

PENDIDIKAN FORMAL, KEAHLIAN, PEMBERIAN KOMPENSASI, DAN KINERJA PEGAWAI

Desy Fefianti dan Sujianto

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Formal Education, Skills, Giving Compensation and Employee Performance. This study aims to examine and analyze the effect of formal education, skills and compensation partial and simultaneous effect on employee performance Siak District Secretariat. This study used a survey design. The information obtained using a questionnaire or questionnaires, interviews, direct observation or a combination of data gathering techniques that. Results showed no effect levels and no significant terhadap rectorate if the employee performance and compensation expertise of employees in the steady state. Employee expertise and significant effect on the performance of an employee if the level of education and the provision of compensation in the steady state. Compensation and significant effect on the performance of an employee if the level of education and skills in a state of permanent employees. This suggests that high compensation levels of education and skills affect employees who have a positive effect on employee performance Siak District Secretariat.

Abstrak: Pendidikan Formal, Keahlian, Pemberian Kompensasi, dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh jenjang pendidikan formal, keahlian dan pemberian kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Penelitian ini menggunakan desain survey. Keterangan yang didapatkan menggunakan *questionnaire* atau angket, wawancara, observasi langsung atau kombinasi teknik-teknik pengumpulan data itu. Hasil penelitian menunjukkan jenjang pendidikan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai rektorat jika keahlian pegawai dan pemberian kompensasi dalam keadaan tetap. Keahlian pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika jenjang pendidikan dan pemberian kompensasi dalam keadaan tetap. Pemberian kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika jenjang pendidikan dan keahlian pegawai dalam keadaan tetap. Ini menunjukkan bahwa tingginya pemberian kompensasi mempengaruhi jenjang pendidikan dan keahlian pegawai yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak.

Kata Kunci: Pendidikan formal, keahlian, pemberian kompensasi, dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Pendidikan dalam jangka panjang mempunyai peranan penting dalam membentuk profesionalisme seseorang. Pendidikan dapat mengembangkan metode berpikir seseorang secara sistematis untuk dapat memecahkan masalah yang dihadapi di dunia kerja. Pendidikan dapat juga disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan pendidikan ini, sumber daya manusia juga diharapkan untuk mengembangkan keahliannya.

Suatu organisasi mungkin akan timbul permasalahan-permasalahan yang tak bisa dipasti-

kan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang memiliki keahlian tentu dapat mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik dan sebaliknya jika tidak memiliki keahlian yang cukup akan besar kemungkinan pegawai tersebut mengalami kegagalan. Keahlian dapat diperoleh baik melalui pendidikan maupun dari pengalaman. Faktor keahlian seseorang tidak hanya didapat dari pendidikan dan pelatihan saja, tetapi lebih banyak didapat dari pengalaman kerja seseorang. Pengalaman dalam pekerjaan dapat meningkatkan keahlian kerja, karena banyaknya variasi pekerjaan akan dapat menguntungkan kerja seseorang.

Faktor lain yang juga sangat mempengaruhi kinerja adalah penghargaan atau kompensasi.

Sebagai mana yang dikatakan Umar (2001) bahwa kompensasi seringkali juga disebut penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya penghargaan atau kompensasi ini diberikan untuk menarik para pegawai yang cakap untuk masuk ke dalam organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan pegawai atau karyawan yang produktif dan berkualitas untuk tetap setia.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Siak, disebutkan dalam pasal 2 bahwa Sekretariat Daerah merupakan unsur staf, dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Dan pasal 3 disebutkan Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah serta pelayanan administrasi.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada tahun 2012 berdasarkan tingkat pendidikan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak berjumlah 175 (seratus tujuh puluh lima) orang yang terdiri dari tamatan SD, SLTP, SLTA, S1 dan S2. Namun, sebagai kabupaten yang baru berusia 13 tahun, masih ada beberapa kekurangan-kekurangan yang menyangkut kinerja pegawainya, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Siak masih belum maksimal, antara lain dalam hal penyusunan dan pembuatan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah – Perubahan (APBD-P) yang seharusnya selesai pada pertengahan bulan Mei, namun baru selesai pada bulan Juli. Sehingga berakibat terlambatnya proses pelelangan untuk pengadaan barang maupun jasa mengalami keterlambatan. Yang akibat akhirnya pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada 31 Desember.

Selain itu juga, berdasarkan observasi yang dilakukan laporan-laporan yang dibuat baik laporan rutin maupun laporan kegiatan, lebih

kepada meniru laporan yang sebelumnya. Seperti data jumlah penerima beras miskin tahun 2011 sama dengan jumlah penerima beras miskin tahun 2012, data jumlah koperasi disetiap kecamatan ditahun 2012 sama dengan data tahun 2011, padahal selama jangka waktu 1 tahun tersebut ada beberapa koperasi yang baru terbentuk, data tunggakan dari dana bergulir yang diberikan pemerintah kabupaten dari tahun 2005 sampai sekarang tidak ada perubahan, padahal di dalam kenyataannya sudah ada peminjam yang mengangsur tunggakan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa keahlian dan motivasi mempengaruhi kinerja (Anggraini, 2009). Begitu juga hasil penelitian Soetjipto (2008) menyatakan bahwa tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung pendapat Simamora (2000) bahwa ada tiga faktor penentu kinerja yaitu faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahliannya, latar belakang, demografi. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, tingkat pendidikan formal dan yang terakhir faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, lingkungan kerja, penghargaan, struktur dan *job design*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh jenjang pendidikan formal, keahlian dan pemberian kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain survey. Penelitian ini dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap suatu gejala atau pengumpulan informasi dari populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel sebagai mewakili data populasi tersebut. Ciri khas penelitian ini adalah data penelitian dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner. Keterangan yang didapatkan menggunakan *questionnaire* atau angket, wawancara, observasi langsung atau kombinasi teknik-teknik pengumpulan data itu. Berdasarkan data itu dapat diuji kebenaran asumsi atau hipotesis tertentu

(Nasution, 2007). Dalam penelitian ini akan diuji apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut, sehingga ada beberapa cara untuk mempermudah dalam melakukan penelitian seperti populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, definisi dan operasionalisasi variabel, analisa data, serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan Formal terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi “standartized coefficients” menunjukkan secara statistik bahwa faktor pendidikan formal tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Hanya 2,1 % dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai merupakan sumbangan dari pendidikan formal. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan mengenai peningkatan jenjang pendidikan formal pegawai. Pola pikir pegawai yang memiliki jenjang pendidikan formal yang rendah akan berbeda dengan pegawai yang memiliki jenjang pendidikan tinggi. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai yang akan berpengaruh juga terhadap kinerja institusi.

Dengan peningkatan pendidikan formal, diharapkan Setda Kabupaten Siak memiliki pegawai yang berkualitas dan memiliki pola pikir positif dan maju. Dengan jenjang pendidikan yang tinggi maka diharapkan pelayanan kepada masyarakat juga akan meningkat. Salah satu tujuan pendidikan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian visi dan misi institusi. Seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan tujuan yang tercantum dalam visi dan misi institusi, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik dalam organisasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik tentu menjadi salah satu faktor keberhasilan institusi, terutama dalam pencapaian program kerja.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Irianto (2001) bahwa pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini menandakan bahwa dengan menempuh pendidikan formal, maka seorang individu akan memiliki pengetahuan yang lebih luas dibandingkan dengan individu lain yang tidak menempuh jalur pendidikan. Pendidikan yang didapatkan juga akan menjadi daya penggerak untuk memotivasi seseorang agar melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Hal ini dikarenakan kemampuan seseorang setelah mendapatkan wawasan selama menempuh pendidikan. Dengan terbukanya wawasan seseorang, maka orang tersebut dapat meningkatkan kerjanya.

Lebih lanjut dikatakan oleh Irianto (2001) bahwa nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Hal ini dimaksudkan bahwa kualitas seorang pekerja dapat ditunjang melalui pendidikan. Dengan menempuh jalur pendidikan, maka seorang pekerja dapat membuka wawasan dan menambah pengalaman serta dapat merubah *mindset* seseorang menjadi lebih positif, dalam artian bekerja secara maksimal dengan mengutamakan kinerja individu dan kinerja perusahaan. Hal lain yang dapat dilakukan adalah program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan. Program pengembangan disini adalah melalui program pengembangan karir seseorang. Dengan mempromosikan pekerja yang berkualitas dan mempunyai kapabilitas untuk memangku jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dimaksudkan untuk memotivasi pekerja tersebut untuk giat bekerja dan menjadi motivasi kepada pekerja lain untuk dapat meningkatkan kerjanya.

Dengan meningkatkan pengetahuan pegawai melalui jenjang pendidikan, diharapkan pegawai tersebut memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas terutama dalam bertindak dan bekerja. Dengan pengetahuan yang luas maka dapat mengatasi kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan. Menurut (Ranupandojo, 2001) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penge-

tahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.

Pengaruh Keahlian terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi “standartdized coefficients” menunjukkan secara statistik bahwa factor keahlian cukup berpengaruh terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Sebesar 14,5% dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai merupakan sumbangan dari keahlian. Ini artinya institusi perlu memperhatikan keahlian yang dimiliki oleh pegawainya. Untuk meningkatkan keahlian pegawai, maka institusi dapat melakukan pembinaan kepada pegawai dengan cara mengirim pegawainya untuk mengikuti Diklat, kusus ataupun memotivasi pegawai untuk terus belajar melalui buku atau internet.

Keahlian yang juga harus dimiliki oleh pegawai di zaman global ini adalah pengetahuan di bidang teknologi informasi. Penguasaan teknologi informasi menjadi hal penting untuk mempercepat pekerjaan. Jika institusi memiliki pegawai yang handal yang memiliki keahlian di bidang teknologi informasi maka pekerjaan dapat terselesaikan secara cepat, pengiriman data secara cepat, penggunaan database dalam mempermudah pekerjaan. Keahlian lainnya adalah dalam segi penggunaan alat-alat komputer. Peralatan komputer merupakan salah satu sarana bagi pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan. Penguasaan komputer menjadi hal penting dikarenakan masih dijumpai beberapa pegawai yang tidak dapat mengoperasikan komputer.

Pimpinan Sekretariat Daerah harus melakukan pembinaan pegawai untuk meningkatkan keahlian pegawainya. Memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya merupakan salah satu cara agar pegawai dapat memahami arti penting keahlian dan penguasaan di bidang teknologi informasi. Diharapkan setiap pegawai memiliki keahlian, minimal dalam pengoperasian komputer.

Keahlian dalam bahasa Inggris yaitu *skill* adalah kemahiran seseorang pada suatu ilmu.

Dengan memiliki keahlian, maka pegawai akan memiliki kemampuan untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Keahlian tidak dimiliki oleh semua orang, oleh sebab itu keahlian dapat dilakukan salah satunya dengan mengikuti kursus, pelatihan dan mempelajari ilmu tersebut melalui sumber-sumber yang resmi.

Keahlian juga didapatkan melalui pengalaman. Pengalaman ini dapat dibangun dengan meningkatkan pengetahuan melalui pendalaman pekerjaan, mampu menghadapi kesulitan pekerjaan dengan bertanya kepada pekerja yang lebih mengerti ataupun dengan membaca literatur. Keahlian juga didapat dari pengalaman sebagaimana pendapat Samsudin (2003), pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan keahlian kerja karena semakin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh orang yang bersangkutan.

Pengalaman pekerjaan yang telah dijalankan oleh seorang pegawai dapat menjadi keahlian bagi dirinya, jika pekerjaan tersebut dilakukan dengan tekun, giat dan melakukan variasi dalam bekerja. Kesulitan yang dialami dalam bekerja menjadi pengalaman dan menambah keahlian bagi pekerja itu sendiri.

Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi “standartdized coefficients” menunjukkan secara statistik bahwa faktor pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Siak. Sebesar 85,5% dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai merupakan sumbangan dari pemberian kompensasi. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Dari ketiga variabel bebas di dalam penelitian ini, maka variabel kompensasi memiliki pengaruh paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel pendidikan formal dan keahlian. Hal ini menjadi perhatian bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Siak.

Faktor pemberian kompensasi harus menjadi salah satu faktor untuk memotivasi pegawai dalam mencapai dan meningkatkan kinerja. Kompensasi dapat diberikan dengan jalan pemberian bonus, istirahat kepada pegawai yang bekerja, pengaturan cuti, penggunaan mobil dinas. Faktor kesejahteraan menjadi hal penting, karena setelah melakukan pekerjaan, maka pegawai akan mendapat haknya. Dan jika pekerjaan tersebut telah mencapai sasaran, maka institusi harus memberikan kompensasi sebagai tanda penghargaan kepada pegawai.

Hal ini menandakan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak mengharapkan adanya perhatian pimpinan terhadap pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi dalam hal ini adalah diberikan waktu istirahat pada saat jam kerja karena pegawai memerlukan waktu istirahat untuk makan dan sholat dan jam kerja juga dapat memberikan kesempatan kepada tubuh supaya lebih santai sejenak. Pemberian tunjangan kesehatan kepada keluarga pegawai, hal ini berarti bahwa pegawai tidak akan kesulitan untuk memikirkan kesehatan keluarganya dan akan membuat tenang pikiran pegawai dalam bekerja. Mobil dinas untuk keperluan pekerjaan, hal ini biasanya diperlukan jika ada pekerjaan yang membutuhkan penanganan di luar kantor dan dengan kendaraan dinas maka dapat mempermudah pegawai untuk menuju ke tempat tujuan. Dengan pemberian kompensasi, maka diharapkan menjadi motivasi bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memberikan pelayanan yang prima serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh karyawan/pegawai dikarenakan pegawai/karyawan tersebut bekerja pada institusi/perusahaan. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi biasanya diberikan dalam bentuk: upah/gaji, insentif,

tunjangan dan fasilitas-fasilitas lainnya.

Kompensasi menjadi salah satu hal yang penting yang menjadi perhatian bagi sebuah institusi. Hal ini penting, dikarenakan pegawai juga harus diperhatikan hak-haknya. Menurut pendapat Handoko (2003) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Jasa yang dilakukan oleh pegawai harus dihargai oleh institusi. Dengan memberikan kompensasi maka dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

SIMPULAN

Jenjang pendidikan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Siak tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai rektorat jika keahlian pegawai dan pemberian kompensasi dalam keadaan tetap. Ini menunjukkan bahwa tingginya jenjang pendidikan tidak mempengaruhi keahlian pegawai dan pemberian kompensasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Keahlian pegawai pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Siak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika jenjang pendidikan dan pemberian kompensasi dalam keadaan tetap. Ini menunjukkan bahwa tingginya keahlian pegawai mempengaruhi jenjang pendidikan dan pemberian kompensasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Pemberian kompensasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Siak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika jenjang pendidikan

dan keahlian pegawai dalam keadaan tetap. Ini menunjukkan bahwa tingginya pemberian kompensasi mempengaruhi jenjang pendidikan dan keahlian pegawai yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggraini, Neni, 2009, "Pengaruh Keahlian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung", *Tesis*, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Pasundan, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, 2001, *Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya*, Alfabeta, Bandung.
- Iverson, 2001, *A Programming Language (terjemahan)*, Gandum Mas, Malang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rodsdakarya, Bandung.
- Manulang, 1984. *Manajemen Personalialia* Edisi 2, Ghalia Indonesia, Yogyakarta.
- Sri Haryanti, Setyani, 2008, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri Se Kabupaten Karanganyar, *Tesis*, Program Pasca Srjana Magister Manajemen Universitas Brawijaya, Malang.
- Purnama, Nur S. dan Suhartini, 1997, *Kepuasan Kerja dan Kompensasi*, *Jurnal Siasat Bisnis* Th 1, Vol 5, p.28-32.
- Ranupandojo, H. dan Husnan, S. 2001. *Manajemen Personalialia*, ed 4. BPFE, Yogyakarta.
- Sadeli dan Prawira, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. Erlangga, Jakarta.
- Samsudin, 2003. *Manajemen Peningkatan Kinerja*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE:YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, M dan S. Efendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, LP3SE, Jakarta.
- Sulistiyani, 2003, *Manajemen Pegawai*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Zainun, 1996, *Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.