

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAN KOTA SERANG**

**Ubay Haki - Istikomah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia  
Universitas Bina Bangsa Banten

**ABSTRACT**

*An organization is demanded that the implementation of the duties and functions of the organization be carried out quickly, smoothly and directed so that its implementation runs effectively and efficiently. To be able to maintain the sustainability of an organization, human resources that have superior quality in their fields are needed. In addition, human resources must also have education in accordance with their position or position. As well as being encouraged with appropriate compensation to achieve good performance resulting in good work performance as well. The purpose of this research is to find out whether there is an influence between the level of education and compensation for work performance. The method used in this research is survey method, with quantitative correlation and regression approaches. The sample of 50 people taken from the State Civil Apparatus (ASN) in the Serang City Education and Culture Office. Data processing method uses multiple regression analysis. The results showed that the level of education and compensation simultaneously or partially had a significant effect on employee work performance. From the results of the determination coefficient test, the determination coefficient value is 0.351.*

*Keyword : the level of education, compensation and work pefrmance.*

**PENDAHULUAN**

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. Serta di dorong dengan kompensasi yang sesuai guna mencapai kinerja yang baik sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik pula

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting dalam sebuah

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

Suatu perusahaan atau instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan tingkat pendidikan yang merupakan penentu untuk mengoptimalkan kinerja dan mencapai prestasi pegawai dan pemimpin. Untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, Perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi dan kompensasi yang memadai sehingga prestasi pegawai meningkat.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki prestasi yang baik dan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan pasti akan memperoleh imbalan yang sesuai dari perusahaan. Adapun imbalan yang akan diperoleh karyawan dari hasil kerja yang mampu mencapai target adalah berupa gaji dan insentif.

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

mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Berbagai bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan pegawai dengan pendidikan yang dimiliki pegawai.

Tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

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

Sistem Kompensasi diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan/anggaran dana tersebut. Hal ini penting sebab dengan anggaran dana dan kemampuan yang terbatas kita harus memilih satu cara yang paling tepat untuk meningkatkan prestasi kerja. Kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja bagi Pegawai dalam bekerja pada suatu Instansi pemerintahan, hal ini karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan mendapatkan

kompensasi sebagai balas jasa. Penerapan sistem kompensasi yang diberlakukan pemerintahan merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh manajemen, dimana Pegawai masih merasakan apa yang telah diterima mereka dalam bentuk kompensasi finansial dan nonfinansial masih jauh dari yang diharapkan. Selain itu, Instansi juga belum menetapkan syarat-syarat kompensasi untuk diketahui oleh para pegawai agar pegawai termotivasi untuk berprestasi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi para pegawai. Kebijakan Kompensasi selain memberikan imbalan pada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan pegawai juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan pegawai potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan instansi maupun kebutuhan pegawai, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting bagi pegawai adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka pegawai merasakan adanya suatu ikatan dengan Instansi.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang karena peranannya sangat menentukan, yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang pendidikan dan kebudayaan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Wali Kota sesuai dengan bidangnya.

Tingkat pendidikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang yang bervariasi, sedangkan untuk penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan membuat kualitas

kerja pegawai kurang maksimal hal ini di lihat dari banyaknya pekerjaan yang belum selesai tepat pada waktunya serta dalam pekerjaan pegawai kurang mampu menguasai teknologi komputer sehingga efektivitas kerjanya tidak maksimal.

Selain tingkat pendidikan, kompensasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang belum maksimum, hal ini terbukti dengan kurangnya gaji dan upah yang sepadan dengan beban yang diberikan kepada pegawai, fasilitas yang kurang memadai seperti kurangnya bangku untuk duduk, berkas-berkas yang menumpuk tidak rapi, Kondisi ini dapat menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan kompensasi bagi pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Dengan demikian kompensasi yang diberikan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang sangat besar manfaatnya dalam mendorong timbulnya etos kerja serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam hal ini mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing agar dapat mencapai prestasi yang tinggi.

## KAJIAN PUSTAKAN

### 1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan,

menurutnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidangnya, sebaliknya tingkat prestasi kerja yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya.

Adapun prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Lain halnya dengan Sutrisno mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko yang dikutip oleh Maringan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan. Karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Karena tanpa adanya prestasi kerja dari seluruh anggota perusahaan/badan usaha maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis mengartikan bahwa prestasi kerja adalah hasil atas usaha yang dilakukan karyawan. Dengan mengandalkan kemampuan yang ada

pada diri karyawan tersebut, apabila tugas yang dibebankan dilakukan dengan standar baik kuantitas maupun kualitas maka akan memperoleh prestasi kerja yang baik pula.

## 2. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendapat lain dikemukakan oleh Faisal dalam Rahel Mutiara Ratu Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan karena pendidikan merupakan salah satu komponen yang ditekankan dalam penyebab lingkaran setan kemiskinan. Berbeda dengan Usman menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pendidikan, perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Hasibuan yang dikutip dari Mandang, pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Berbeda dengan Ruky pendidikan/belajar adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan,

pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Sastrohadiwiryono (2002:62) yang dikutip oleh Mufidah menyatakan pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Batas Pendidikan seseorang didasarkan pada faktor-faktor seperti; kepandaian seseorang keadaan perekonomian, jumlah anggota keluarga, lingkungan tempat tinggal. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan.

Lain halnya dengan Sutrisno (2011:65) dalam Rivaldo F. Khoe, menyatakan bahwa definisi Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus menerus senantiasa berkembang.

Berdasarkan pendapat para ahli maka penulis menarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu jenjang pendidikan mulai dari sekolah dasar, menengah dan pendidikan tinggi untuk mendapatkan pembelajaran dan wawasan yang berguna untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara sistematis.

### 3. Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan.

mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berbeda dengan Andrew E. Sikula (2016) mengemukakan bahwa *"The process of wage or salary administration (or "compensation" as it is sometimes called) involves the weighing or balancing of accounts. A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense. In the employment world, financial reward are the compensation resources provided to employees for the return of their services. The terms "remuneration" and "salary" also are used to describe this financial arrangement between employers and employee. A remuneration is a reward, payment, or reimbursements on occasion also may be nonfinancial in nature. Remunerations are usually in the form of comprehensive pay concepts than are the ideas of salary and wage that normally include a financial but not a nonfinancial dimension.*

Berdasarkan pendapat Andrew itu dapat dikemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai

penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang (*nonfinancial*). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang *nonfinancial*.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja sama mereka.

Dari Pengertian para ahli diatas penulis disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk timbal balik dari perusahaan pada karyawan atas tenaga dan fikiran yang telah pegawai berikan kepada perusahaan.

### 3. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini metode atau prosedur penelitian secara sistematis yang digunakan oleh peneliti adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Dimana, dalam metode ini data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

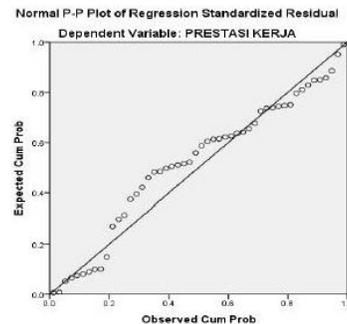
Penelitian ini menggunakan metode survey, metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisisioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini teknik korelasional, dengan variabel terikat

adalah Prestasi Kerja (Y), adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas



Gambar 1 Kurva Distribusi Normal

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan data dapat dikatakan normal.

#### b. Uji Autokorelasi

Tabel 1 Output Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 <sup>a</sup>	.351	.323	4.85114	1.312

Berdasarkan tabel diatas. Nilai *Durbin Watson* hitung adalah sebesar 1.312 Berdasarkan table *Durbin Watson* adalah sebesar 1.4206 sedangkan nilai  $d_u$  sebesar 1.6739 Maka dapat disimpulkan pada analisis regresi terdapat autokorelasi positif, sehingga bisa disimpulkan ada autokorelasi positif.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Output Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

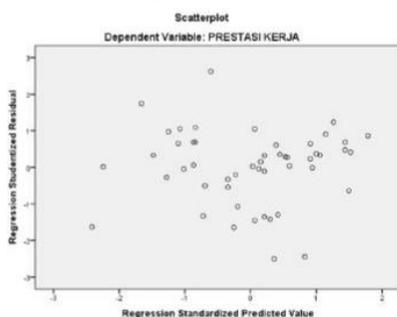
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.990	1.011
.990	1.011

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari hasil output di atas dapat diketahui nilai VIF untuk variabel tingkat pendidikan dan kompensasi sama-sama memiliki nilai 1.011 sedangkan nilai *tolerance* untuk variabel tingkat pendidikan dan kompensasi sebesar 0.990 karena nilai VIF antara kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinieritas* antar variabel bebas *independent*.

d. Uji Heteroskedasitas

Tabel 3 Output Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Glesyer* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas. Ciri-ciri tidak terjadi heteroskedasitas adalah sebagai berikut :

1. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang

melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4. Output Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 <sup>a</sup>	.351	.323	4.85114

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, TINGKAT PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.592 selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya hubungan variabel prestasi kerja, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi.

$$(KD = R^2 \times 100\%)$$

Keterangan

KD = Koefisien Determinasi

R<sup>2</sup> = Koefisien Korelasi

$$\begin{aligned}
 KD &= (0.592)^2 \times 100\% \\
 &= 0.351 \times 100\% \\
 &= 35.1\%
 \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap prestasi kerja diketahui besarnya hubungan sebesar 35.1% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tingkat pendidikan dan kompensasi mampu menjelaskan 35.1% variasi variabel dependen prestasi kerja dengan tingkat hubungan rendah. Sedangkan sisanya 64.9% dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t. Diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.677 Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 4.886 > t_{tabel} 1.677$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja

Pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan hal ini. Diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.6779. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 3.859 > t_{tabel} 1,6779$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang.

### Pengujian Hipotesis (Uji F)

#### 1. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi secara bersama sama terhadap Prestasi Kerja

Secara simultan Dengan tingkat keyakinan sebesar 5% atau 0,05 didapatkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.19 Dari hasil perhitungan didapat nilai  $F_{hitung} = 12,685$ , maka dilakukan perbandingan nilai  $F_{hitung} 12,685 > F_{tabel} 3,19$ . Berdasarkan kriteria uji di atas dan hasil perhitungannya, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Tingkat Pendidikan dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Dari hasil uji koefisien determinasi dihasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,351. Dengan demikian besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 35.1%. Sedangkan sisanya 64.9% dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain

yang tidak di masukan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aji Kasmuni, Maria M. Minarsih, Heru Sri Wulan (2016). Dari penelitian yang dilakukan oleh Aji Kusmani (2016) menyatakan bahwa. Hasil uji t table, variabel kompensasi sebesar (2,389), variabel pendidikan (3,925) dan variabel pelatihan sebesar 3,677. Variabel kompensasi menempati urutan terkecil. Hal ini berarti bahwa karyawan lebih fokus pada pengembangan perusahaan, meskipun kompensasi juga menjadi pertimbangan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Variabel Pendidikan mempunyai pengaruh terbesar dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji t yaitu sebesar 3.925, dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan karyawan dapat mengembangkan pola berfikir untuk mendesign, mengembangkan PT. Woodexindo dengan mengembangkan daerah pemasaran ke luar negeri.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap prestasi kerja hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t.. Diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.6779 Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 4.886 > t_{tabel} 1.6779$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap prestasi

kerja hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t. Diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.6779. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 3.859 > t_{tabel} 1,6779$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang.

3. Secara simultan Dengan tingkat keyakinan sebesar 5% atau 0,05 diketahui nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.19. Dari hasil perhitungan didapat nilai  $F_{hitung} = 12,685$ , untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, maka dilakukan perbandingan nilai  $F_{hitung} = 12,685 > F_{tabel} 3,19$ . Berdasarkan kriteria uji diatas dan hasil perhitungannya, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Tingkat Pendidikan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang.

Dari hasil uji koefisien determinasi dihasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,351. Dengan demikian besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 35.1%. Sedangkan sisanya 64.9% dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku :

- Arikunto Suharsini, 2013, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko T. Handoko, M.B, 2012 *Manajemen personalia dan sumber daya manusia, Edisi*

*kedua* Cetakan ke sembilan belas, BPFE Yogyakarta

- Hasibuan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta , PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Notoatmodjo .Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan keempat Edisi Revisi* Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Prianisa Donni Juni, *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, Bandung : Alfabeta
- Santoso Singgih, 2005, *Statistik Deskriptif*, Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sugiyono, 2013 *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, cetakan ke dua puluh satu*, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*, Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Umam Khaerul. (2010) *Prilaku Organisasi*, Bandung : CV. Puataka Bandung Setia.
- Jurnal :
- Evert Fandi Mandang , Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BANK Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado, Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, ISSN 2303-1174
- Gusriadi dan Elfianto, "Pengaruh kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada STKIP PGRI Padang" Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 2, Mei 2017 ISSN: 2086 – 5031
- Ika Fuzi Anggrainy, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya

- pada Prestasi Kerja Pegawai Negri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh” Jurnal Magister Manajemen Volume 2, No.1, Januari 2018 ISSN 2302-0199
- Kenny Yulianto Kurniawan, Pengaruh Pengembangan Kerir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Parit Padang Global, Agora Vol 3, No 2 2015
- Kusma Maringan “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda” Jurnal Ekonomi dan keuangan Volume 13, (2), 2016 ISSN : 2528-1135
- Mufidah, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke, Analisis Tingkat Pendidikan , Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Jasaraharja Putera Manado, Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014, ISSN 2303-1174
- Rahel Mutiara Ratu “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dnas Lingkungan Hidup Kota Manado” Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.111-120 ISSN 2303-1174
- Rivaldo F. Khoe, Bernhard Tewel, Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors, Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, ISSN 2303-1174
- Sandra Wijayanti Sungkono, Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, ISSN : 2302-8912
- Internet :  
<https://www.researchgate.net/publication/293959095>