

**ANALISIS TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JASARAHARJA PUTERA MANADO**

Oleh:

**Mufidah<sup>1</sup>****Silvy L. Mandey<sup>2</sup>****Lisbeth Mananeke<sup>3</sup>**

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

email: <sup>1</sup>[mufidah.ayub@yahoo.com](mailto:mufidah.ayub@yahoo.com)<sup>2</sup>[silvyamandey@rocketmail.com](mailto:silvyamandey@rocketmail.com)<sup>3</sup>[lisbethmananeke@gmail.com](mailto:lisbethmananeke@gmail.com)**ABSTRAK**

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. Instrumen penelitian adalah skala likert dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. Hasil uji penelitian menunjukkan karyawan menganggap kompensasi yang diberikan masih rendah, untuk itu sebaiknya manajemen berupaya meningkatkan kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.

**Kata kunci:** *tingkat pendidikan, kompetensi, kompensasi, kinerja karyawan*

**ABSTRACT**

*Employees can work well if you have a high performance that can produce good work anyway . With the high performance that employees, is expected to achieve organizational goals , otherwise difficult or even organizational goals can not be achieved if employees do not have the performance in carrying out duties in accordance with the responsibilities given. This study aims to level of education , competence and compensation on the performance of employees at PT. Insurance Jasaraharja Son Manado . The data used in this study is primary data obtained through the questionnaire distributed to employees working at PT. Jasaraharja Putera Insurance Manado. The research instrument was a Likert scale and the methode of analysis used is multiple linear regression analysis. Results showed that the level of education, competence and compensation effect either simultaneously or partially on the performance of employees at PT. Jasaraharja Putera Insurance Manado. The test result showed the study considers employee compensation given still low for the management should seek to increase compensation in order to improve the performance of the employees.*

**Keywords:** *level of education, competence, compensation, employee performance*

## LATAR BELAKANG

Peningkatan prestasi kerja karyawan sangatlah penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi salah satunya adalah dengan cara pemberian pendidikan terhadap karyawan. Pendidikan adalah kegiatan yang berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan. Upaya menciptakan kinerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Raratja Putera Manado bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak karyawan yang belum menguasai ketrampilan manajemen dan keahlian. Penyebabnya antara lain karena tingkat pendidikan yang kurang sesuai. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, salah satu cara yang ditempuh adalah dengan dituntutnya karyawan memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas karyawan yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas karyawan dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan/keterampilan, sikap, situasi. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompoten di bidangnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado yaitu salah satu asuransi di Kota Manado, dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing secara global. Untuk itu, perusahaan ini membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi yang memadai. Namun, yang menjadi permasalahan kompetensi di perusahaan ini yaitu karyawan kurang memiliki keterampilan dalam menggunakan bahasa Inggris sehingga sulit bagi karyawan untuk mengerti maksud yang diberikan. Terakhir masalah kompetensi terletak pada kemampuan karyawan untuk mempertahankan budaya perusahaan. Karyawan sering tidak mematuhi peraturan-peraturan.

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi/imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer (makanan, pakaian dan tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tertier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan kualitas kerja individu. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan PT. Asuransi Jasa Raraharja Putera Manado berhubungan dengan bidang kerja karyawan sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:32). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila didukung lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
2. Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
3. Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
4. Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

Sastrohadiwiry (2002:62) 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

Sedarmayanti (2006:32) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Sastrohadiwiry (2002:195) menyatakan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang Hasibuan, (2011:118) menyatakan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif
2. Kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan

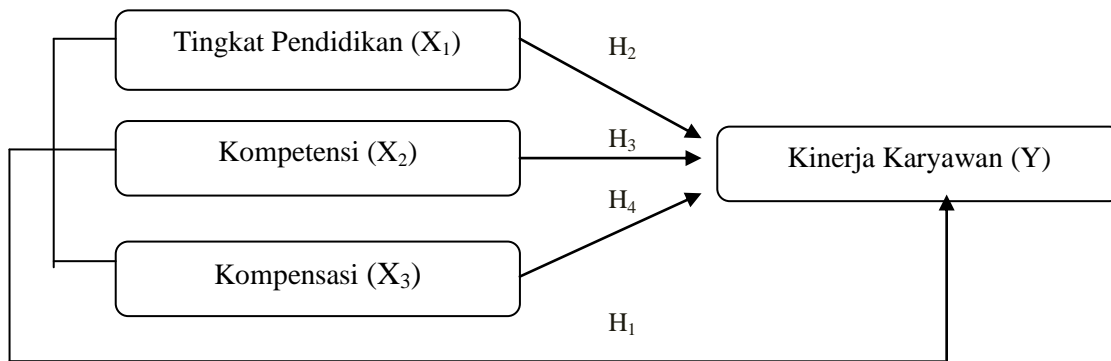
Ahmad (2004:12) menyatakan kinerja adalah sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaan dan potensinya untuk pengembangan. Kinerja sebagai usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

### Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Pratama, (2012) dengan judul penelitian, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samarinda. Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu keahlian dan sikap berpengaruh secara signifikan, sedangkan variabel Pengetahuan dan Situasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Penelitian Hadiyatno, (2012) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu Secara simultan variabel kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, Hal ini sesuai dengan penelitian pendahulunya
3. Penelitian Putra (2010) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian *Fixed Phone* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial serta pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan



## Kerangka Berpikir Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori*

## Hipotesis

Mengacu pada konsep dan tujuan penelitian, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- $H_1$  : Tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi di duga secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
- $H_2$  : Tingkat pendidikan di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
- $H_3$  : Kompetensi di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado
- $H_4$  : Kompensasi di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Manado

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Objek penelitian adalah Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado, dengan alamat kompleks Manado Town Square Blok A No 10. Jl Piere Tendean, Sario Utara Boulevard Manado. Periode waktu penelitian dimulai dari bulan November 2013 sampai dengan Januari 2014.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado yang berjumlah 68 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil seluruh populasi yaitu sebanyak 68 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus. Pengambilan sampel secara sensus yaitu pengambilan sampel kepada semua karyawan

### Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Tingkat pendidikan ( $X_1$ ) adalah adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan - persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan, yang diukur dengan skala likert. Pengukuran variabel ini yaitu Tingkat pendidikan formal yang diselesaikan, Kesesuaian lulusan dengan pekerjaan sebagai pegawai Pendidikan informal yang menunjang pekerjaan.

2. Kompetensi ( $X_2$ ) adalah kewenangan (kekuasaan) yang dimiliki seseorang untuk memutuskan karena kemampuan kedudukan dan tagging jawab yang dimilikinya, yang diukur dengan skala likert Pengukuran variabel ini yaitu Motif (*Motives*), Konsep Diri (*Self Concept*), Pengetahuan (*Knowledge*), Kemampuan (*Skills*).
3. Kompensasi ( $X_3$ ) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan, yang diukur dengan skala likert. Pengukuran variabel ini yaitu Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif dan Kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan.
4. Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat, yang diukur dengan skala likert Pengukuran variabel ini yaitu Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif dan Kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan

### Metode Analisis

Penelitian menggunakan metode Analisis Regresi Berganda dengan program SPSS. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasarharja Putera Manado. Adapun formula untuk metode Analisis Regresi Berganda menurut Santoso (2009:152), adalah:

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

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- $X_1$  = Tingkat pendidikan
- $X_2$  = Kompetensi
- $X_3$  = Kompensasi
- $b_{1-3}$  = Koefisien parsial untuk masing-masing variabel  $X_1, X_2, X_3$

### Pengujian Hipotesis

- 1) Uji Hipotesa secara simultan (uji F)

Untuk melihat pengaruh secara simultan, digunakan statistik uji F

- 2) Uji hipotesa Secara Parsial (uji t)

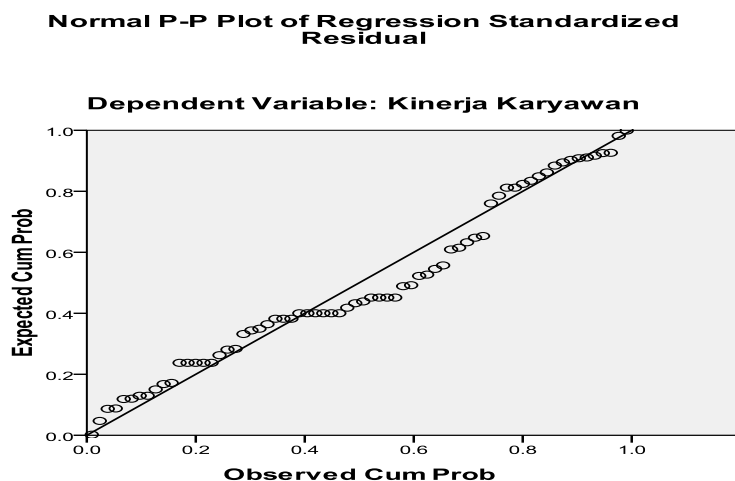
Pengujian dengan uji t yaitu untuk melihat apakah setiap variabel bebas berpengaruh terhadap kepuasan nasabah secara parsial.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian**

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Status	Alpha Cornbach	Status
Tingkat pendidikan ( $X_1$ )	X11	0,587	Valid	0,711	Reliabel
	X12	0,659	Valid		
	X13	0,398	Valid		
	X14	0,497	Valid		
Kompetensi ( $X_2$ )	X21	0,738	Valid	0,787	Reliabel
	X22	0,396	Valid		
	X23	0,547	Valid		
	X24	0,768	Valid		
Kompensasi ( $X_3$ )	X31	0,659	Valid	0,711	Reliabel
	X32	0,398	Valid		
	X33	0,497	Valid		
	X34	0,587	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	X41	0,683	Valid	0,860	Reliabel
	X42	0,732	Valid		
	X43	0,683	Valid		
	X44	0,732	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2014.

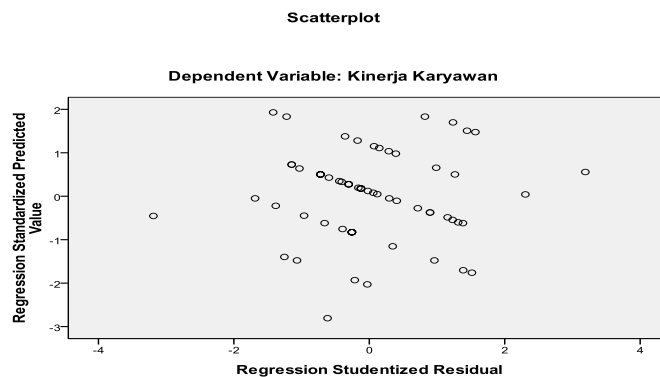
Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60 ( $> 0,60$ ). Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

**Uji Asumsi Klasik****1. Uji Normalitas****Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data olahan SPSS, 2014

Gambar 1 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2 Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data olahan SPSS, 2014

Gambar 2 terlihat bahwa dalam persamaan regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari penyebaran titik-titik memiliki pola yang tidak jelas, serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dalam persamaan ini tidak terjadi gejala heteroskedisitas.

## 3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pendidikan	.257	3.897
Kompetensi	.355	2.820
Kompensasi	.230	4.344

Sumber: Data olahan SPSS, 2014

Tabel 2 terlihat tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Hasil uji VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam persamaan regresi.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	T Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	0.344			
Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )	0,318	2.357	0,022	Signifikan
Kompetensi ( $X_2$ )	0,421	4.091	0,000	Signifikan
Kompensasi ( $X_3$ )	0,285	2.087	0,032	Signifikan
<b>Koefisien</b>		<b>Hasil</b>	<b>Uji F</b>	<b>Hasil</b>
R		0,882	F hitung	74.400
R Square ( $R^2$ )		0,777		
Adj R Square (Adj $R^2$ )		0,767	Sig. F	0,000

**Kinerja Karyawan:  $0.344 + 0,318X_1 + 0,421X_2 + 0,285 X_3 + e$**

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2014.



Persamaan regresi linear berganda tersebut di atas dapat menerangkan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 0.344 artinya jika variabel pendidikan, kompetensi dan kompensasi dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado adalah sebesar 0.344.
2. Nilai  $X_1 = 0.318$  berarti, jika variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado akan meningkat sebesar 0,318 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan. Hal ini berarti, tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
3. Nilai  $X_2 = 0.421$  berarti, jika variabel kompetensi ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado sebesar 0.421 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan. Hal ini berarti, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
4. Nilai  $X_3 = 0.285$  berarti, jika variabel kompensasi ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado sebesar 0,285 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan. Hal ini berarti, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.

Nilai  $r$  (koefisien korelasi) sebesar 0,882 berarti bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado sebesar 88.2%.

Berdasarkan tabel uji  $t$  dapat dijelaskan pengaruh masing – masing variabel  $X$  terhadap  $Y$  sebagai berikut :

1. Untuk variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  2.357 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.867 dengan tingkat signifikan  $0,022 < \alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
2. Untuk variabel kompetensi ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  4.091 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.867 dengan tingkat signifikan  $0,000 < \alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
3. Untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung}$  2.087 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.867 dengan tingkat signifikan  $0,032 < \alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.

Hasil analisis diperoleh  $F$  hitung sebesar 74.400.> 2,370 dengan tingkat signifikansi 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05, dengan demikian maka, tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. Angka  $R$  sebesar 0.648 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan variabel dependen dengan variabel independen cukup kuat yaitu sebesar 64.8%, sedangkan nilai  $R$  Square atau koefisien determinasi adalah 0.420, nilai ini mengindikasikan bahwa 42% variasi atau perubahan dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi atau perubahan variabel dependen. Sedangkan sisanya 58% dijelaskan oleh sebab – sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. Pendidikan karyawan dalam perusahaan disebut sebagai modal intelektual. Modal intelektual memiliki peranan yang sangat penting dan strategis di dalam perusahaan. Martin (2002), menyatakan bahwa ditinjau secara ekonomi, dengan modal intelektual memungkinkan manusia untuk meningkatkan produktivitasnya, memelihara dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki serta membina motivasi yang tinggi dalam mencapai prestasi.

Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Pendidikan yang dilakukan di PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan



formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011), pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang, dan dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber, oleh karena itu perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan keberhasilan misi pendidikan.

## 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Secara psikologis hal ini akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pernyataan Martin (2002), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang pernah dilakukan Nugroho (2006) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian Marjoko (2009) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

## 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan, besar kecilnya kompensasi yaitu berupa gaji, upah, insentif atau kompensasi tidak langsung akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjani (2008) yang menyatakan bahwa kompensasi perlu diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang dilakukannya. Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini (2008), menunjukkan kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
2. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.

### Saran

1. Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa karyawan menganggap kompensasi yang diberikan masih rendah, untuk itu sebaiknya manajemen berupaya meningkatkan kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.
2. Tingkat pendidikan karyawan sebaiknya ditingkatkan oleh pihak manajemen dengan cara memberikan kesempatan studi lanjut kepada para karyawan melalui jalur pendidikan formal seperti studi S1, dll.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Ruky. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hadiyatno, Didik. 2012. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 6.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2001. *Evaluasi Kinerja Manajemen*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Marjoko, Priyo Prasajo. 2009. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Karanganyar. *Tesis (Tidak dipublikasikan)*. Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Slamet Riyadi, Surakarta. Hal. 41.
- Martin, Anthony Dio. 2002. *Human Resource Kompetensi Model Tren Baru Revitalisasi Sumber Daya manusia. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Amara Books
- Nugroho Sanyata. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang, *Tesis (Tidak dipublikasikan)* Program Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stikubank, Semarang. Hal. 163.
- Nurtjahjani, Fullchis. 2008. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) APJ Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Vol.2 No.1. Hal. 96.
- Pratama Arie. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Stationary Ritel Utama Cabang Samarinda.
- Putra Gede, Gandi Pratama. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Fixed Phone pada PT. Telkom Tbk. Denpasar. *Jurnal Ekonomi Universitas Udayana*, Bali. Hal.751.
- Sastrohardiwiryo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2006. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.