan wajar. Kompensasi yang adil, layak dan wajar menjadi salah satu komponen pembentukan kinerja pegawai yang baik. Menjalankan kegiatan suatu instansi perlu adanya tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya. Kemudian setiap organisasi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, oleh karena itu maka dibutuhkan pegawai yang berprestasi yang dimana hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Iklim Organisasi merupakan bagian dari berbagai kejadian-kejadian dan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja para pegawai yang merupakan bagian dalam aktivitas manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur sumber daya manusia yang berada pada lingkungan tersebut agar dapat menyesuaikan diri dan mengendalikan Iklim Organisasi yang aman dan nyaman bagi seluruh pegawai dilingkungan kerja. Adanya iklim organisasi yang menyenangkan bagi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti ingin mencoba mencari

kejelasan serta mendapatkan bukti empiris mengenai Kinerja Karyawan yang dituangkan dalam bentuk tesis dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene”

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

- H1 = Diduga bahwa terdapat pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
- H2 = Diduga bahwa terdapat pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
- H3 = Diduga bahwa variabel Prestasi Kerja yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Jenis metode kuantitatif yang digunakan merupakan metode survei, yang bersifat deskriptif dan asosiatif hubungan kausal. Metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Penelitian dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dengan waktu penelitian selama 3 bulan, dimulai dengan penyusunan proposal, selanjutnya observasi lapangan untuk pengumpulan data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berjumlah 140 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 140 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Pengumpulan ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi kriteria penelitian. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan-penyataan tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini berfokus pada daftar pernyataan dengan menggunakan angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang digunakan dengan memberikan pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti kepada responden. Hal ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu (Sugiyono, 2018).

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 25. Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,378	,370		-1,024	,308
Kompensasi	,182	,057	,086	3,219	,002
Pendidikan	1,146	,054	,807	21,351	,000
Iklim Organisasi	,120	,047	,066	2,537	,012
Prestasi Kerja	,077	,024	,066	3,194	,002

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 1. diatas di peroleh koefisien regresi masing- masing variabel dengan bantuan SPSS versi 25 di peroleh persamaan regresi linier berganda dapat di tuliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = -0,378 + 0,182X_1 + 1,146X_2 + 0,120X_3 + 0,077X_4 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -0,378 (negatif) artinya, jika variabel Kompensasi (X1), Pendidikan (X2), Iklim Organisasi (X3), dan Prestasi Kerja (X4) bernilai tetap atau konstan, maka variabel Kinerja Pegawai mengalami penurunan sebesar 0,378.
2. Nilai koefisien variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,182 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,182. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kompensasi dan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien variabel Pendidikan (X2) adalah sebesar 1,146 artinya jika pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,146. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara pendidikan dan kinerja Pegawai.
4. Nilai koefisien variabel Iklim organisasi (X3) adalah sebesar 0,120 artinya jika iklim organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,120. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara iklim organisasi dan kinerja pegawai.
5. Nilai koefisien variabel Prestasi Kerja (X4) adalah sebesar 0,077 artinya jika prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,077. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara prestasi kerja dan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menguji kebermaknaan koefisien regresi secara parsial antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari Tabel 1. di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih

besar dari nilai t tabel (1,978). Adapun pengujian Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel Kompensasi (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,219 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,219 > 1,978$) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari probabilitas ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Pada variabel Pendidikan (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 21,351 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($21,351 > 1,978$) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari probabilitas ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen pendidikan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Pada variabel Iklim Organisasi (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,537 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,537 > 1,978$) dan nilai signifikan 0,01 lebih kecil dari probabilitas ($0,01 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Iklim Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Pada variabel Prestasi Kerja (X4), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,194 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,194 > 1,978$) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari probabilitas ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Prestasi Kerja (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji F dilakukan bertujuan untuk melihat apakah variabel independen yang dimasukkan dalam suatu model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel 2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2409,033	4	602,258	1356,476	,000 ^b
Residual	59,938	135	,444		
Total	2468,971	139			

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat hasil dari perhitungan Uji F di mana diperoleh nilai F-hitung sebesar 1356,476 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) merupakan prediksi lainnya variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R²) dapat

dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,988 ^a	,976	,975	,66632

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kompensasi, Iklim Organisasi, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R² atau R Square adalah sebesar 0,975. Hasil ini berarti bahwa variabel Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai sebesar 97,5%, dan sisanya (100% - 97,5% = 2,5%) 2,5% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien variabel Kompensasi sebesar 0,182 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,182. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kompensasi dan kinerja pegawai.

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial ditemukan pada variabel Kompensasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,219 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,219 > 1,978) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari probabilitas (0,00 < 0,05), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, variabel independen Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai. Samsuddin dalam Putri (2013) mengemukakan bahwa : Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang didapatkan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

Pengaruh Pendidikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien variabel Pendidikan adalah sebesar 1,146 artinya jika pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1

satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,146. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara pendidikan dan kinerja Pegawai.

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial ditemukan pada variabel Pendidikan diperoleh nilai t-hitung sebesar 21,351 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($21,351 > 1,978$) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari probabilitas ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, variabel independen Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Menurut Wiryawan dan Rahmawati (2020) bahwa dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene maka akan memberikan peningkatan kepada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Pengaruh Iklim organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien variabel Iklim organisasi adalah sebesar 0,120 artinya jika iklim organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,120. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara iklim organisasi dan kinerja pegawai.

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial ditemukan pada variabel Iklim Organisasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,537 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,537 > 1,978$) dan nilai signifikan 0,01 lebih kecil dari probabilitas ($0,01 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, variabel independen Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Tastan & Güçel (2014) mengatakan iklim organisasi sebagai seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja yang baik secara langsung atau tidak langsung dirasakan oleh pegawai yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi kinerja mereka. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang terjadi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene maka akan memberikan dampak meningkatnya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Pengaruh Prestasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien variabel Prestasi Kerja (X_4) adalah sebesar 0,077 artinya jika prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,077. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara prestasi kerja dan kinerja pegawai.

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial ditemukan pada variabel Prestasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,194 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,194 > 1,978$) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari

probabilitas ($0,00 < 0,05$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, variabel independen Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Menurut Sunyoto (2015) Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja yang tinggi dari setiap Pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan untuk organisasi. Semakin banyak pegawai yang berprestasi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pencapaian prestasi kerja oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene maka tentunya akan meningkatkan pula kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim organisasi dan Prestasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji f yang telah dilakukan dalam penelitian ini dimana pada nilai F-hitung sebesar 1356,476 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($1356,476 > 2,439$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Selanjutnya dalam hasil uji koefisien determinasi R^2 atau R Square adalah sebesar 0,975. Artinya variabel Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai sebesar 97,5%, dan sisanya ($100\% - 97,5\% = 2,5\%$) 2,5% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Daryanti (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa Pendidikan, Iklim Organisasi, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Daerah Kota Tegal. Dan juga Sugeng (2019) hasil dalam penelitiannya bahwa Pendidikan dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMAIT DEF di Depok. Hal ini berarti bahwa semakin baik organisasi dalam penerapan Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene maka akan dapat meningkatkan sebesar 97,5% Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1. Diketahui nilai *Standardizer coefficients* bahwa variabel Pendidikan adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar yaitu 0,807, jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya nilai variabel pendidikan lebih besar (Pendidikan 0,807 > Kompensasi 0,086 > Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja 0,066). Artinya bahwa variabel pendidikan memiliki nilai yang lebih besar dari pada variabel kompensasi, iklim organisasi dan prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak, Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Instrumen yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya ialah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi organisasi di bidang pengembangan sumber daya manusia. Menurut Siagian dalam Armawansyah, Dkk. (2016) bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai investasi manusia harus dilaksanakan oleh suatu perusahaan, tidak saja untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematapan perwujudan perilaku yang diinginkan.

Hal serupa juga diungkapkan oleh teori George F. Kneller dalam Daryanto (2020) menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Kemudian dalam penelitian Septarina (2017) menemukan juga bahwa variabel dominan dalam penelitiannya adalah tingkat pendidikan, dimana besaran nilai beta dalam *Standardizer coefficients* adalah 0,868. Artinya tingkat pendidikan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 86,8%.

Pendidikan mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten majene yang menjadi prioritas adalah tingkat pendidikan. Artinya indikator yang membangun variabel Pendidikan yaitu jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi dengan baik akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Dengan semakin tingginya tingkat pendidikan seorang pegawai, kemudian kesesuaian jurusan yang diambil dengan bidang pekerjaannya dan kompetensi yang didapatkan selama masa pendidikan maka akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pendidikan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga dapat meningkatkan ketrampilan kerja yang berarti juga peningkatan prestasi kerja dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang lebih besar kepada pegawai yang bersangkutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis, yaitu terdapat pengaruh secara parsial Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, terdapat pengaruh secara simultan Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dan Pendidikan adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

DAFTAR PUSTAKA

Armawansyah, R., Susilo, H., & Mukhzam, M. D. 2016. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang

Arnold C. Haz, Nicolas S. Majluf. 2014. *The Strategy Concept and Process a Pragmatic Approach*, Prentice Hall International Editions.

-
- Ary, Donald, L.Ch. Yacobs and Razavich, 2013, *Introduction and Research in Education*, Sydney, Holt Rinefart and Winson
- Azwar, Syaifuddin. 2012. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Barry Cushway, 2011. *Human Resource Management*, Penerbit PT. Alex Media Komputindo.
- Bernardin, H. John dan joyce E.A. Russel. 2013. *Human Resource Management: An Experiential Approach*, Mc. Graw Hill, Inc, Singapore.
- Buford, A. James and Arthur B. Bedeian, 2013, *Management in Extension*, Alabama, Auburn University.
- Cooper , Donald R and C. William Emory. 2011. *Metode Penelitian Bisnis* Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Danyer, 2013. *Designing, Training Program The Critical Evan Model*, California, Addison Wesley, Publishing Company.
- Daryanti. 2013. *Pengaruh Pendidikan, Iklim Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah Daerah Kota Tegal*. Magister Manajemen. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang
- Dharma, Agus ,2011. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV Rajawali
- Edwin B. Plippo, 2014. *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta.
- Faustino C. Gomas, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gary Dessler, 2015. *Manajemen Personalialia* Erlangga, Jakarta.
- Goerge Strauss dan Leonard Sayles. 2013. *Manajemen Personalialia*. Gramedia, Jakarta.
- Henry Simamora, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Ndraha Tolizihulu, 2014. *Budaya Organisasi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Pearce A. John Jr. Robinson B Richard, 2014. *Managemen Strategik*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara.

- Putri, Refcy Utami. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 2012. *Manajemen Personalialia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins P. Stephen, 2014.. *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*, Seventh Edition, By Prentice Hall, Inc.
- Ronald O' Reilly. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. 63 Kaidah tak Terbantahkan dari Merekrut hingga Memberdayakan Karyawan*. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administrasi Bandung*: Alfabeta.
- Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia. CAPS (Center of Academic Publishing Service)*. Yogyakarta
- Susanto A.B., 2012. *Budaya Perusahaan, Manajemen dan Persaingan Bisnis*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Tastan, S. B., & Güçel, C. 2014. *Explaining intrapreneurial behaviors of employees with perceived organizational climate and testing the mediating role of organizational identification: A research study among employees of Turkish innovative firms. Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
- Thoha, Miftah, 2010. *Reformasi Birokrasi Publik Pasca Orde Baru: Perubahan Tanpa Grand Design*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, Volume 4 Nomor 1.
- Umar, Husein, 2012. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta:
- Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 2013. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.
- William B. Werther, Jr. 2014. *Human Resources and Personnal Management*, Fifth Edition, Mc. Graw Hill, Inc.
- Wiryanan, K. A. & Rahmawati, P.I. 2020. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt*. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2. P-ISSN: 2476-8782. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja