

## ***The Influence Of Compensation, Spirit of Work And Work Environment On The Performance Of Binjai City Education Office Employee***

### **Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai**

Sony Pembriana Samosir<sup>1\*</sup>, Reza Rafika<sup>2</sup>, Jamaluddin<sup>3</sup>

Univesitas Prima Indonesia<sup>1</sup>

[jamalunpri@gmail.com](mailto:jamalunpri@gmail.com)\*

\*Corresponding Author

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on the . With a sample of 80 people. Data collection techniques in this study Binjai city education office employee by means of documentation studies, interviews and distributing questionnaires or questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS for windows. The results of this study indicate that partially there is a positive and significant effect between compensation binjai city education office employee while there is a negative and insignificant effect between work environment binjai city education office employee Simultaneously, it shows that there is a significant effect between compensation and the work environment of binjai city education office employee.*

**Keywords :** Compensation, Work Environment, Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai. Dengan sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara studi dokumentasi, wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS *for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai sedangkan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja guru di karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan

#### **1. Pendahuluan**

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Binjai, Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan Pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan kota Binjai di bidang Pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan Pendidikan yang diberikan oleh walikota atau bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program Pendidikan daerahnya, Menyusun strategi perumusan kebijakan Pendidikan, hingga memberi layanan umum dalam hal Pendidikan. Dinas Pendidikan ini juga menjadi Pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga Lembaga bimbil.

Tingkat kompensasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan dasar, martabat dan harga diri seorang pegawai. Apabila para Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai memandang kompensasi yang diterima belum memadai atau tidak sesuai, maka kepuasan kerja mereka bisa turun. Hal

tersebut mengakibatkan semangat kerja pegawai akan turun pula dan hal ini juga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Dermawan (2013:77), menjelaskan bahwa “semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan menolong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”. Oleh karena itu pemimpin dan pihak manajemen Dinas Pendidikan Kota Binjai harus mempelajari sikap dan semangat kerja para pegawainya agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai sepenuhnya tergantung kepada sumber daya manusia yang ada. Berdasarkan fakta apabila semangat kerja pegawai rendah, maka akan sukar mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya hubungan kerja yang baik diantara pegawai dengan pegawai lainnya, pegawai dengan atasan/manajemen Dinas Pendidikan Kota Binjai, maka setiap pegawai akan merasa senang dan tenang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankannya, sehingga dapat tercipta kinerja yang tinggi.

Kompensasi yang selama ini diberikan oleh pihak manajemen Dinas Pendidikan Kota Binjai adalah kompensasi yang bersifat finansial dan non-finansial. Kompensasi tersebut berupa gaji pokok, upah lembur, tunjangan jabatan, promosi jabatan, fasilitas kantor, dan tunjangan kesehatan.

Hasil observasi dan melihat langsung keadaan kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai pada tanggal 8 Februari sampai dengan 15 Mei 2021, sulitnya dalam mencari angkutan umum disekitar Dinas Pendidikan Kota Binjai serta kurangnya sarana angkutan yang diberikan kepada para pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai, sehingga mengakibatkan ada beberapa pegawai yang datang terlambat. Hasil wawancara mengenai Kompensasi juga masih belum memberikan kepuasan terhadap para pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai, dimana tidak adanya insentif atau bonus yang diberikan kepada pegawai, sementara gaji pokok yang diberikan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar para pegawai Dinas

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut (Suparyadi, 2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun non finansial. Menurut (Hasibuan, 2012) indikator kompensasi adalah :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas kantor

### **Teori pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh (Dermawan, 2013) menyatakan bahwa semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Indikator Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Menurut (Nitisemito, 2015) indikator semangat kerja adalah :

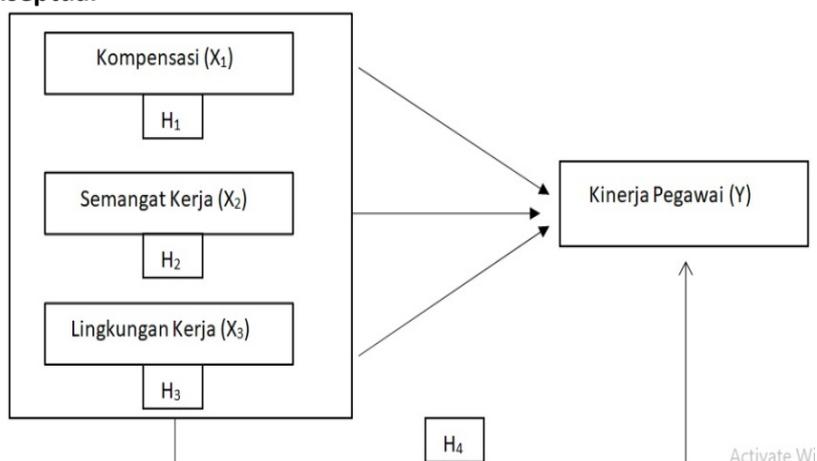
1. Produktivitas
2. Tingkat absensi
3. Perpindahan karyawan

### Teori pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti dalam (Rahmawanti, 2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok, rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Nitisemito dalam (Farikha Nur Khasanah, 2016) indikator lingkungan kerja adalah:

1. Suasana kerja
2. hubungan dengan rekan kerja
3. tersedianya fasilitas kerja

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai

H2 : Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai

H4 : Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

### 3. Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan jenis deskriptif kuantitatif. Menurut (Arikunto, 2016) "Jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian".

#### Sifat Penelitian

Menurut (Zulganef, 2013) "Penelitian ini bersifat explanatory research. Dalam penelitian explanatory, peneliti berusaha untuk menjelaskan atau membuktikan hubungan atau pengaruh antar variable.

### Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 pegawai.

### Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik slovin dalam mencari jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 60 pegawai dan 30 pegawai untuk pengujian validitas dan reliabilitas yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Binjai.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner dibagi kepada pegawai perusahaan
2. wawancara dilakukan kepada pegawai
3. studi dokumentasi berupa data perusahaan, seperti buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri atas :

1. Sumber data primer  
Data primer dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner
2. sumber data sekunder  
Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan penelitian, artikel buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Menurut (Torang, 2016) uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Jika  $r \geq r$  dan tiap butir pertanyaan bernilai positif maka butir pertanyaan tersebut di katakan tidak valid.

### Definisi Operasional

**Tabel 2. Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sumber : Hasibuan (2017)	a) Gaji b) Insentif c) Tunjangan d) Fasilitas kantor Sumber : Hasibuan (2012)	Skala Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Semangat Kerja (X2)	Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa keghairahaan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sumber : Busro (2018)	a) Produktivitas b) Tingkat absensi c) Perpindahan karyawan Sumber : Nitisemito(2015)	Skala Likert
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan,kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sumber : (Afandi 2018)	a) Suasana kerja b) hubungan dengan rekan kerja c) tersedianya fasilitas kerja Sumber : Nitisemito dalam Farikha Nur Khasanah (2016)	Skala Likert
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sumber : (Mangkunegara 2012)	a) Kualitas kerja b) Kuantitas kerja c) Kendalakerja d) Sikap kerja Sumber : Mangkunegara (2017)	Skala Likert

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah.

### Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi. Grafik histogram dan grafik normalitas *Probability plot* serta *kolmogrov-Smirnov* (K-S). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka distribusi tidak normal.

### Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2016), Uji Multikolinieritas merupakan suatu hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan  $VIF \geq 10$ . *Tolerance* mengikuti variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / Toleranc$ )

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Grafik *scatterplot* dan uji *Glejser*.

### Model analisis data penelitian

#### Model penelitian

Menurut (Priyatno, 2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau variabel dependen. Rumus persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

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

keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai ( independent variabel )  
 X1 = Kompensasi (independent Varibel)  
 X2 = Semangat kerja (independent variabel )  
 X3 = Lingkungan kerja (independent variabel )  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi variabel independen  
 e = Kesalahan kesalahan penduga (yang tidak terungkap =5%)

#### Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau variable bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variable dependen atau variable terikat (Ghozali, 2012).

#### Uji T

Uji T merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan dua variable atau lebih (Sukiyono, 2018).

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Dalam penelitian ini disebarkan sebanyak 80 eksampler angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dalam penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden. Adapun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 7 pernyataan untuk Kompensasi (X1), 10 pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk Kinerja (Y) dengan menggunakan skala likert berbentuk checklist. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5(lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. Skala Pengukuran Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Kompensasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2), maupun untuk Kinerja (Y).

#### Hasil Analisis Karakteristik Responden

Data-data yang diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 80 orang. Adapun dari ke-80 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut :

#### Jenis Kelamin

**Tabel 4. Identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	Laki laki	39	22,5	22,5	22,5
	Perempuan	41	77,5	77,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase jumlah responden dari guru di Dinas Pendidikan Kota Binjai kelamin yaitu terdiri dari 39 orang (22,5%) laki-laki dan 41 orang (77,5%) perempuan.

### Usia

**Tabel 5. Identitas responden berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	20-30 Tahun	19	22,5	22,5	22,5
	31-40 Tahun	19	22,5	22,5	45,0
	41-50 Tahun	19	22,5	22,5	67,5
	51-60 Tahun	23	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari data tabel diatas bisa kita lihat persentase umur dari responden para karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai yaitu usia 20-30 tahun sebanyak 19 orang (22,5%), usia 31-40 19 orang (22,5%), usia 41-50 19 orang (22,5%), usia 51-60 tahun 23 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwa usia 51- 60 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 23 orang (32,5%).

### Status

**Tabel 6. Identitas Responden Berdasarkan Status**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	54	85,0	85,0	85,0
	Karyawan Tidak Tetap	26	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari Tabel diatas diketahui bahwa di terdapat karyawan tetap di Dinas Pendidikan Kota Binjai berjumlah 54 orang (85%) dan guru tidak tetap berjumlah 16 orang (15%).

### Analisis Jawaban Responden

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar, yaitu :

**Tabel 7. Skor Angket Untuk Variabel X1 ( Kompensasi )**

No	Pernyataan Kompensasi	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Upah dan Gaji</b>						
1	Upah dan gaji pokok yang diberikan yayasan sudah layak dan adil	2,5%	20%	15%	37,5%	25%
2	Upah dan gaji pokok yang diterima guru sudah sesuai dengan peraturan pemerintah	0	0	12,5%	47,5%	40%
<b>Insentif</b>						
3	yayasan memberikan insentif yang sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan	5%	20%	32,5%	27,5%	15%
4	Pemberian insentif terhadap karyawan yang berkinerja yang bagus	0	0	0	57,5%	42,5%
<b>Tunjangan</b>						
5	Dinas memberikan bonus kepada guru	0	0	2,5%	60%	37,5%
6	Saya menerima asuransi dari yayasan	22,5%	32,5%	45%	0	0
7	Yayasan memberi tunjangan kepada guru	0	0	7,5%	70%	22,5%

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Kompensasi dimana mayoritas jawaban responden setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik.

**Tabel 8. Skor Angket Untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja)**

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Ventilasi yang baik</b>						
1	Sirkulasi udara didalam ruang karyawan dan ruangan sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan	0	10%	30%	47,5%	12,5%
2	Ventilasi ditempat kerja cukup baik	0	10%	27,5%	45%	17,5%
<b>Penerangan yang cukup</b>						
3	Penerangan lampu dalam ruang guru dan ruang kelas sudah memadai	0	12,5%	25%	37,5%	25%
4	Pencahayaan dalam ruangan sangat baik	0	12,5%	25%	37,5%	25%
<b>Tata ruang yang rapi</b>						
5	Penempatan alat alat kantor yang cukup rapi sehingga membantu saya dalam bekerja	0	10%	27,5%	42,5%	20%
6	Dekorasi warna yang baik sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja	5%	2,5%	30%	37,5%	25%
<b>Lingkungan kerja yang bersih</b>						
7	Saya merasa perlu tambahan tempat sampah di setiap sudut ruangan	7,5%	30%	22,5%	27,5%	12,5%
8	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja	0	2,5%	10%	60%	27,5%
<b>Lingkungan kerja bebas polusi</b>						
9	Kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada didepan jalan besar dan umum	0	0	15%	55%	30%
10	Polusi kendaraan menyebar keruangan kerja	15%	30%	32,5%	20%	2,5%

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel LingkunganKerja dimana mayoritas jawaban responden setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik.

**Tabel 9. Skor Angket Untuk variabel Y (Kinerja)**

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Efektif</b>						
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan benar dan tepat	0	0	2,5%	62,5%	35%
<b>Efisien</b>						
2	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan benar	0	7,5%	35%	35%	22,5%
<b>Kualitas</b>						
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh yayasan selama ini dapat saya capai	0	0	15%	60%	25%
4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang	0	2,5%	32,5%	40%	25%
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0	2,5%	10%	62,5%	25%

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
6	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan yang	0	12,5%	35%	35%	17,5%
<b>Produktivitas</b>						
7	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan	2,5%	5%	20%	50%	22,5%
8	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi	0	0	15%	45%	40%

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja dimana mayoritas jawaban responden setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik.

### Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinan (R<sup>2</sup>).

### Regresi Linier Berganda

Metode Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Hasil pengujian regresi linier berganda yaitu :

**Tabel 10. Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,714	4,481		3,060	,004
	Kompensasi	,589	,210	,493	2,806	,008
	Lingkungan Kerja	,071	,130	,096	,548	,587

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 13.714 + 0.589X_1 + 0.071X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

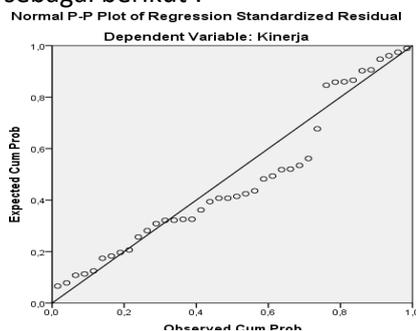
Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Jika kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja guru bernilai 13.714
- 2) Apabila kompensasi dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,589 atau 58,9% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan
- 3) Apabila lingkungan kerja dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,071 atau 7,1% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P- Plot sebagai berikut :



**Gambar 2. Hasil Pengujian normalitas**

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel 9 dibawah :

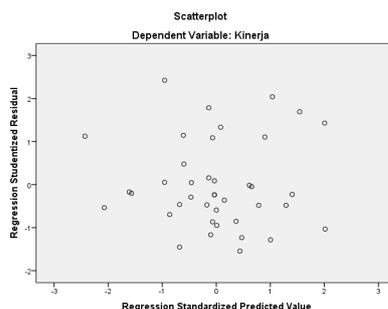
**Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,714	4,481		3,060	,004		
Kompensasi	,589	,210	,493	2,806	,008	,601	1,664
Lingkungan Kerja	,071	,130	,096	,548	,587	,601	1,664

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastiditas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t atau Uji Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memenuhi variabel dependen, uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\chi_y\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - (r\chi_y)^2}}$$

t : Nilai t

n : Jumlah sampel

r : nilai koefisien korelasi

Bentuk Pengujian

1. Tolak HO jika probabilitas <0,05 (sig<a0.05) atau t hitung >t tabel.

2. Terima HO jika probabilitas > 0,05 (sig>a0,05) atau t hitung <t tabel.

Kriteria pengambilang keputusan yaitu sebagai berikut :

1. HO diterima apabila  $-ttabel \leq t_{hitung} \leq ttabel$  pada  $a = 5\%$ . Df = n-3

2. HO ditolak apabila  $t_{hitung} > ttabel$  atau  $-t_{hitung} < -ttabel$

a) Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

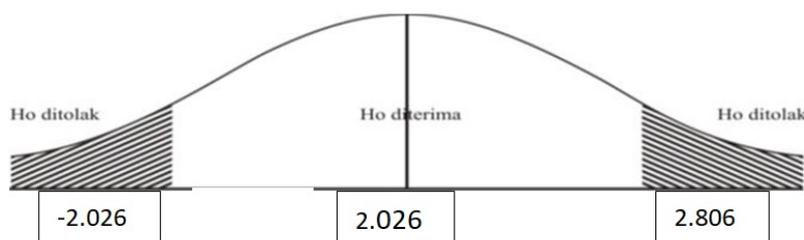
Untuk melihat pengaruh kompensasi, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengolahan data spss for windows maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji-t X1 Dan Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,714	4,481		3,060	,004
Kompensasi (X1)	,589	,210	,493	2,806	,008
Lingkungan kerja (X2)	,071	,130	,096	,548	,587

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.806 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-3 (40- 3=37), diperoleh t tabel 2.026. Jika t hitung >t tabel maka didapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,008 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,008 < 0,05 sehingga HO ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai hasil keputusan uji yaitu HO ditolak, karena  $t_{hitung} > ttabel$ , yaitu  $2.806 > 2.026$  dan nilai signifikansi <0,05 yaitu 0,008.



**Gambar 4. Kriteria Pengujian Hipotesis t**

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Untuk melihat pengaruh kompensasi, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data spss for windows maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut :

**Tabel 13. Hasil Ujit-X2 dan Y Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,714	4,481		3,060	,004
Kompensasi (X1)	,589	,210	,493	2,806	,008
Lingkungan kerja (X2)	,071	,130	,096	,548	,587

a. Dependent Variable: Kinerja (Y) Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 13 diatas di peroleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 548 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk= n-3 (40-3) diperoleh t tabel 2.026. Jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dengan kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,587 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,587 > 0,05 sehingga HO diterima ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

**Uji F atau Uji Simultan**

Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 14. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,383	2	81,692	8,419	,001 <sup>b</sup>
	Residual	359,017	37	9,703		
	Total	522,400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan ker (X2), Kompensasi (X1) Sumber : Pengolahan data SPSS

Ftabel = n-k-1 = 40-3-1 = 36 adalah 2,87 Dari tabel 4.13 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 8.419, kemudian nilai sig nya adalah 0,001

Ho :β =0 artinya Kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai

Kriteria Pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya Kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka diperoleh  $F_{hitung}$  untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 8.419 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $40-3-1 = 36$ ), diperoleh  $F_{tabel}$  2,87. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka di dapat pengaruh antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika  $F_{hitung} = < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, didalam hal ini  $F_{hitung} = 8.419 > F_{tabel}$  2,87.

Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $F$  yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antarkompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan keputusan uji  $H_0$  ditolak, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $8.419 > 2,87$  dan nilai signifikansi  $< 0,005$  yaitu 0,001.

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai

### Konfisien determinasi

**Tabel 15. Hasil Uji Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 <sup>a</sup>	,313	,276	3,11499

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variabel : Kinerja (Y) Sumber : Pengolahan data SPSS

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,313 \times 100\%$$

$$= 31,3\%$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh atau R square yang diperoleh sebesar 0,313 ( 31,3%) , variasi variabel kinerja guru (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa ada nilai thitung 2.806 > ttabel 2.026 dan thitung berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta 0,352 membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,008 < 0,05$  hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Arismunandar & Khair, 2020). Pemberian

kompensasi yang baik tentunya akan sangat penting bagi yayasan. Karena merupakan memiliki pandangan yang baik juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, yayasan perlu menerapkan pemberian kompensasi yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Arif et al., 2019) ; (Rini Astuti & Sari, 2018) ; (Munasip, 2019) ; (Arismunandar & Khair, 2020) ; (Jufrizen, 2017) ; (Arifin, 2017) ; (Jufrizen et al., 2017) ; (R Astuti & Suhendri, 2019) ; (Handayani, 2021) ; (Farisi, 2020) ; (Martinus & Budiyanto, 2016) ; (Pratama, 2015) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)**

Berdasarkan hasil penelitiandi atas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Y) yang menyatakan bahwa nilai thitung  $548 < t_{tabel} 2.026$  dan thitung berada di daerah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,071 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,587 > 0,05$  hal ini menunjukkan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para guru, dengan adanya lingkungan kerja yang optimal dapat memberi rasa nyaman dan kepuasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Tamali & Munasip, 2019) ; (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) ; (Tanjung, 2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai

Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat F hitung sebesar 8.419 sedangkan f tabel 2,87 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkatsig  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,313 atau sama dengan 31,3% sisanya 68,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini.

### **5. Penutup**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi secara parsial thitung (2.806) lebih besar dari  $t_{tabel} (2.026)$  dan sig  $0,008 < 0,05$  maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial thitung (548) lebih kecil dari  $t_{tabel} (2026)$  dan sig  $0,587 > 0,05$  maka dapat diartikan adanya pengaruh negatif terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial Fhitung (8.419) lebih besar dari Ftabel 2,87 dan sig  $0,001 < 0,05$  maka dapat diartikan adanya pengaruh positif. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut : bagi pihak kinerja karyawan dinas pendidikan kota binjai, sebaiknya memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang disesuaikan dengan masa kerja atau beban kerja mereka berupa finansial atau pun non finansial, baik langsung maupun tidaklangsung. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja mereka.

### Daftar Pustaka

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator )*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budayakerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII- ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arifin. (2014). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Astuti, R, & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Astuti, Rini, & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian ( Persero ) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).