

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK SYARIAH

Aswika Weldi, Ikhbal Akhmad, Wan Laura Hardilawati
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 190304355@studentumri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. YASTERA yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relative kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan Pragiwani *et al*, (2020).

Begitu pula halnya di PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah yang dimana memiliki visi menjadi perusahaan yang menghasilkan produk yang berkualitas

dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dan misi meningkatkan mutu pelayanan untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Untuk mencapai visi dan misi tersebut peran SDM sangat dibutuhkan mengingat manusia merupakan salah satu unsur-unsur manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan juga tentunya PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah harus memiliki SDM yang berorientasi kepada kinerja maksimal.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama agar perusahaan seperti PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2018). Menurut Siahaan, (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja karyawan pada PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah terdapat masih ada beberapa banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dari wawancara beberapa karyawan dimana masih ada kendala lain diantaranya karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang datang kerja terlambat, kecemburuan social antar karyawan dan tidak masuk kerja tanpa izin. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan kompensasi yang tidak sesuai dan lingkungan kerja. sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan target yang telah direncanakan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara kinerja karyawan pada PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah mengalami penurunan kinerja pada tahun 2022 dengan nilai rata-rata 85,5% dengan keterangan baik. Nilai tersebut lebih kecil dibanding tahun 2021 dengan nilai rata-rata sebesar 86,8%. Namun pada tahun 2023 kinerja karyawan PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah mengalami kenaikan dengan nilai rata-rata 86,2%. Data tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah. Menurun dan belum maksimalnya kinerja karyawan PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah adalah kompensasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2016). Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan (Yulhalsari, 2018) Pemberian kompensasi yang sesuai mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi yang diberikan berupa gaji, insentif, serta tunjangan guna memberikan semangat kerja kepada karyawan. Namun karyawan PT. Yastera

(Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah merasakan permasalahan besaran gaji yang berbeda antara lulusan S1 dengan lulusan SMA padahal memiliki tugas dan jabatan yang sama. Dengan demikian karyawan merasa dirugikan sebagai pertimbangan setiap karyawan memiliki beban hidupnya masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Maulana (2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Vannisa (2020) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Masalah lingkungan kerja yang terjadi pada PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah yaitu hubungan dengan rekan kerja dimana sering adanya kesalahpahaman antar karyawan yang terjadi akibat kurangnya komunikasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kecemburuan social antar karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti oleh Ernanda *et al*, (2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Nurjanah (2020) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Budiasa, 2021) adalah kinerja karyawan lebih ditekankan kepada kualitas maksimal dan kuantitas dalam mencapai target, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tersebut. Ketersediaan dan keterampilan seseorang saja tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Wijaya *et al*, 2020).

Kompensasi

Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Nawawi (2015) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping dapat pula membuat karyawan frustrasi. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustrasi.

Lingkungan Kerja

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Pratama (2015) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Pendapat Ahyari (2013) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah yang berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 50 responden yang seluruhnya adalah karyawan PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah.. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri

atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas; Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)
1	Gender	Laki-laki	28
		Perempuan	22
	Jumlah		50
2	Usia	17-25 Tahun	9
		26-35 Tahun	32
		>35 Tahun	9
	Jumlah		50
3	Pendidikan terakhir	SMA	-
		D3	15
		S1	30
		S2	5
	Jumlah		50
4	lama kerja di PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah	< 1 Tahun	-
		1- 3 Tahun	5
		4-5 Tahun	14
		> 5 tahun	31
	Jumlah		50

Sumber : Olahan Data Spss 2024

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner didapatkan karakteristik responden karyawan PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah

1. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 28 orang (56%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 22 orang (44%) responden berjenis kelamin perempuan, dikarenakan pekerjaan lebih membutuhkan tenaga laki-laki lebih banyak ketimbang tenaga perempuan.
2. Berdasarkan usia responden terdapat 9 orang (18%) berumur 17-25 tahun, 32 orang (64%) berumur 26-35 tahun, dan 9 orang (18%) >35 tahun, hasil menunjukkan lebih banyak usia 26-35 tahun dikarenakan PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah membutuhkan generasi muda yang dapat memanfaatkan teknologi dalam menjalankan pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir responden terdapat 15 orang (30%) responden D3, 30 orang (60%) responden S1 dan 5 orang (10%) responden S2. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang mempunyai pendidikan terakhir S1.
4. Berdasarkan lama kerja di PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah terdapat 5 orang (10%) responden yang telah bekerja 1-3 tahun, 14 orang (28%) responden yang telah bekerja 4-5 tahun dan 31 orang (62%) responden yang telah

bekerja > 5 tahun. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang telah bekerja >5 (lebih dari lima tahun).

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 2 Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	50	26	60	50.24	5.713
Lingkungan Kerja	50	30	45	39.10	3.732
Kinerja	50	46	75	62.62	7.091
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Olahan Data Spss 2024

1. Kompensasi.

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 26, nilai *maximum* 60 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 50,24 dengan standar deviasi 5,713. Nilai rata-rata dan standar deviasi kompensasi menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

2. Lingkungan Kerja.

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 30, nilai *maximum* 45 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 39,10 dengan standar deviasi 3,732. Nilai rata-rata dan standar deviasi lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

3. Kinerja

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 46, nilai *maximum* 75 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 62,62 dengan standar deviasi 7.091. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,575	0,2787	Valid
X1.2	0,466	0,2787	Valid
X1.3	0,660	0,2787	Valid
X1.4	0,604	0,2787	Valid
X1.5	0,549	0,2787	Valid
X1.6	0,707	0,2787	Valid
X1.7	0,744	0,2787	Valid
X1.8	0,583	0,2787	Valid
X1.9	0,760	0,2787	Valid
X1.10	0,775	0,2787	Valid
X1.11	0,772	0,2787	Valid

X1.12	0,626	0,2787	Valid
X2.1	0,606	0,2787	Valid
X2.2	0,746	0,2787	Valid
X2.3	0,612	0,2787	Valid
X2.4	0,573	0,2787	Valid
X2.5	0,676	0,2787	Valid
X2.6	0,592	0,2787	Valid
X2.7	0,676	0,2787	Valid
X2.8	0,465	0,2787	Valid
X2.9	0,638	0,2787	Valid
Y1	0,690	0,2787	Valid
Y2	0,712	0,2787	Valid
Y3	0,610	0,2787	Valid
Y4	0,626	0,2787	Valid
Y5	0,699	0,2787	Valid
Y6	0,622	0,2787	Valid
Y7	0,773	0,2787	Valid
Y8	0,589	0,2787	Valid
Y9	0,691	0,2787	Valid
Y10	0,591	0,2787	Valid
Y11	0,675	0,2787	Valid
Y12	0,498	0,2787	Valid
Y13	0,645	0,2787	Valid
Y14	0,668	0,2787	Valid
Y15	0,468	0,2787	Valid

Sumber : Olahan Data Spss 2024

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kompensasi memiliki R hitung lebih besar dari R tabel 0,2787. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja memiliki R hitung lebih besar dari R tabel 0,2787. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kinerja memiliki R hitung lebih besar dari R tabel 0,2787. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,880	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,800	0,6	Reliabel

Kinerja (Y)	0.889	0,6	Reliabel
-------------	-------	-----	----------

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel kompensasi sebesar 0,880, lingkungan kerja sebesar 0,800 dan kinerja 0,889 yang berarti data tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.68816327
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.059
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olahan Data Spss 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

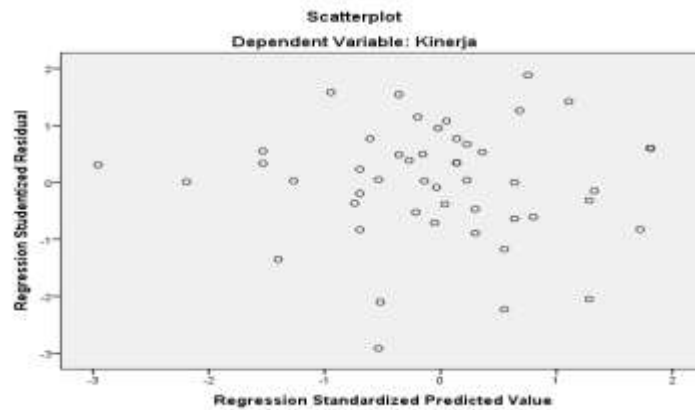
Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.594	1.684
Lingkungan Kerja	.594	1.684

Sumber : Olahan Data Spss 2024

Berdasarkan tabel diatas Hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan Data Spss 2024

Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7 Uji t/Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.573	7.438		0.749	.457
	Kompensasi	.468	.155	.377	3.014	.004
	Lingkungan Kerja	.857	.238	.451	3.606	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data Spss 2024

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kompensasi adalah 3,014 > t tabel 2,011. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (H1 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien lingkungan kerja adalah 3,606 > t tabel 2,011. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H2 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.573	7.438		
	Kompensasi	.468	.155		.377
	Lingkungan Kerja	.857	.238		.451

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data Spss 2024

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a).

Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 5,573. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 5,573. Maka kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 5,573

2. Kompensasi X_1 terhadap kinerja (Y).

Koefisien regresi kompensasi X_1 adalah 0,468 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,468 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

3. Lingkungan kerja X_2 terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi lingkungan kerja X_2 adalah 0,857 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,857 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.544	4.787

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

Sumber : Olahan Data Spss 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar 0,544 atau 54,4%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 54,4% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya, yaitu 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti stres kerja, komitmen, dan lain sebagainya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,014 > t tabel 2,011. Maka berarti H_0 di tolak dan H_2 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat di PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu pentingnya kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja diberikan kepada karyawan agar tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Pemberian kompensasi yang sesuai

dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan (Yulhalsari, 2018) Pemberian kompensasi yang sesuai mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi yang diberikan berupa gaji, insentif, serta tunjangan guna memberikan semangat kerja kepada karyawan. Indikator yang paling berpengaruh adalah gaji dengan pernyataan (gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup). Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muliono (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $3,606 > t$ tabel $2,011$. Maka berarti H_0 di tolak dan H_2 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sangat erat pada PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu sangat dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendorong semangat karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekan kerja dengan pernyataan (saya merasa karyawan diperusahaan ini saling menghormati dengan rekan kerja) Hasil penelitian ini sejalan penelitian Ningsih (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Melihat masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini disarankan kepada peneliti selanjutnya agar memperbesar atau memperluas unit populasi atau sampel dengan menambah objek atau lokasi penelitian yang lebih luas. Penelitian selanjutnya diharapkan adanya tambahan variabel lain seperti disiplin, K3, dan yang lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Inkubis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>.
- Alfisahri, Khusnul, H. (2023) 'Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 91–103.
- Budiasa, I.K. (2021) *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Dwi Murti, A. et al. (2023) 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention', *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 2(2), pp. 125–130. Available at: <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>.
- Ernanda, Y., Simamora, S. S., Br Sembiring Meleilala, A.S., Nathanael Sitompul., H. I., & F.S. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang PT. BNI, Tbk. Kota Medan', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), p. 190.
- Fata Sabita Ala Dini (2023) 'Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), pp. 535–539. Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>.
- Gandung, M. (2024) 'the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance', *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), pp. 51–58. Available at: <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>.
- Jamal, A.R., Setianingsih, R. and Zaki, H. (2022) 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), pp. 35–44. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>.
- Jufrizen, J. (2018) *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Kepemimpinan, P.G. et al. (2023) 'Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota', 2(1), pp. 104–116.
- Kompensasi, P. and Setyawan, D. (2018) 'Pengaruh Kompensasi, Organizational..., Desta Setyawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020', pp. 1–8.
- Meita Pragiwani, Elva Lestari, M.B.A. (2020) 'Pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT.Tektonindo Henida Jaya Group)', 3(3), pp. 117–129.
- Nur, R. et al. (2023) 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 1–11. Available at: Kusumah, (2017).
- Nurjanah (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatra Utara'.
- Organisasi, P.B. and Dan, K.K. (2024) 'Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau', pp. 1–9.

- Pratama, B.. (2015) 'pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. Universitas Negri Yogyakarta'.
- Produktivitas, T., Persero, P. and li, R.U. (2022) 'Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu', Muhammadiyah Riau, 1(1), pp. 45–58.
- Purwanti, T. et al. (2021) 'Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu', jurnal ekonomi, Accounting and Business, 1(1), pp. 173–181. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>.
- Putra, Y.P., Fikri, K. and Sulityandari (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru', Economics, Accounting, and Bussiness Journal, 2(1), pp. 160–170. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru', ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal), 2(1), pp. 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R. et al. (2023) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau', Prosiding Seminar Nasional ..., 3, pp. 336–347. Available at: <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>.
- Rindia, Zaki, H. and Bakaruddin, D. (2024) 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton', Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), pp. 354–363.
- Safitri, T.E., Kusuma, A. and Setianingsih, R. (2024) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru', Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 3(1), pp. 306–324.
- Sarumaha, W. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai', Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi, 1(1), pp. 28–36. Available at: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>.
- Savira, S.H. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru', Economics, Accounting and Business journal, 2(1), pp. 279–287.
- Siahaan, E. (2014) 'Anteseden Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Berdasarkan Perspektif Jender Pada Sektor Jasa Perbankan di Wilayah DKI Jakarta', Universitas Brawijaya Program Pascasarjana, Malang [Preprint].
- Talunohi, H., Hardilawati, W.L. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru', Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA, 1(1), pp. 24–34.
- Ukasyah, S., Zaki, H. and Kusumah, A. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia', 3, pp. 537–545.
- Vannisa and Nainggolan, N.P. (2020) 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana Han Wijaya', Jurnal Universitas Putera Batam [Preprint].

- Vemmylia (2010) 'Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Usu*, 14(1), pp. 86–97.
- Viona, O. and Hastuti, D. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), pp. 66–77.
- Wahyuddin, A. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 95–107. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>.
- Wahyuni, R., Gani, A. and Syahnur, M.H. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), pp. 142–150. Available at: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.
- Wijaya, A., Semmaila, B., & Serang, S. (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *center of economic student journal*, 3(2), pp. 151–157.
- Wulandari, R., Ramadhan, R.R. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, pp. 488–497.
- Yolanda, V. et al. (2024) 'PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI', 3(1), pp. 298–306.
- Zaki, H. and Marzolina (2016) 'Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), pp. 1–23. Available at: <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Ernanda, Y., Simamora, S. S., Br Sembiring Meleilala, A.S., Nathanael Sitompul., H. I., & F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang PT. BNI, Tbk. Kota Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 190.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Donni Juni Priansa. (2017). *perilaku konsumen dalam persaingan kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta (R. G. Persada (ed.)).
- Kompensasi, P., & Setyawan, D. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Organizational..., Desta Setyawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020*. 1–8.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurjanah. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara*.

- Pratama, B. . (2015). *pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.*
- Siahaan, E. (2014). *Anteseden Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Berdasarkan Perspektif Jender Pada Sektor Jasa Perbankan di Wilayah DKI Jakarta. Universitas Brawijaya Program Pascasarjana, Malang.*
- sinambella,L.p ,. Suryani & Damayanti, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (cet 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Dr, Metode Penelitian Bisnis. In CV Alfabeta, Bandung.*
- Vannisa, & Nainggolan, N. P. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana Han Wijaya. Jurnal Universitas Putera Batam.*
- Vridyaningtyas, E. (2022). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Nasmoco Bahtera Motor Di Yogyakarta. Jurnal Studi Manajemen Organisasi, 17(2), 19–26.*
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: (Rajawali pers).
- Widodo, S. e. (2015). *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: (Pustaka Pelajar).
- Wijaya, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Teologi*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray Makassar.