

## PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIMBINGAN BELAJAR STANPRO MEDAN

Victor <sup>[1]</sup>, Anugrah Natama Siregar <sup>[2]</sup>

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : [viktorawen10@gmail.com](mailto:viktorawen10@gmail.com) <sup>[1]</sup>, [anugrahnatama2001@gmail.com](mailto:anugrahnatama2001@gmail.com) <sup>[2]</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan program studi STANPro Medan. Jenis penelitian ini adalah explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 34 karyawan dengan sampel 34 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarakan yang diukur dengan skala Likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi serta uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mata kuliah STANPro Medan. Berdasarkan hasil penelitian ini, implikasi bagi manajemen adalah untuk lebih meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the effect of compensation and work environment on the performance of employees of the STANPro Medan course. This type of research is explanatory research. The population in this study were all 34 employees with a sample of 34 employees. The sampling technique uses a saturated sample where the entire population will be used as a research sample. In this study, the questionnaire will be distributed as measured by a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression analysis and coefficient of determination as well as simultaneous test and partial test. The results showed that the compensation and work environment partially or simultaneously had a positive and significant effect on the performance of the employees of the STANPro Medan course. Based on the results of this study, the implication for management is to further improve compensation and work environment.*

*Keywords: Compensation, Work Environment, Performance of Employees*

### Pendahuluan

Pada era globalisasi ini, perusahaan baik berskala besar, menengah ataupun kecil wajib dituntut untuk bersaing lebih ketat. Berbagai upaya harus ditempuh demi mempertahankan eksistensi perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Salah satu usaha atau bisnis yang sangat mengandalkan kinerja sumber daya manusianya adalah usaha bidang pendidikan seperti bimbingan belajar. Bimbingan belajar merupakan perusahaan jasa yang dikelola oleh sumber daya manusia yang terkoordinasi dengan baik untuk menghasilkan suatu kualitas pelayanan, sehingga mampu memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi para peserta didiknya. Selain itu industri bimbingan belajar yang saat ini berkembang semakin pesat, menimbulkan persaingan yang semakin ketat dimana semakin banyak bermunculan bimbel-bimbel baru dan juga menawarkan fasilitas yang berbeda. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk lebih profesional dalam bekerja dengan menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga tujuan perusahaan pun dapat

tercapai.

Peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan tentu dapat memberikan pengaruh terhadap operasional perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan bergerak di bidang pendidikan sangat mengandalkan kinerja sumber daya manusianya. Dengan kinerja yang baik tentunya karyawan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada para peserta didik. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta lingkungan kerja yang nyaman diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, serta pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bimbel STANPro Medan.

**Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011) yaitu “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2011: 29) penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bimbingan belajar STANpro Medan. Ruang lingkup penelitian ini adalah kompensasi yang diterima karyawan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dilingkungan kerjanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bimbingan belajar STANpro Medan sebanyak 50 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Cara Menilai Kuesioner Responden mencentang pilihannya di setiap skor yang tertera adalah.

- Skor 5. Sangat Setuju (SS)
- Skor 4. Setuju (S)
- Skor 3. Ragu-ragu (RG)
- Skor 2. Tidak Setuju (TS)
- Skor 1. Sangat Tidak Setuju (STS)

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

Menurut Bawono (2006) uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut sahih atau tidak Pada penelitian ini uji validitas menggunakan IMB SPSS Statistics 26.

**Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kompensasi**

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.T otal
X1.1	Pearson Correlation	1	,958*	,854*	,974*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	,958*	1	,854*	,974*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34
X1.3	Pearson	,854*	,854*	1	,938*

	Correlation	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	34	34	34
X1.Total	Pearson Correlation	,974*	,974*	,938*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 26.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05, artinya seluruh pertanyaan pada variabel kompensasi dikatakan valid. Jika kita melihat nilai R hitung pada tabel 4.1 maka dapat dilihat bahwasanya nilai R hitung seluruhnya lebih besar dari nilai R tabel sebesar 0.339 artinya seluruh butir pertanyaan pada pertanyaan variabel kompensasi adalah valid.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,591**	,627**	,792**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	34	34	33	34
X2.2	Pearson Correlation	,591**	1	,569**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	34	34	33	34
X2.3	Pearson Correlation	,627**	,569**	1	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000
	N	33	33	33	33
X2.Total	Pearson Correlation	,792**	,816**	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	34	34	33	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 26.

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05, artinya seluruh pertanyaan pada variabel kompensasi dikatakan valid. Jika kita melihat nilai R hitung pada tabel 4.2 maka dapat dilihat bahwasanya nilai R hitung seluruhnya lebih besar dari nilai R tabel sebesar 0.339 artinya seluruh butir pertanyaan pada pertanyaan variabel lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,567**	,454**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,000
	N	34	34	34	34
Y.2	Pearson Correlation	,567**	1	,833**	,927**

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34
Y.3	Pearson Correlation	,454**	,833**	1	,881**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,000
	N	34	34	34	34
Y.Total	Pearson Correlation	,782**	,927**	,881**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 26.

bel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05, artinya seluruh pertanyaan pada variabel nsasi dikatakan valid. Jika kita melihat nilai R hitung pada tabel 4.2 maka dapat dilihat bahwasanya nilai R seluruhnya lebih besar dari niali R tabel sebesar 0.339 artinya seluruh butir pertanyaan pada pertanyaan variabel karyawan adalah valid.

**liabilitas**

abilitas menggunakan metode Cronbach’s Alpha, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach tidak mencapai 0,6 . Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach’s Alpha	Batas Cronbach’s Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,96	0,7	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,797	0,7	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,829	0,7	Reliabel

Sumber Data : Data Penelitian yang Diolah(2022)

**Uji Normalitas**

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas menggunakan residual adalah statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Metode pengujian normal dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika signifikansi lebih besar dari 5%, maka menunjukkan distribusi normal. Tabel normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 5 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	
N	34	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,65334214
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,086
	Negative	-,154
Test Statistic	,154	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,040 <sup>c</sup>	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 26.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan *software SPSS 26 For Windows* menunjukkan hasil pengujian tabel, *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *Asymptotic Significance (2-tailed)* sebesar 0,200. Dikarenakan  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi kenormalan.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau Variance Inflation Factor (VIF). Jika VIF kurang dari 10,00 dan nilai toleransi lebih dari 0,10 maka regresi bebas dari multikolinieritas. Tabel multikolinieritas dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 6 Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,762	,738		2,389	,023		
	X1	,249	,063	,324	3,972	,000	,580	1,726
	X2	,626	,073	,696	8,539	,000	,580	1,726

a. Dependent Variable: Y

**Sumber :** Data Penelitian yang Diolah(2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa, nilai Tolerance variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) yakni  $0,580 > 0,10$ . Sementara itu, nilai VIF variabel variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) yakni  $1,726 < 10,00$ . Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui tabel berikut :

**Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,560	,385		1,453	,156		
	X1	,065	,033	,438	1,986	,056	,580	1,726
	X2	-,071	,038	-,409	-1,857	,073	,580	1,726

a. Dependent Variable: ABS\_RESIDUAL

**Sumber :** Data Diolah menggunakan SPSS 26.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,56 dan lingkungan kerja (X2) adalah  $0,73 > 0,05$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji F**

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Kriteria apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,031	2	52,016	114,472	,000 <sup>b</sup>
	Residual	14,086	31	,454		
	Total	118,118	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dari tabel ANOVA diperoleh nilai signifikansi 0.000. Angka tersebut lebih kecil dari nilai 0.05 (5%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji inidigunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) secara individu-individu atau sendiri-sendiri. Dengan cara melihat nilai signifikan. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji t adalah:

Tabel 9 Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,762	,738		2,389	,023
	X1	,249	,063	,324	3,972	,000
	X2	,626	,073	,696	8,539	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 26.

1. Nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi(X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji R<sup>2</sup>

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variable dependen dengan variable independen, atau sejauh mana kontribusi variable mempengaruhi variable dependen Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X).

Tabel 10 Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938 <sup>a</sup>	,881	,873	,67409

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 26.

1. Koefisien korelasi (R) = 0,938 artinya terdapat hubungan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena mendekati angka 1.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,873 berarti 87% faktor yang mempengaruhi kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 13% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai , hal ini berarti bahwa apabila pegawai mendapatkan kompensasi yang baik maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila pegawai tidak termotivasi maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai , hal ini berarti bahwa apabila pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila pegawai tidak termotivasi maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan.

**Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya penelitian diharapkan akan meningkatkan kualitas Bimbingan belajar STANPro Medan kedepannya menjadi bimbingan belajar yang lebih baik.
2. Bagi akademisi diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan serta tambahan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan
3. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel dependen dan independen lain yang akan diteliti seperti budaya organisasi sebagai variabel intervening maupun moderasi, karena setiap tahun kinerja dan pengalaman kinerja karyawan pada Bimbingan belajar STANPro Medan tentunya akan semakin bertambah atau meningkat.

**Daftar Pustaka**

Bawono, Anton, *Multivariate Analysis Dengan SPSS*, 1st edn (Jawa Tengah: Salatiga Pres, 2006)

Handayani, Susi, and Raihanah Daulay, 'Analysis of Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance: Study in Pt. Xyz Medan', *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2.1 (2021), 808–13

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005)

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2015)

Veron, Veron, and Victor Victor, 'Analisis Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan Dan Kemandirian Pribadi Terhadap Keberhasilan Usaha Pedagang Kuliner Di Asia Mega Mas Medan', *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12.1 (2022), 49–57 <<https://doi.org/10.52643/jam.v12i1.2109>>