

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

Rianti Ismail\*<sup>1</sup>, Ahmad Firman<sup>2</sup>, M. Salim S<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

email: [riririanti323@gmail.com](mailto:riririanti323@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo dengan responden 96 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika tingkat pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara parsial terbukti jika pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 62,1% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 62,1% variabel penelitian ini dan sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

### Abstract

*This research is intended to determine and analyze the effect of education level, training and compensation partially and simultaneously on employee performance. This research was conducted at the Asset Management Office of Gorontalo Regency with 96 employees as the research sample. The results of this study prove that it is partially proven if the level of education and compensation has a positive and significant effect on employee performance, while partially it is proven that training does not have a positive and significant effect on employee performance. This study also proves that simultaneously the level of education, training and compensation has a positive and significant effect on employee performance. This study produces a coefficient of determination of 62.1% which indicates that this research model can explain that employee performance is influenced by 62.1% of this research variable and 37.9% is influenced by other variables not examined in this study.*

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

## PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan organisasi dimengaruhi 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.

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.

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 tertensu 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.

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

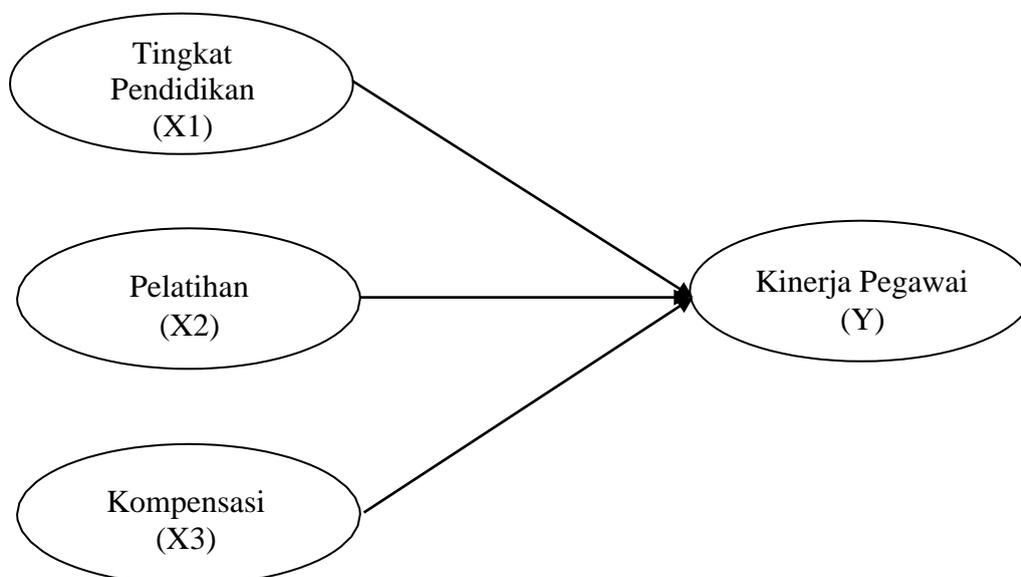
diberikan kepada pegawai dengan berkontribusinya didalam mencapai target organisasi melewati kinerjanya. Kompensasi yaitu termasuk bayaran langsung ataupun tidak langsung, finansial atau nonfinansial yang adil pada pegawai atas ganjaran oleh jasanya pada organisasi.

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. 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.

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

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

## HIPOTESIS PENELITIAN

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.
2. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.
4. Tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrument dan analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, dengan sampel penelitian sebanyak 96 orang yang merupakan pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik 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 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:



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

Persamaan regresi 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%.

## Pengujian Hipotesis Secara Parsial

### 1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh 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 ( $Y$ ). Dengan nilai signifikansi di bawah  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

### 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh 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 ( $Y$ ). Dengan nilai signifikansi di bawah  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh 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 ( $Y$ ). Dengan nilai signifikansi di bawah  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

### Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo tidak akan berubah. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

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

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan 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.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
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

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui 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%.



## PEMBAHASAN

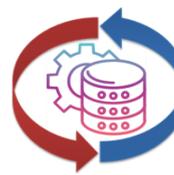
Tingkat pendidikan memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Tingkat pendidikan pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo 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. 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*.

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. 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. 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 profesional 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.

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. 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. 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.

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. 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. 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. 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.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial tingkat pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo, sedangkan secara parsial pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo. Tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengelola Aset Kabupaten Gorontalo.

## DAFTAR PUSTAKA

Atmodiwirio. 2012. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT Pustaka.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.  
Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.

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.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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.
- 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.
- 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
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN). Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana. Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.