



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana Bogor

Den Agung Trisno¹, Sigit Purnomo²

¹⁻²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Korespondensi penulis: denagung533@gmail.com *

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work environment on employee performance at Yayasan Pendidikan Mulia Buana Bogor Branch either partially or simultaneously. The method used is quantitative, The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample in this study amounted to 51 responden. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The result of this study is that compensation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.847 + 0,631 X_1$. Work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6,983 + 0,833 X_2$. Compensation and Work Environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 1.930 + 0,320 X_1 + 0,640 X_2$, a correlation value of 0.843 means that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 71,1% the remaining 28,9% is influenced by other factors. The result of the study partially show that Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance. It can be concluded that the value of t count $>$ t table ($6,317 > 2,009$), Work Environment has positive and significant effect on Employee Performance. It can be concluded that the value of t count $>$ t table ($9,316 > 2,009$), by simultaneously showing that Compensation and Work Environment have a significant effect on Employee Performance it can be concluded that the value f count $>$ f table or ($59,144 > 2,009$).*

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana Bogor baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 15,847 + 0,631 X_1$, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 6,983 + 0,833 X_2$. Dan Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 1.930 + 0,320 X_1 + 0,640 X_2$. Sedangkan nilai korelasi sebesar 0,843 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,1% sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi faktor lain. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan nilai t hitung $>$ t tabel ($6,317 > 2,009$), Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan nilai t hitung $>$ t tabel ($9,316 > 2,009$) dengan secara simultan menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan nilai f hitung $>$ f tabel ($59,144 > 3,19$).

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset yang penting dalam organisasi, maka sebaiknya organisasi memperlakukan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menciptakan kondisi yang mendorong pegawai agar meningkatkan dan mengembangkan kinerja yang dimiliki. Pemberian kompensasi menjadi daya tarik bagi pegawai dan juga dapat menjadi penyemangat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pembentukan sistem kompensasi

yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pegawai yang berbakat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau bonus yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai agar dapat lebih giat dalam menjalankan tugas. Hasil survey menunjukkan bahwa pegawai Yayasan Pendidikan Mulia Buana Bogor masih adanya kekurangan pada jenis pemberian kompensasi langsung yang berupa finansial.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1) “manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuan diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.” Menurut Hasibuan (2020:1) “manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien”. Menurut Robbins dan Coulter dalam Kristina and Widyaningrum (2019:1) “manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien”. Menurut Kristina and Widyaningrum (2019:1) “manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:35) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrument peneliti, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Menurut Sugiyono (2019:4) “penelitian kuantitatif secara ringkas yaitu jenis penelitian yang menjelaskan fenomena dengan mengumpulkan data numerik yang dianalisis menggunakan data primer sebagai sumber data yang diambil secara langsung melalui kuesioner kepada responden.”

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi Yayasan Pendidikan Mulia Buana sejumlah 51 pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam menentukan sampel penelitian tersebut menggunakan metode yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan sampel jenuh”.

Menurut Sugiyono (2016:85) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Atau dalam istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel data penelitian yang dimaksud adalah semua pegawai Yayasan Pendidikan Mulia Buana Bogor sebanyak 51 pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu:

a. Uji Glejser

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser*.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Ln = (\varepsilon_i^2) = \beta_o + LnX_i + \mu_i$$

Sumber: Ghozali (2017:125-126)

Keterangan:

Ln = Regresi

ε_i^2 = Kuadrat nilai *undstandarized residual* dari uji regresi

β_o = Konstanta regresi

$\beta ln(X_1)$ = Konstanta regresi variabel independen

μ_i = *Residual test*

Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti.

1. Pembuatan Skala Likert

Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2017:92) “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”.

Dalam ilmu statistik banyak sekali jenis-jenis skala dipelajari dan digunakan baik untuk kepentingan akademisi maupun kepentingan praktisi. Dari sekian banyak jenis skala yang telah dikembangkan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dalam bentuk data-data yang diperoleh.

2. Penguji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

1) Variabel Kompensasi (X1)

H01 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana Bogor

Ha1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana Bogor

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua [variabel](#) bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

H03 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X₁) dan Lingkungan kerja(X₂) terhadap kinerja Pegawai (Y) secara simultan pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana Bogor

Ha3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X₁) dan Lingkungan kerja(X₂) terhadap kinerja Pegawai (Y) secara simultan pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana Bogor

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data Penelitian

Uji Validitas

1. Pengujian Validitas Variabel Kompensasi(X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,444	0,275	Valid
2	0,627	0,275	Valid
3	0,777	0,275	Valid
4	0,654	0,275	Valid
5	0,640	0,275	Valid
6	0,597	0,275	Valid
7	0,645	0,275	Valid
8	0,772	0,275	Valid
9	0,670	0,275	Valid
10	0,624	0,275	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kompensasi yang di dapat dari data primer olahan kuesioner menggunakan SPSS 26 dinyatakan Valid. Hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel dengan rumus $DF = N$ (responden) – k (variabel) = $51 - 2 = 49$ yaitu berada diatas angka 0,275. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

2. Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,818	0,275	Valid
2	0,762	0,275	Valid
3	0,748	0,275	Valid
4	0,665	0,275	Valid
5	0,499	0,275	Valid
6	0,455	0,275	Valid
7	0,708	0,275	Valid
8	0,618	0,275	Valid
9	0,530	0,275	Valid
10	0,601	0,275	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja yang di dapat dari data primer olahan kuesioner menggunakan SPSS 26 dinyatakan Valid. Hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel dengan rumus $DF = N$ (responden) – k (variabel) = $51 - 2 = 49$ yaitu berada diatas angka 0,275. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

3. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,731	0,275	Valid
2	0,611	0,275	Valid
3	0,739	0,275	Valid
4	0,736	0,275	Valid
5	0,802	0,275	Valid
6	0,793	0,275	Valid
7	0,758	0,275	Valid
8	0,684	0,275	Valid
9	0,574	0,275	Valid
10	0,360	0,275	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja yang di dapat dari data primer olahan kuesioner menggunakan SPSS 26 dinyatakan Valid. Hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel dengan rumus $DF = N$ (responden) – k (variabel) = $51 - 2 = 49$ yaitu berada diatas angka 0,275. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliable, tetapi pengujian realibilitas perlu dilakukan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas dari suatu instrument adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Hasil dari pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Variabel Independent dan Dependent

No	Variabel	Cronbatch alpha	Standar Cronbatch Alpa	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,846	0,600	Realibel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,837	0,600	Realibel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,831	0,600	Realibel

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Dari tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir-butir pernyataan untuk setiap variabel adalah realibel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- Jika *significancy* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

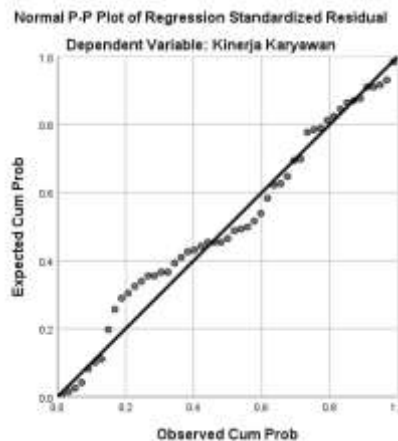
Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76696310
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.072
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,182 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *Grafik P-P Plot of Regression Standarized Residual* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Grafik P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Dari hasil penelitian di atas bahwa uji normalitas dari grafik *Grafik P-P Plot of Regression Standarized Residual* terlihat titik titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat di simpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap tiap variabel bebas yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja saling berhubungan secara linier. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF), *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat di jelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang umum di pakai adalah nilai *tolerance* 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10. Berikut ini adalah hasil dari pengujian SPSS Versi 26:

Tabel 6 Hasil Uji multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.706	1.417
	Lingkungan Kerja	.706	1.417

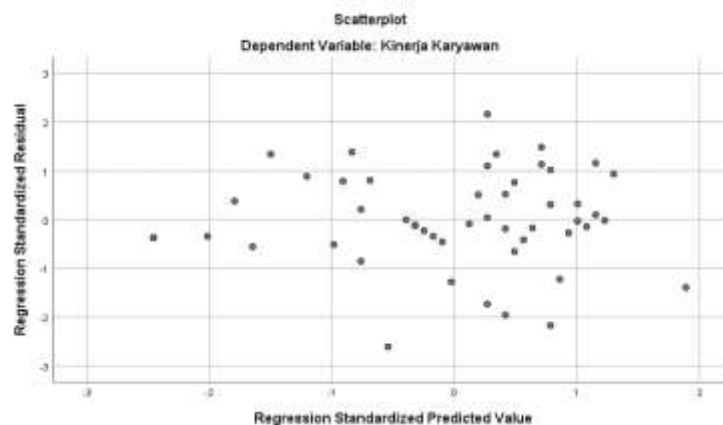
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas (uji VIF) pada tabel 4.14 diperoleh nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,706 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,706 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi sebesar 1,417 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,417 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *grafik Scatterplot*. Jika terdapat pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Dari *grafik Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikut adalah hasil analisis linier berganda dengan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.930	3.683		.524	.603
Kompensasi	.320	.087	.339	3.676	.001
Lingkungan Kerja	.640	.097	.610	6.607	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi berganda antara X1 dan X2 Terhadap Y didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.930 + 0,320(X1) + 0,640 (X2)$$

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 8 . Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Pegawai
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

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

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 diatas, maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) antara variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,670. Bila kita lihat dalam tingkat hubungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah kuat, karena nilainya 0,670 berada pada interval 0,600–0,799.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

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

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.20 diatas, maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,794. Bila kita lihat dalam tingkat hubungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah kuat, karena nilainya 0,794 berada pada interval 0,600– 0,799.

Untuk mengukur korelasi berganda akan disajikan hasil olahan data korelasi melalui tabel dibawah ini:

Tabel 10 Hasil Pengujian Koefisien korelasi Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.699	2.824
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diatas diperoleh nilai *Koefisien Correlation* (R) dari variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,843 hubungan sangat kuat, karena nilainya 0,843 berada pada interval 0,800 – 1,000.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar *variabel independent* (X1, X2) dapat menjelaskan *variabel dependent* (Y) secara parsial maupun simultan, Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 11 . Hasil Koefisien Diterminasi Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.438	3.862
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 11 diatas, dengan melihat R-Square dapat diketahui nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,449 atau 44,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 44,9%, dan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 12
Hasil Koefisien Diterminasi Parsial Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.623	3.164
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 12 diatas, dengan melihat R-Square dapat diketahui nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,630 atau 63,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 63,0%, dan sisanya 37,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 13
Hasil Koefisien Diterminasi Simultan Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.699	2.824
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 13 diatas, dengan melihat Adjusted R Square (Koefisien Diterminasi Simultan) sebesar 0,711 yang artinya pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 71,1% dan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji Hipotesis yang pertama adalah uji t, digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (*independent*) (X1, X2) secara parsial terhadap variabel terikat (*dependent*) (Y) dengan taraf signifikan 5% / 0,05, sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15.847	4.132			3.835	.000
Kompensasi	.631	.100	.670		6.317	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.25 hasil uji parsial (uji t) variabel Kompensasi diperoleh thitung sebesar 6,317 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) dengan ketentuan $df = n - k$ atau $DK = 51 - 2 = 49$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka ttabel sebesar 2,009. Jadi dapat disimpulkan thitung $>$ ttabel ($6,317 > 2,009$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 15 . Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.983	3.829		1.824	.074
	Lingkungan Kerja	.833	.091	.794	9.136	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 15 hasil uji parsial (uji t) variabel Lingkungan Kerja diperoleh thitung sebesar 9,136 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) dengan ketentuan $df = n - k$ atau $DK = 51 - 2 = 49$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka ttabel sebesar 2,009. Jadi dapat disimpulkan thitung $>$ ttabel ($9,136 > 2,009$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

2. Uji F

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung $<$ F tabel: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika nilai F hitung $>$ F tabel: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Untuk menentukan besarnya Ftabel dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(51-2-1) = 48$, jadi Ftabel = 3,19.

Perhitungan melalui SPSS versi 26, maka hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 16 Hasil Uji F Simultan Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	943.353	2	471.676	59.144	.000 ^b
	Residual	382.804	48	7.975		
	Total	1326.157	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 16 hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel ($59,144 > 3,19$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Mulia Buana Bogor. Berdasarkan uji hipotesis sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 15,847 + 0,631 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,670 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,317 > 2,009$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 6,983 + 0,833 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,794 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,0%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,316 > 2,009$), sedangkan signifikansinya hasil 0,000 ($<$ 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 1,930 + 0,320 X_1 + 0,640 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,843 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,1% sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel ($59,144 > 3,19$) dengan taraf signifikan sebesar $0,000 <$ 0,05. Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariandi, F. (2018). Pengaruh metode pembayaran kompensasi terhadap kinerja tutor. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 84–90.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. 1). CV Pustaka Setia.
- Chandra, J. C., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Klasik Distribusi Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 977–984.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan ergonomi unit kerja rekam medis* (Edisi pertama). Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi kelima). Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336–346.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Pertiwi, D. D., & Kanto, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Prabu, A. M. (2015). *Sumber daya manusia organisasi* (Cet. 12). Remaja Rosdakarya.
- Pupiati, R. T. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada bagian produksi di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten. *Ebbank*, 11(1), 53–62.
- Rivai, Z. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke-7). PT Rajagrafindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT. Refika Aditama.

- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1–5.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260–277.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.