



THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PARAMITA BUDDHIST ELEMENTARY SCHOOL AND KINDERGARTEN IN TANJUNG SELOR, NORTH KALIMANTAN

Verlin Sukhito¹

STABN Sriwijaya, Tangerang, Indonesia
verlin55758@gmail.com

Mulyana²

STABN Sriwijaya, Tangerang, Indonesia
mulyanawahyu45@gmail.com

Dika Arya Yasa³

STABN Sriwijaya, Tangerang, Indonesia
dikaaryayasa96@gmail.com

ABSTRACT :

This study aims to determine the effect of work environment and compensation on employee performance at Paramita Buddhist Elementary School and Kindergarten in Tanjung Selor, North Kalimantan. This study uses a quantitative approach with an ex-post facto method. The study population consists of all 36 employees at the Paramita Buddhist Elementary School and Kindergarten, with a saturated sampling technique used so that the entire population serves as the sample. The research instrument is a questionnaire using a Likert scale, which has been validated for validity and reliability. The results of the study indicate that: (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 8.592 and significance of 0.000; (2) compensation does not have a significant effect on employee performance with a t-value of -0.876 and significance of 0.388; (3) work environment and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance with an F-value of 49.922 and significance of 0.000. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.737 indicates that 73.7% of the variation in employee performance can be explained by the two independent variables, while 26.3% is explained by other factors outside the research model. The regression equation obtained is $EP = 25.077 + 0.868 WE - 0.102 C$. The conclusion of this study is that the work environment is the most dominant factor influencing employee performance, while compensation does not have a significant partial effect. However, when combined, both variables can significantly contribute to improving employee performance. The practical implication of this study is the need for improvements in the work environment and performance-based compensation to improve employee performance in educational institutions.

Keywords: Work Environment, Compensation, Employee Performance, Education.

E-ISSN

P-ISSN

Article Info

Received: 1 October 2025

Revised: 1 November 2025

Accepted: 31 December 2025

Doi Number

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SD DAN TK BUDDHIS PARAMITA DI TANJUNG SELOR KALIMANTAN UTARA

ABSTRAK :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di SD dan TK Buddhis Paramita di Tanjung Selor, Kalimantan Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex-post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai SD dan TK Buddhis Paramita yang berjumlah 36 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,592 dan signifikansi 0,000; (2) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,876 dan signifikansi 0,388; (3) lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 49,922 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,737 menunjukkan bahwa 73,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 26,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $KP = 25,077 + 0,868 LK - 0,102 K$. Kesimpulan penelitian ini adalah lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai, sementara kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun, ketika dikombinasikan, kedua variabel tersebut mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perbaikan lingkungan kerja yang kondusif serta kompensasi berbasis prestasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di institusi pendidikan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Pendidikan.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu faktor penting untuk berjalannya sebuah sistem organisasi. Sumber daya manusia atau biasanya disebut pegawai menjadi penggerak utama organisasi agar dapat bekerja dengan benar. Menurut Tewal et al. (2017) organisasi merupakan sekumpulan individu yang secara terstruktur diatur, diarahkan, dan dikoordinasikan untuk mencapai tujuan yang sama. Terdapat banyak bentuk organisasi dalam masyarakat, seperti perusahaan, lembaga swadaya masyarakat, lembaga pendidikan dan lain-lain. Sekolah adalah lembaga pendidikan dan merupakan salah satu bentuk organisasi yang di dalamnya terdapat struktur organisasi berisi orang-orang yang menjalankan organisasi sekolah ini. Menurut Sutiawan dan Fauzan (2021) berpendapat bahwa peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah semua potensi sumber daya yang ada pada manusia dapat dimanfaatkan sebagai



cara untuk mencapai keberhasilan dalam tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk diperhatikan karena akan memengaruhi hasil akhir atau menentukan tercapainya tujuan sebuah organisasi. Karena itu biasanya setiap individu akan diukur kinerjanya.

Setiap pegawai di dalam organisasi memiliki tugasnya masing-masing dan mengemban kewajiban untuk menyelesaikannya. Hasil akhir dari tugas yang diselesaikan seorang pegawai itulah yang disebut sebagai kinerja. Robbins dan Judge (2017) mengungkapkan bahwa organisasi sekarang tidak hanya menganggap kinerja dilihat dari hasil tugas pegawai tapi lebih berorientasi pada pelayanan, terdapat tiga perilaku yang membentuk kinerja yaitu pelaksanaan tugas, *citizenship* (perilaku sosial yang positif dalam lingkungan organisasi), dan kontraproduktivitas. Pandangan mengenai orientasi kinerja organisasi yang tidak hanya berfokus pada hasil tugas pegawai, tetapi juga lebih berorientasi pada pelayanan, menggambarkan perkembangan dalam dunia kerja modern. Kinerja terbaik dari setiap pegawai merupakan keinginan setiap organisasi atau lembaga yang mengandalkan sumber daya manusianya. Demikian pula dengan SD dan TK Buddhis Paramita di Tanjung Selor Kalimantan Utara yang menginginkan kinerja terbaik dari pegawainya.

Kinerja pegawai sekolah yang ideal mencakup dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas, kompetensi dalam mengajar atau mendukung proses pendidikan, serta keterlibatan aktif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Arianto (2014) mengungkapkan adanya permasalahan semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak yang disebabkan oleh rendahnya upah, lingkungan kerja yang kurang kondusif, lingkungan yang kurang bersih dan hubungan serta komunikasi yang tidak harmonis dan komunikatif. Pegawai idealnya diharapkan memiliki disiplin yang baik, mampu berkolaborasi dengan rekan kerja, serta memberikan pelayanan terbaik bagi siswa dan orang tua. Selain itu, mereka juga dituntut untuk memiliki inisiatif dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta beradaptasi dengan perkembangan dunia pendidikan.

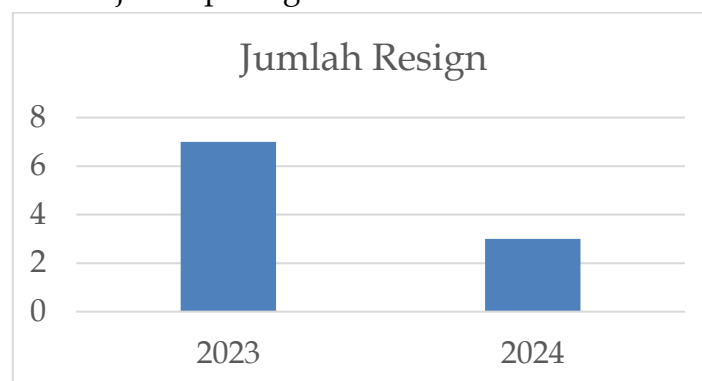
Banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai baik dari dalam maupun dari luar. Faktor dalam dirinya seperti pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk melakukan pekerjaan, kepribadian, sikap, dan perilaku yang memengaruhi kinerjanya. Faktor luar dirinya seperti gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar pegawai, dan lingkungan kerja tempat pegawai bekerja (Lestary & Harmon, 2017). Sedangkan menurut Septianingsih (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh upah atau kompensasi dan lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai saat mereka bekerja baik itu fisik ataupun non-fisik seperti ruangan dan keadaan sosial. Menurut Robbins dan Judge (2013) lingkungan kerja adalah elemen penting dalam perilaku organisasi yang mencakup faktor-faktor fisik, sosial, dan budaya yang memengaruhi kinerja serta kepuasan karyawan. Dalam konteks lingkungan kerja pegawai sekolah, berarti bisa

diartikan sebagai seluruh area sekolah dan suasana sosial serta psikologis di dalamnya. Menurut informan pada kenyataannya di SD dan TK Buddhis Paramita belum dapat menghadirkan tempat dan suasana yang baik untuk pegawainya, banyak pegawai dari luar daerah yang memilih *resign*. Jika lingkungan kerja tidak nyaman pegawai akan merasa tertekan atau tidak puas yang dapat mengganggu produktivitas mereka. Sebaliknya jika lingkungan kerjanya nyaman, pegawai akan merasa lebih nyaman dan produktif (Wahyuningsih, 2018).

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai oleh organisasi tempatnya bekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya. kompensasi yang adil dan sesuai dengan standar juga berperan penting dalam menarik talenta terbaik dan mempertahankan pegawai yang berkualitas. DeCenzo dan Robbins (2010) mendefinisikan kompensasi sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang mencakup semua bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Sebuah sistem kompensasi yang baik harus memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan kemampuan organisasi, sehingga tercipta hubungan kerja yang saling menguntungkan.

Pada penelitian Nugraha & Tjahjawati (2017) menyebutkan bahwa dengan memberikan pengakuan dan penghargaan yang tepat, pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan mereka, ini akan memberikan timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, dan juga akan mempertahankan serta meningkatkan semangat kerja dan dorongan untuk terus bekerja. Sedangkan keadaan di SD dan TK Buddhis Paramita berdasarkan wawancara diketahui bahwa kebanyakan pegawai yang telah keluar dengan alasan pindah kerja ke daerah lain ataupun bekerja pada perusahaan, hal ini dinilai oleh informan yang menjadi salah satu faktornya adalah kurang sesuainya kompensasi yang diterima. Dari semua guru di SD dan TK Budhis Paramita hanya 2 yang telah memiliki sertifikasi sisanya adalah guru tetap yayasan dan honorer, sehingga ada perbedaan tingkat kompensasi yang diterima pegawai. Keluarnya pegawai dari sebuah lembaga atau organisasi diduga dapat diakibatkan oleh keadaan sistem manajemen sumber daya manusia yang bermasalah. Adapun data *resign* pegawai SD dan TK Paramita ditunjukkan pada gambar 1.1 di bawah ini.



Gambar 1. Data *resign* pegawai SD dan TK Buddhis Paramita tahun 2023-2025

Sumber: SD Buddhis Paramita Tanjung Selor (data diolah penulis, 2025)



Berdasarkan data di atas didapatkan informasi bahwa jumlah pegawai yang melakukan *resign* pada tahun 2023 sampai 2025 totalnya sejumlah 10 orang. Angka ini cukup tinggi untuk instansi seperti SD dan TK dengan pegawai bertotal 36 orang, setelah dihitung angka retensi pegawai di SD dan TK Paramita ada diangka 77 Persen yang mana masih pada taraf cukup baik namun belum ideal. Menurut Tenney (2025) persentase yang baik untuk retensi pegawai adalah 90 persen atau di atasnya, yang artinya organisasi hanya mengalami 10 persen pergantian pegawai. Pada titik ini menunjukkan ada yang salah dalam sistem manajemen SDM. Alasan 8 dari 10 orang yang *resign* adalah pindah kerja ke daerah lain seperti Jawa atau memilih bekerja di perusahaan, sedangkan 2 sisanya memiliki alasan pribadi. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai, atau fasilitas kerja yang tidak memadai, diduga menjadi penyebab utama ketidakpuasan pegawai. Selain itu, kompensasi yang tidak kompetitif atau tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diemban juga dapat memicu keputusan untuk *resign*. Misalnya, pegawai dengan latar belakang pendidikan S2 mungkin memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap kompensasi dan lingkungan kerja. Ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dapat mendorong mereka untuk mencari peluang lain. Karena itu penelitian ini fokus pada faktor lingkungan kerja dan kompensasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru yang ada di Sekolah Buddhis Paramita, banyak pegawai yang merupakan perantau dari luar Kalimantan. Beberapa di antaranya memutuskan untuk kembali ke daerah asalnya setelah keluar dari pekerjaannya di SD dan TK Paramita. Menurutny ini mungkin disebabkan oleh faktor penghasilan yang kurang sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan karyawan. Selain itu berdasarkan keterangannya cukup banyak pegawai yang merupakan perantau. Ini menjadikan faktor lingkungan dapat berperan besar dalam menciptakan suasana nyaman untuk pegawai, karena adanya perbedaan lingkungan membuat pegawai yang berasal dari luar daerah memerlukan adaptasi pada lingkungan baru. Seperti penjelasan sebelumnya di atas oleh penelitian sebelumnya menunjukkan adanya keterkaitan dan pengaruh kedua faktor di atas terhadap kinerja. Sehingga penelitian ini perlu dilaksanakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara juga diperoleh beberapa faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai seperti perilaku dan rendahnya motivasi kerja pegawai. Faktor tersebut dapat diketahui dari keterangan yang diberikan narasumber, bahwa pegawai atau guru pasti melakukan absen atau tidak masuk setidaknya satu atau dua kali dalam satu bulan dan kurang mempersiapkan materi ajarnya bahkan cenderung meniru milik rekan kerjanya. Keterangan tersebut menjadi indikasi kurangnya motivasi dan semangat untuk bekerja. Dengan rendahnya semangat kerja otomatis akan memengaruhi hasil kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode *ex-post facto*. Menurut Sihotang (2023) *ex-post facto* adalah metode penelitian kuantitatif komparatif-kausal yang digunakan untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat berdasarkan kejadian atau data yang telah terjadi, bukan melalui eksperimen langsung. Penelitian ini dilakukan di SD dan TK Buddhis Paramita di Tanjung Selor Kalimantan Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di SD dan TK Buddhis Paramita Tanjung Selor, Kalimantan Utara berjumlah 36 pegawai. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh populasi akan menjadi responden. Kuesioner menjadi instrumen utama untuk mengumpulkan data primer mengenai variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai dari responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, dimana responden cukup memilih alternatif jawaban yang telah disediakan. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban dengan bobot nilai sangat tidak setuju (STS) hingga sangat setuju (SS). Tahap pertama adalah uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas). Kedua adalah uji prasyarat atau uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Ketiga adalah uji analisis data yang mencakup analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Uji-uji tersebut akan dilakukan menggunakan program Excel dan SPSS.

HASIL DAN DISKUSI

Responden dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang terdiri dari seluruh pegawai SD dan TK Paramita. Terdapat empat indikator kategori responden yang digunakan untuk menganalisis karakteristik sampel yang mencakup jenis kelamin, unit kerja, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Keempat indikator ini mampu memberikan gambaran tentang demografi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	31	86,1%
Laki-laki	5	13,9%
Total	36	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 31 orang atau 86,1% dari total sampel. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 5 orang atau 13,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah perempuan.

Tabel 2. Unit Kerja

Unit Kerja	Frekuensi	Persentase
Pegawai TK	9	25%
Pegawai SD	27	75%
Total	36	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berasal dari unit kerja SD, yaitu sebanyak 27 orang atau 75% dari total sampel. Sementara itu, sebanyak 9 orang responden atau 25% berasal dari unit kerja TK. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini bekerja di jenjang SD.

Tabel 3. Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase
5 <	21	58,3%
5 - 10	12	33,3%
10 >	3	8,3%
Total	36	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 21 orang (58,3%), memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Sebanyak 12 orang (33,3%) memiliki masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, dan hanya 3 orang (8,3%) yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tergolong baru dalam masa kerja mereka di sekolah.

Tabel 4. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
S2	3	8,3%
S1	26	72,2%
SMA	6	16,7%
SMP	1	2,8%
Total	36	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Strata Satu (S1), yaitu sebanyak 26 orang atau 72,2% dari total responden. Sebanyak 6 responden (16,7%) berpendidikan SMA, diikuti oleh 3 responden (8,3%) yang telah menempuh pendidikan hingga Strata Dua (S2), dan hanya 1 responden (2,8%) yang merupakan lulusan SMP. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menyelesaikan pendidikan tinggi tingkat sarjana.



Uji Validitas

Validitas isi dalam penelitian ini akan menggunakan indeks Gregory, Apabila nilai indeks kesepakatan berada di bawah 0,4, maka validitasnya tergolong rendah. Jika nilainya berada dalam rentang 0,4 hingga 0,79, maka validitas termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, jika indeks kesepakatan melebihi 0,8, maka validitas dianggap tinggi (Mirnawati et al., 2022). Hasil perhitungan indeks validitas Gregory menunjukkan nilai 1,00 yang merupakan nilai maksimum. Ini berarti terdapat kesepakatan penuh antara para ahli terhadap seluruh butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen memiliki validitas isi yang sangat tinggi, dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti karena setiap item dianggap tepat dan representatif.

Setelah validitas isi, selanjutnya instrumen penelitian akan diuji untuk seleksi butir-butir yang digunakan mengumpulkan data. Validitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson. Uji validitas pada penelitian ini akan dikoreksi menggunakan *corrected item total correlation*. Butir kuesioner dengan daya beda $> 0,2$ dapat dianggap valid. Berarti butir kuesioner yang diuji dapat membedakan responden yang memiliki atribut yang sesuai dan tidak sesuai (Naga, 2013). Hasilnya dari total 90 butir pernyataan semuanya dinyatakan valid, dengan demikian seluruh butir pernyataan akan digunakan dalam pengambilan data.

Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya diperoleh 0,7 (Naga, 2013). Nilai alpha yang berada dibawah 0,7 akan dinilai kurang baik. Sedangkan nilai alpha diatas 0,7 dapat dianggap baik.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Kriteria	Ket.
Kinerja Pegawai	0,93	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,93	0,70	Reliabel
Kompensasi	0,96	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Microsoft Excel (2025)

Nilai reliabilitas pada ketiga variabel tersebut semuanya berada di atas 0,70, yang merupakan nilai kriteria yang digunakan untuk penelitian ini. Nilai 0,90 menunjukkan bahwa tingkat konsistensi butir-butir pernyataan pada setiap variabel berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada ketiga variabel memiliki reliabilitas yang sangat baik, dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* melalui bantuan program SPSS. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi (*Asymp. Sig*) $>$



0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,20

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) adalah sebesar 0,20. Karena nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal.

Uji Linearitas

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui analisis *Test for Linearity*. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi pada bagian *Deviation from Linearity*, yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linear. Atau jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hubungan dinyatakan tidak linear.

Tabel 7. Uji Linearitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

	F	Signifikansi
<i>Deviation from Linearity</i>	1,525	0,276

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* sebesar 0,276. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X_1 dan Y bersifat linear.

Tabel 8. Uji Linearitas Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

	F	Signifikansi
<i>Deviation from Linearity</i>	0,982	0,534

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2025)

Hasil uji linearitas antara kompensasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* adalah sebesar 0,534. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X_2 dan Y bersifat linear.

Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* melalui program SPSS. Adapun kriteria yang digunakan adalah jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan jika nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 , maka menunjukkan adanya multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Lingkungan Kerja (X_1)	0,659	1,517
Kompensasi (X_2)	0,659	1,517

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,659 dan nilai *VIF* sebesar 1,517 untuk masing-masing lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2). Nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai *VIF* yang kurang dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara kedua variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji *Glejser* adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas dalam model.

Heteroscedasticity Test

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

	Signifikansi
Lingkungan Kerja (X_1)	0,397
Kompensasi (X_2)	0,145

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2025)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,397, dan untuk kompensasi (X_2) sebesar 0,145. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Sebelum uji F, terlebih dahulu dilihat persamaan regresi yang dihasilkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil olah data persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 11. Koefisien Persamaan Regresi

Model	B
Constant	25,077
Lingkungan Kerja (X_1)	0,868
Kompensasi (X_2)	-0,102

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh melalui SPSS, didapatkan persamaan regresi: $KP = 25,077 + 0,868LK - 0,102K$. Nilai konstanta sebesar 25,077 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan kompensasi bernilai nol, maka kinerja pegawai diprediksi sebesar 25,077. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,868

menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,868, dengan asumsi variabel kompensasi tetap. Sebaliknya, koefisien regresi X_2 sebesar -0,102 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi justru menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,102, dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

Uji F

Pengujian secara simultan melalui uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah: apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak; namun jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima.

Tabel 12. Uji F

	F	Sig.
<i>Regression</i>	49,922	0,000

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji F atau uji simultan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49,922 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka sesuai dengan kriteria pengujian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di SD dan TK Buddhis Paramita Tanjung Selor.

Uji t

Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama (H_1) dan hipotesis kedua (H_2) yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara individual terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. sedangkan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 13. Uji t

Variabel	t	Sig.
Lingkungan Kerja (X_1)	8,592	0,000
Kompensasi (X_2)	-0,876	0,388

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh bahwa variabel X_1 (lingkungan kerja) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,592 dengan nilai signifikansi 0,00. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima dan H_0 ditolak.



Sedangkan, variabel X_2 (kompensasi) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-0,876$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,388$. Nilai ini lebih besar dari $0,05$, sehingga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis kedua (H_2) ditolak dan H_0 diterima.

Koefisien Determinasi

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square*, karena nilai ini telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model.

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,867	0,752	0,737	9,246

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,737$. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar $73,7\%$ variasi yang terjadi pada variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar $26,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di SD dan TK Buddhis Paramita, Tanjung Selor, Kalimantan Utara. Hasil analisis tersebut kemudian dianalisis lebih lanjut dengan mengacu pada teori-teori yang relevan dan temuan dari penelitian sebelumnya, guna memperoleh pemahaman lebih lanjut terhadap hubungan antarvariabel yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 8,592$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar $0,868$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar $0,868$ satuan. Temuan ini mendukung teori Robbins dan Judge (2013) bahwa lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan sosial berpengaruh terhadap produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai, sementara lingkungan yang kurang mendukung menciptakan hambatan dalam pencapaian kinerja optimal (Triastuti, 2018). Di SD dan TK Buddhis Paramita Tanjung Selor, pegawai merasakan kenyamanan melalui hubungan harmonis antar rekan kerja, komunikasi yang baik dengan atasan, serta fasilitas fisik yang memadai seperti ruang kerja yang nyaman, lingkungan bersih, dan rasa aman dalam bekerja yang mendukung dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = -0,876$, signifikansi $0,388 > 0,05$, dan koefisien regresi $-0,102$. Hal ini diduga disebabkan heterogenitas responden yang meliputi kepala sekolah hingga pegawai biasa, sehingga terjadi perbedaan persepsi terhadap tingkat kompensasi. Meskipun tidak sejalan dengan teori DeCenzo & Robbins (2010) yang menekankan kompensasi sebagai sistem strategis untuk memotivasi kinerja, hasil ini mendukung temuan Mardika (2023) bahwa kompensasi dapat berpengaruh negatif jika tidak didasarkan pada prestasi kerja atau capaian individu. Kondisi di SD dan TK Buddhis Paramita menunjukkan sistem kompensasi yang cenderung tetap tanpa basis kinerja, dengan hanya sebagian kecil pegawai memperoleh tunjangan tambahan. Hal ini diperkuat dengan adanya pegawai yang mengundurkan diri untuk mencari kompensasi lebih baik di tempat lain, mengindikasikan bahwa kompensasi saat ini belum mampu menjadi faktor penentu kinerja tinggi.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} = 49,922$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,737$ mengindikasikan bahwa $73,7\%$ variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Temuan ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2013) serta Herlina (2020) yang menyatakan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang kondusif dan sistem kompensasi yang adil menciptakan suasana kerja produktif. Meskipun kompensasi tidak signifikan secara parsial, namun bersama lingkungan kerja menghasilkan dampak positif terhadap kinerja. Di SD dan TK Buddhis Paramita, lingkungan kerja berperan sebagai penyeimbang terhadap keterbatasan aspek kompensasi. Kenyamanan kerja, dukungan antarpegawai, dan kepemimpinan terbuka memperkuat dampak kompensasi yang terbatas, sehingga kinerja pegawai tetap dapat tercapai optimal meskipun sistem kompensasi belum merata.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di SD dan TK Buddhis Paramita di Tanjung Selor, Kalimantan Utara, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan koefisien regresi sebesar $0,868$.
- b. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan, dengan koefisien regresi sebesar $-0,102$.

c. Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SD dan TK Buddhis Paramita. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi $KP = 25,077 + 0,868LK - 0,102K$. Lalu nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,737.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada pihak manajemen dan seluruh pegawai SD dan TK Buddhis Paramita di Tanjung Selor, Kalimantan Utara, atas dukungan dan kerja samanya selama proses pengumpulan data. Penulis juga menyampaikan penghargaan kepada bapak Dr. Mulyana, S.Pd., M.M. dan bapak Dika Arya Yasa, S.Pd., M.Sos selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, serta kritik yang membangun selama proses penelitian dan penulisan. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada keluarga dan teman-teman atas dukungan moril dan motivasi yang tidak henti-hentinya.

REFERENCES

- Arianto, D. A. N. (2014). Analisis Penyebab dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 11(1), 70–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.34001/jdeb.v11i1.92>
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management* (10th ed). John Wiley & Sons, Inc.
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Mardika, A. P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan pada KSP Satya Dharma di Denpasar. *Jurnal Ganec Swara*, 17(1), 262–268. <http://journal.unmasmataram.ac.id/index.php/GARA>
- Mirawati, Sulfasyah, & Rahmawati. (2022). Validitas Buku Saku Digital Muatan Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Kelas Lima Sekolah Dasar berbantuan Aplikasi Android. *Dwija Cendekia: Jurnal Riset Pedagogik*, 6(2), 254–262.
- Naga, D. S. (2013). *Teori Sekor pada Pengukuran Mental* (Edisi Kedua). PT. Nagarani Citrayasa.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th edition). Pearson Education.



- Septianingsih, N. D. (2017). *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada CV.NATURAL PALEMBANG*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. UKI Press.
- Sutiawan, S., & Fauzan, A. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Alam Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 40–49. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v11i1.8806>
- Tenney, M. (2025). *What Is a Good Employee Retention Rate?* PeopleThriver. <https://peoplethriver.com/what-is-a-good-employee-retention-rate/#:~:text=A%20good%20employee%20retention%20rate%20is%20an%20indication%20that%20an,rate%20of%2010%25%20or%20less>.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. H. Ch., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Patra Media Grafindo.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2, 203–208. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Dharmawangsa*. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v0i57.149>