

**PENGARUH PERENCANAAN STRATEGI DAN KOMPENSASI TERHADAP
LEARNING AND GROWTH PADA PERGURUAN PENDIDIKAN ADVENT
BANDUNG**

Moody H. Manalu

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Advent Indonesia

hmoodymanalu@yahoo.com

Junita Manurung

Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Advent Indonesia

manroe0711@ekstradrive.com

Abstract : Each educational institution will provide the best in the learning process so that the school can be recognized for its quality based on the results of quality graduates by increasing the abilities and expertise (learning and growth) of educators. This study intends to see the effect of strategic planning and compensation on learning and growth. The population in this study were all employees who worked in Bandung Adventist educational institutions and as samples were teaching staff or teachers who were determined based on incidental samples. The findings obtained by statistical processing of SPSS 24 are that there is a positive and significant influence between strategic planning on learning and growth, as well as a positive influence between compensation on learning and growth. Simultaneously, there was a positive and significant influence between strategic planning and compensation on learning and growth

Keywords: *Strategic Planning, Compensation, Learning and Growth compensation*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan sebuah lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat. Sekolah merupakan tempat proses pembelajaran dimana guru dan siswa bertemu untuk meningkatkan pengetahuan. Dewasa ini setiap sekolah berusaha melakukan kinerja yang baik agar dapat diakui oleh masyarakat ataupun pemerintah. Bahkan sekarang ini pemerintah telah menetapkan atau menentukan standar mutu pendidikan agar kualitas lulusan sekolah tersebut dapat bersaing baik di lapangan pekerjaan ataupun dalam melanjutkan perkuliahan. Sekolah yang diakui oleh masyarakat adalah sekolah yang memiliki mutu pendidikan yang baik. Salah satu komponen yang terpenting agar kualitas lulusan sekolah baik adalah guru ataupun tenaga pendidik. Di era teknologi yang meningkat pesat, diharapkan setiap tenaga pengajar memiliki pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang baik. Pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh setiap guru merupakan aset bagi sekolah. Aset tersebut dikategorikan sebagai aset tidak kelihatan (intangible asset) yang tidak dapat diukur dengan angka atau nominal namun dapat menghasilkan lulusan yang diharapkan pasar. Aset yang dimiliki oleh tenaga pengajar sangatlah perlu ditingkatkan dan dikembangkan. Peningkatan aset tersebut dapat dikatakan dengan istilah learning and growth. Menurut Horngren dkk (2015), bahwa learning and growth merupakan tingkat informasi organisasi, dan tingkat kemampuan atau keahlian karyawan yang diukur dengan pelatihan. Agar kemampuan dan keahlian tenaga pendidik meningkat, diperlukan perencanaan yang baik oleh setiap organisasi atau sekolah. Perencanaan haruslah dilakukan berdasarkan visi dan misi dari sekolah tersebut. agar perencanaan dapat dicapai, maka diperlukan strategi yang matang. Jika strategi perencanaan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian guru tepat, maka visi dan misi sekolah akan dapat digapai. Allison dan Kaye (2005) menerangkan bahwa dengan rencana strategis, maka akan membuat organisasi fokus pada tujuan yang telah ditetapkan, sehingga keputusan-keputusan yang ditetapkan dapat menanggapi perubahan lingkungan.

Sisi lain untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian tenaga pendidik adalah dengan memberikan kompensasi yang relevan sehingga meningkatkan motivasi agar lebih maju. Setiap usaha yang dilakukan tenaga pendidik untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian sehingga mutu sekolah meningkat dan diakui masyarakat, maka pihak pimpinan sekolah perlu memberikan kompensasi sebagai penghargaan. Tenaga pendidik memberikan prestasi kerja terhadap sekolah, dan sekolah memberikan kompensasi terhadap tenaga pendidik. Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar. Penelitian yang dilakukan Resurreccion (2012) menyatakan bahwa organisasi yang memberikan insentif akan menekankan manfaat yang mendukung dalam persaingan.

TINJAUAN PUSTAKAN DAN HIPOTESIS

Perencanaan Strategi

Dalam mencapai tujuan organisasi perlu membuat kerangka untuk suatu tindakan dalam mendapatkan tujuan tersebut. Raymondus (2018) menyatakan, perencanaan strategi merupakan suatu aksi yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan sumber daya yang ada sehingga keputusan yang diambil dapat tercapai. Menurut Abdul dan Syam (2012), dalam proses penentuan tujuan organisasi baik itu program, aktivitas dan proyek diperlukan perencanaan strategis sehingga menguntungkan organisasi dan lingkungan. Asmarani (2006) mengemukakan, perencanaan strategi yang berhasil dan efektif serta efisien dilandaskan berdasarkan visi, misi dan tujuan organisasi, begitu juga lingkungan baik itu eksternal maupun internal serta kepemilikan sumber daya yang dimiliki organisasi, demikian juga kemampuan manajerial dan budaya organisasi. Lebih lanjut Asmarani menyatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perencanaan strategi.

Manfaat perencanaan strategi menurut Pearce dan Robinson (2008)

1. Mencegah masalah yang akan datang dengan memformulasikan strategi dan tanggung jawab
2. Menghasilkan keputusan yang lebih baik karena interaksi setiap kelompok dalam organisasi
3. Meningkatkan pemahaman dan motivasi karyawan atas tujuan yang ditetapkan
4. Mengklarifikasi perbedaan peran setiap karyawan
5. Membuat keputusan yang telah ditetapkan lebih berterima karena melibatkan semua aspek

Ada dua hal yang menyebabkan kriteria perencanaan strategi kurang yaitu lemahnya pengembangan strategi dan implementasi strategi. Perencanaan strategi yang berkualitas adalah bagaimana organisasi tersebut mampu mengembangkan sasaran strategi dan rencana kerja, serta bagaimana sasaran strategi dan rencana kerja ditetapkan, dijabarkan, diubah sesuai dengan situasi yang mengharuskan kemajuan organisasi. Pengembangan strategi yang dimaksud adalah upaya organisasi dalam membangun strategi dalam menjawab tantangan, mulai dari proses perencanaan strategi, pertimbangan strategi serta menentukan sasaran strategi (Hidayat, 2021)

Kompensasi

Karyawan yang telah melakukan kewajiban ataupun pekerjaan dengan baik, selayaknya mendapatkan imbalan atau hadiah sehingga memotivasi setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), bahwa setiap karyawan yang menerima imbalan dari organisasi disebut dengan istilah kompensasi. Sihotang (2007) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan yang didapatkan setiap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Imbalan tersebut dapat berupa uang atau penghargaan dalam bentuk lainnya.

Setiap organisasi perlu melakukan pengembangan sistem kompensasi organisasi. Siagian (2008) menguraikan ada empat hal yang perlu dilakukan.

1. Analisis Pekerjaan. Setiap pekerjaan perlu dibuat deskripsi dan standar pekerjaan.
2. Penilaian Pekerjaan. Melakukan perbandingan hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan.
3. mendapatkan informasi dari pemerintah mengenai ketenaga kerjaan.
4. Mengikuti perkembangan pasar mengenai kompensasi yang akan diberikan.

Banyak cara yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan atau mencapai tujuan organisasi. Salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan agar motivasi setiap karyawan dapat meningkat. pemberian kompensasi dapat dalam berbagai bentuk. Rivai (2004) menerangkan ada empat bentuk kompensasi

- a. Upah atau gaji. Setiap karyawan wajib mendapatkan upah atau gaji atas pekerjaan yang telah dilakukan, dimana upah diberikan setiap minggu dan gaji diberikan setiap bulan. Upah dan gaji diatur sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan atau PP pengupahan
- b. Tunjangan. Kompensasi dalam bentuk tunjangan sering dilakukan oleh organisasi untuk menarik pekerja lebih giat bekerja. Tunjangan tersebut dapat dalam bentuk tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan,
- c. Insentif. Kompensasi dalam bentuk insentif umumnya diberikan kepada karyawan yang berhasil memenuhi bahkan melewati target yang telah disampaikan. Umumnya diberikan pada akhir periode dalam bentuk bonus.
- d. Fasilitas. Selain dalam bentuk uang, kompensasi juga dapat diberikan dalam bentuk fasilitas atau kemudahan dalam melakukan pekerjaan, seperti perangkat computer, fasilitas mobil, liburan dan lain-lain.

Learning and Growth

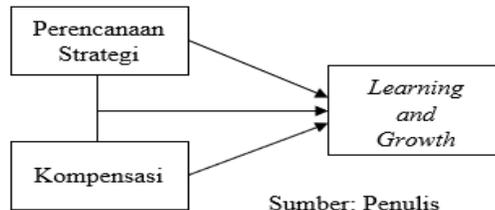
Organisasi dapat menjalankan aktivitas proses bisnis dengan maksimal dengan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan. Menurut Kaplan dan Norton dalam Aryani (2014), bahwa *learning and growth* merupakan perspektif yang mendasar dan penting untuk mendorong peningkatan kemampuan dan keahlian dalam mengelola sumber daya manusia. Lebih lanjut Kaplan dan Norton menjelaskan, *learning and growth* merefleksikan kapabilitas organisasi dalam mengembangkan sumber daya.

1. *Human Capital* yaitu sumber daya manusia
2. *Organizational Capital* yang merupakan aset dari organisasi
3. *Information Capital* yaitu data atau informasi yang dimiliki organisasi

Saks dan Hoccoun (2007) berpendapat bahwa organisasi yang cerdas tahu bagaimana menciptakan pengetahuan baru dan menyebarkannya ke seluruh organisasi. dengan kata lain, bahwa organisasi tahu bagaimana cara belajar. Pembelajaran organisasi mengacu pada proses menciptakan, berbagi, menyebarkan dan menerapkan pengetahuan dan menggunakan informasi dan pengetahuan baru untuk mengubah dan memodifikasi perilakunya untuk mencapai tujuan dan meningkatkan efektivitas.

Daft (2006) menyatakan, sebuah organisasi memiliki tujuan pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*) yang mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan, pembelajaran berkelanjutan dan berbagi pengetahuan, membangun budaya inovasi. Pencapaian ini membantu organisasi membangun proses bisnis internal yang efisien yang mempromosikan hubungan baik dengan pemasok dan mitra, meningkatkan kualitas dan fleksibilitas operasi serta pengembangan produk dan layanan inovatif

Gambar 1



Berdasarkan gambar diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. H₁: Terdapat pengaruh yang positif antara perencanaan strategi terhadap *learning and growth*
2. H₂: Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap *learning and growth*
3. H₃: Terdapat pengaruh yang positif antara perencanaan strategi dan kompensasi secara simultan terhadap *learning and growth*

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian.

Metode dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2015), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bermaksud untuk mengetahui hubungan, peranan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat yaitu hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap atau tidak tetap pada perguruan pendidikan Advent di Bandung. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah tenaga pengajar atau guru yang bekerja di perguruan Advent Bandung. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel insidental, dimana penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang ditemukan peneliti dan cocok sebagai sumber data. Adapun jumlah sampel sebanyak 48 responden.

Operasional Variabel

Yang menjadi operasional pada penelitian ini adalah:

1. Perencanaan strategi (X1)

Proses penentuan tujuan dari organisasi yang terprogram berdasarkan visi dan misi

2. Kompensasi (X2)

Imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan karena telah memberikan pikiran, dan tenaga yang dimiliki untuk membantu organisasi.

3. *Learning and Growth* (Y)

Peningkatan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.

Data yang digunakan adalah data primer dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Peneliti mempersiapkan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Berdasarkan uji validasi dengan responden 48, maka didapat bahwa semua pernyataan R hitung $>$ R tabel (0.2845). Uji Reability untuk variabel bebas Perencanaan Strategi (X1) yaitu 0.943 $>$ 0.60, Variabel bebas Kompensasi (X2) yaitu 0.922 $>$ 0.60 dan variabel terikat *Learning and Growth* (Y) 0.933 $>$ 0.60. yang diadopsi dari Siagian (2013). Penulis mendistribusikan kuesioner ke semua tenaga pengajar atau guru Pendidikan Advent Bandung.

Tehnik Analisa Data

Untuk proses pengolahan data, penulis menggunakan SPSS 24 untuk analisa deskriptif, analisa regresi berganda, uji T, asumsi klasik, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif Perencanaan Strategi

No	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Skala Responden	Deskriptif Interpretasi
1	Visi ditetapkan dengan tepat	4.46	0.743	Sering	Baik
2	Tujuan atau objektif tercapai	4.08	0.767	Sering	Baik
3	Rencana kerja disampaikan kepada seluruh karyawan	4.50	0.744	Sering	Baik
4	Rencana Kerja mempertimbangkan SWOT analisis	4.25	0.838	Sering	Baik
5	Kepala sekolah dan pimpinan departemen terlibat dalam penyusunan rencana kerja	4.60	0.644	Sering	Baik
6	Keahlian beranalisa digunakan dalam menyusun rencana kerja	4.31	0.776	Sering	Baik
7	Menyediakan anggaran biaya pengoperasian untuk rencana kerja	4.21	0.846	Sering	Baik
8	Rencana kerja dirancang sesuai dengan kondisi sekolah (contohnya ekonomi)	4.50	0.715	Sering	Baik
9	Mempertimbangkan siapa yang berwenang dan bertanggung-jawab menyusun setiap kegiatan.	4.56	0.649	Sering	Baik
10	Pemimpin teratas berasumsi untuk menentukan rencana	4.38	0.40	Sering	Baik
11	Rencana kerja secara teratur dievaluasi untuk mencapai tujuan	4.42	0.710	Sering	Baik
12	Rencana kerja didukung dengan data atau informasi	4.40	0.736	Sering	Baik
	Total Perencanaan Strategi	4.39	0.734	Sering	Baik

Skala: Sangat Baik (4.50 – 5.00); Baik (3.50 – 4.49); Sedang (2.50 – 3.49); Jelek (1.50 – 2.49); Sangat Jelek (1.00 – 1.49)

Responden pada penelitian ini dari dua perguruan pendidikan Advent Bandung. Tabel 1 menunjukkan urutan yang tertinggi adalah nomor 3 dengan pernyataan “Rencana kerja disampaikan kepada seluruh karyawan dengan mean 4.50 dan standar deviasi 0.744. urutan yang terendah adalah nomor 2 dengan pernyataan “Tujuan atau objektif tercapai: dengan mean 4,08 dan standar deviasi 0.767. Secara keseluruhan, total perencanaan startegi dengan mean 4.39 dan standar deviasi 0.734. Hasil ini menjelaskan bahwa penerapan perencanaan strategi pada kedua perguruan pendidikan Advent Bandung baik dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan memonitoring perencanaan strategi sesuai dengan kebijakan perguruan pendidikan.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Kompensasi

No	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Skala Responden	Deskriptif Interpretasi
1	Peningkatan gaji tahunan berkaitan dengan peringkat penilaian	3.42	1.285	Kadang Kala	Sedang
2	Para karyawan diperkenankan untuk memiliki uang cuti	2.79	1.570	Jarang	Jelek
3	Sekolah menjelaskan semua sistem pemberian tunjangan kepada seluruh karyawan.	3.48	1.337	Kadang Kala	Sedang
4	Para karyawan memperoleh asuransi jiwa	3.28	1.540	Kadang Kala	Sedang
5	Para karyawan mendapat uang lembur	2.56	1.372	Jarang	Jelek
6	Sekolah menyampaikan kepada para karyawan jika adanya perubahan struktur pembayaran/gaji	3.81	1.161	Kadang Kala	Sedang
7	Gaji yang diterima para karyawan mampu untuk mencukupi kebutuhan hidup	3.44	1.236	Kadang Kala	Sedang
8	Para karyawan memperoleh informasi mengenai tunjangan yang diberikan	3.52	1.321	Kadang Kala	Sedang
9	Biaya pengobatan diberikan oleh organisasi	3.27	1.469	Kadang Kala	Sedang
10	Organisasi bersikap terus terang dalam memberikan kompensasi	3.56	1.109	Kadang Kala	Sedang
Total Kompensasi		3.31	1.350	Kadang Kala	Sedang

Skala: Sangat Baik (4.50 – 5.00); Baik (3.50 – 4.49); Sedang (2.50 – 3.49); Jelek (1.50 – 2.49); Sangat Jelek (1.00 – 1.49)

Tabel 2 memperlihatkan persepsi responden atas kompensasi dimana urutan tertinggi nomor 6 dengan mean 3.81 dan standar deviasi 1.161. Pernyataan tersebut adalah “Sekolah menyampaikan kepada karyawan jika adanya perubahan struktur pembayaran /gaji”. Untuk urutan terendah adalah nomor nomor 9 dengan mean 3.27 dan standar deviasi 1.469, kemudian dengan pernyataan “Biaya pengobatan diberikan oleh organisasi”. Total mean 3.31 untuk kompensasi dengan standar deviasi 1.350, mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada kedua perguruan Advent Bandung pada level sedang dalam peningkatan penggajian, biaya pengobatan. Asuransi jiwa dan lainnya.

Tabel 3. Statistik Deskriptif *Learning and Growth*

No	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Skala Responden	Deskriptif Interpretasi
1	Sekolah mengembangkan kualitas pelayanan setiap tahun	4.15	0.922	Sering	Baik
2	Kepuasan guru diukur dalam sekolah	3.60	1.026	Kadang Kala	Sedang
3	Para guru diakui oleh manajemen oleh karena melakukan inisiatif	3.63	1.003	Kadang Kala	Sedang
4	Sekolah mendukung para guru untuk terus berkembang	4.10	0.973	Sering	Baik
5	Tersedianya fasilitas yang lengkap di organisasi	3.53	0.952	Kadang Kala	Sedang
6	Sekolah mendukung para guru untuk bekerja secara inovatif	4.06	0.885	Sering	Baik
7	Sekolah mendorong para guru untuk saling berbagi ilmu dengan rekan sekerja.	4.25	0.887	Sering	Baik
8	Sekolah mengembangkan teknologi informasi untuk mendukung rencana kerja	4.13	0.937	Sering	Baik
9	Para guru memiliki pandangan terbuka	4.17	0.781	Sering	Baik
10	Di sekolah ini keterampilan dan pekerjaan sesuai	3.88	0.937	Kadang Kala	Sedang
11.	Sekolahnya meminta para guru untuk melakukan lebih dari satu pekerjaan.	3.98	1.062	Kadang Kala	Sedang
Total Learning and Growth		3.93	0.942	Kadang Kala	Sedang

Skala: Sangat Baik (4.50 – 5.00); Baik (3.50 – 4.49); Sedang (2.50 – 3.49); Jelek (1.50 – 2.49); Sangat Jelek (1.00 – 1,49)

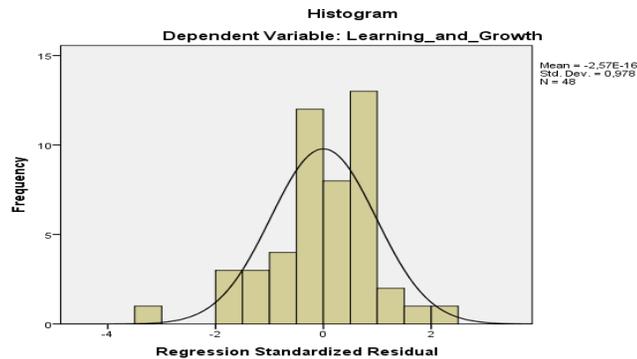
Persepsi responden terhadap Learning and Growth didapatkan bahwa urutan tertinggi nomor 7 dengan mean 4.25, standar deviasi 0.887 dan pernyataan adalah “Sekolah mendorong para guru untuk saling berbagi ilmu dengan rekan sekerja”. Urutan terakhir nomor 5 dimana mean 3,53, standar deviasi 0.952 dan pernyataan “Tersedianya fasilitas yang lengkap di organisasi” secara total Learning and Growth mean 3.93 den standar deviasi 0.942 yang berarti kegiatan Learning and Growth pada tingkat sedang dalam hal pengembangan teknologi untuk mendukung rencana kerja, pekerjaan sesuai dengan ketrampilan, saling berbagi ilmu sesama guru, dukungan dan pengembangan kemampuan dan keahlian.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Oleh karena itu dibutuhkan uji asumsi klasik untuk data primer sebagai berikut:

1. Uji Normalitas. Berdasarkan gambar dibawah ini grafik batang berada didalam garis kurva. Telah lolos uji Normalitas

Gambar 2



2. Uji Multikolinerita. Nilai VIF 1,577 < 10, sedang nilai Tolerance .634 > 0.100, maka dapat dipastikan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Multikolineritas.

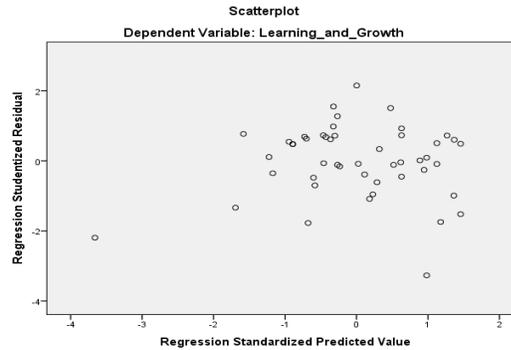
Tabel 4 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Perencanaan Strategi	,634	1,577
	Kompensasi	,634	1,577

a. Dependent Variable: Learning_and_Growth

3. Uji Heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar dibawah ini titik-titik menyebar dan menjauh dari titik sumbu X atau Y, maka tidak terjadi gejala Heteroskestisitas.

Gambar 3.



Uji Regresi Berganda

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,162	5,935		,533	,597
	Perencanaan Strategi	,571	,137	,486	4,176	,000
	Kompensasi	,303	,091	,387	3,327	,002

a. Dependent Variable: Learning_and_Growth

Analisis data dengan menggunakan SPSS 24 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.162 + 0.571X_1 + 0.303X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Nilai Konstan adalah 3.162 artinya tidak terjadi perubahan variabel perencanaan strategi dan kompensasi atau masing-masing variabel bebas nol, maka *learning and growth* pada kedua perguruan pendidikan Advent Bandung sebesar 3.162 satuan.
2. Jika nilai koefisien regresi perencanaan strategi adalah 0.571 dan jika meningkat 1% dengan asumsi variabel kompensasi nol, maka *learning and growth* pada

kedua perguruan pendidikan Advent Bandung meningkat sebesar 0.571%. ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan strategi yang dilakukan berkontribusi positif bagi peningkatan *learning and growth*.

3. Koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0.303 artinya kalau variabel kompensasi meningkat 1% dengan asumsi variabel perencanaan strategi nol, maka tingkat *learning and growth* pada kedua perguruan pendidikan Advent Bandung meningkat sebesar 0.303%. Pernyataan ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi yang dilaksanakan berkontribusi positif pada peningkatan *learning and growth*. Semakin tinggi pelaksanaan kompensasi dilakukan akan meningkatkan *learning and growth*.

Uji Hipotesis t

Tabel 6. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3,162	5,935		,533	,597
	Perencanaan Strategi	,571	,137	,486	4,176	,000
	Kompensasi	,303	,091	,387	3,327	,002

a. Dependent Variable: Learning_and_Growth

Berdasarkan Tabel 6 bahwa variabel perencanaan strategi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning and growth* pada kedua perguruan pendidikan Advent Bandung. Hal ini terlihat dari signifikan perencanaan strategi (X1) $0.000 < 0.05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.176 > 1.6786$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh perencanaan strategi terhadap *learning and growth* dapat diterima. Demikian juga variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning and growth* pada kedua perguruan pendidikan Advent Bandung. Signifikan kompensasi (X2) $0.002 < 0.05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.327 > 1.6786$), sehingga H_0 ditolak dan

H₂ diterima, dimana hipotesis pengaruh kompensasi terhadap *learning and growth* dapat diterima.

Uji Hipotesis F

Tabel 7. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1916,465	2	958,232	35,725	,000 ^b
	Residual	1207,014	45	26,823		
	Total	3123,479	47			

a. Dependent Variable: Learning_and_Growth

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Perencanaan Strategi

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $35.725 > 2.81$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima dan disimpulkan bahwa variabel perencanaan strategi (X1) dan variabel kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *learning and growth* pada kedua perguruan pendidikan Advent Bandung.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,614	,596	5,179

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Perencanaan Strategi

b. Dependent Variable: Learning_and_Growth

Tabel 8 memperlihatkan bahwa koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0.596 yang artinya bahwa kedua variabel bebas yaitu perencanaan

strategi dan kompensasi menjelaskan variabel terikat yaitu *learning and growth* sebesar 59.6% sedangkan sisanya 41.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Setelah mengolah data kuesioner dan hasil uji statistik, maka dapat disimpulkan uraian diatas sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perencanaan strategi pada kedua perguruan pendidikan Advent bandung berjalan dengan baik.
2. Kompensasi yang dilaksanakan di kedua perguruan pendidikan Advent bandung dalam kondisi sedang.
3. Tingkat *learning and growth* pada kedua perguruan pendidikan Advent Bandung dalam kondisi sedang
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan strategi terhadap *learning and growth*
5. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap *learning and growth*.
6. Ada pengaruh yang positif dan signifikan perencanaan strategi dan kompensasi secara simultan terhadap *learning and growth*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, H., dan Syam, K. (2012). *Akuntansi Sektor Publik: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Allison., dan Kaye. (2005). *Perencanaan Strategis Bagi Perusahaan Nirlaba*. Yayasan Obor Indonesia. Jakarta
- Aryani, D. (2014). *Evaluasi balance scorecard learning and growth perspektif untuk meningkatkan human capital di HRD. PTX Surabaya*. Jurnal Mahasiswa Ilmiah

Universitas Surabaya. Diperoleh dari: file:///C:/Users/Surface/Downloads/863-1-1436-1-10-20180206%20(1).pdf.

Asmarani, D. E. (2006). *Analisa Pengaruh Perencanaan Strategi Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Upaya Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Universitas Diponegoro. Semarang

Daft. R. (2006). *The New Era of management*. South Western. China

Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta

Hidayat, A. A. (2021). *Model Assesment Mutu Pendidikan Keperawatan; Strategi Kinerja Organisasi Excellence*. Health Book Publishing. Surabaya

Horgren, Datar, Foster, Rajan dan Itner. (2015). *Cost Accounting: A Managerial Emphasis*. Person International. Prentice Hall.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Diperoleh dari <https://kbbi.web.id/kompensas.pdf>

Pearce, J., dan Robinson, R. (2008). *Manajemen Strategi: Formula, Implementasi dan Pengendalian*. Salemba Empat. Jakarta

Raymundus, I. W. (2018). *Perencanaan Manajemen Strategi Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Business Management Journal. Vol 14, No 2. <http://journal.ubm.ac.id/>

Resurreccion, P. (2012). *Performance Management and Compensation as Drive of Organization Competitiveness*. International Journal of Business and Social Science. Vol 3, No. 2

Rivai (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*.

Grafindo. Jakarta.

Sak, A. M., dan Haccoun, R. (2007). *Managing Performance through training and Development*. Thomas Nelson. Canada

- Siagian, H. L. (2013). Management Control System, Human Resource, Management Practice and Organizational Performance: Basis For School Management System. Dissertation. Adventist University of Philippines.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sihotang, A. (2007). *Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta.