Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di MTSN 7 Boyolali

Feydra Abel Kania^{1*)}, Umi Hani'in²⁾, Abdul Haris Romdhoni³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis, Institusi Teknologi Bisnis AAS Indonesia

*Email correspondence: feydraabel5@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, motivation, and Islamic work environment on the performance of Teachers and Employees at MTSN 7 Boyolali. The sample in this study was 55 respondents who were teachers and employees at MTSN 7 Boyolali. The analysis used is multiple regression analysis and uses data sourced from respondents. This type of research uses quantitative research with the data used is primary data and uses the questionnaire method in data collection. Based on the results of the analysis, it is known that compensation has a significant effect on employee performance from variable testing, it was found that H_0 was rejected and H_a was accepted with a significant value of 0.001. Motivation has a significant effect on employee performance, from testing variables, it was found that H_0 was rejected and H_a was accepted with a significant value of 0.039. The Islamic work environment has a significant effect on employee performance, employees from variable testing found that H_0 was accepted and H_a was rejected with a significant value of 0.000.

Keywords: *Kompensasi, motivasi, lingkungan, performance employee*

Citation suggestions: Kania, F. A., Hani'in, U., & Romdhoni, A. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di MTSN 7 Boyolali. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 2(01), 172-176. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses belajar untuk menciptakan individu yang berkualitas. Melalui pendidikan, potensi yang terdapat pada individu peserta didik dapat menjadi nyata sehingga individu tersebut menjadi individu yang memiliki kemampuan yang dapat diimplementasikan bagi kepentingan bersama. Dalam jangka panjang, pendidikan diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan pembangunan bangsa (Putri dan Hady, 2019).

Menurut Putri dan Hady (2019), guru adalah salah satu faktor utama yang mendorong proses pendidikan menjadi lebih maju dan berkualitas. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula. Dengan demikian guru berperan penting dalam keterkaitan dengan hal tersebut, profesionalisme guru dianggap berperan penting dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Karena hanya guru yang profesional, ia mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal dalam membina akhlak mulia peserta didik (Anwar, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat banyak dan luas faktor yang paling sering muncul dari karyawan adalah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Yang mana kompensasi sudah dirasa sesuai tetapi kinerja menurun. Hal ini membuktikan ada gap dalam teori dan praktek. Sesuai teori motivasi, kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitupula sesuai dengan teori kinerja, perilaku organisasi dan teori *quality of work life* bahwa ketiga variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Teori mengenai kualitas kehidupan kerja menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keluaran seperti sikap, perilaku dan kinerja karyawan antara lain faktor lingkungan kerja yang aman dan nyaman, gaji dan tunjangan (yang merupakan bagian dari kompensasi dan juga otonomi di tempat kerja (yang merupakan bagian dari motivasi) (Swamy dkk, 2015).

Sunyoto (dalam Aditya dan Eddy, 2021) mengatakan “Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh perusahaan”. Menurut Galuh (2021) “Kompensasi finansial adalah kompensasi yang berupa nominal uang yang harus dibayar perusahaan atas kerja dari karyawan. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu kompensasi perusahaan bersifat finansial langsung, seperti berupa gaji, tunjangan dan segala jenis pembayaran kepada karyawan yang dinominalkan dan diberikan pada karyawan secara langsung. Sedangkan menurut Rivai (2014) menyatakan “Kompensasi non finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas”. Kompensasi non finansial terdiri atas jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa.

Menurut Hasibuan (2013) “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (dalam Rachmawati, 2020) merupakan suatu motivasi kerja dalam diri seseorang, agar mendorong seseorang mau berkerja sama dan berkerja efektif dengan segala upayanya untuk bisa mencapai tingkat kepuasan yang di inginkan atau usng telah ditargetkan

Menurut Sutrisno (dalam Aditya dan Eddy, 2021), Lingkungan kerja ialah sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja baik fisik dan non fisik. Sunyoto (2012) juga mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Menurut Afandi (dalam Arif, dkk 2020) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dari faktor-faktor yang telah dibahas, masih sering di temukan permasalahan tentang kinerja Guru dan kurangnya dukungan dari karyawan, hal ini di tunjukan masih banyaknya Guru maupun karyawan yang risign dari tempat mengajar atau sekolah dengan berbagai alasan sebelumnya menunjukkan bahwa masalah kinerja karyawan dengan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja Guru dan karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Di MTSN 7 BOYOLALI.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan data primer, teknik yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, Kepustakaan, Dokumentasi, dan Kuisisioner yang di bagikan secara langsung kepada responden yaitu Guru dan Karyawan di MTSN 7 Boyolali sebanyak 55 responden. Penelitian ini menggunakan teknik Non-Probability Sampling atau sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja Islami (X3), Sedangkan variabel depedennya yaitu Kinerja Guru dan Karyawan (Y). Indikator yang digunakan dalam variabel Kompensasi (X1) yaitu Efektivitas dan Efisien, Tanggung jawab, Disiplin, Inisiatif. Indikator variabel Motivasi (X2) yaitu Kemampuan karyawan, Usaha karyawan, Kegigihan karyawan. Kemudian indikator variabel yang digunakan untuk variabel Lingkungan Kerja Islami (X3) yaitu Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang di perlukan, Hubungan pegawaidan indikator variabel Kinerja Guru dan Karyawan (Y) yaitu Kualitas, Kuantitas, Sikap, Kerjasama, Komunikasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

3.1.1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ini dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sign
(Constant)	3,613	2,751	1,313	0,195
Kompensasi (X1)	0,389	0,110	3,539	0,001
Motivasi (X2)	-0,338	0,159	2,123	0,039
Lingkungan Kerja (X3)	0,301	0,074	4,043	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y: 3,613 + 0,389 X_1 + 0,338X_2 + 0,301 X_3 + e$$

Berdasarkan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,613 artinya jika variabel Kompensasi Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) bernilai 0, maka Kinerja akan dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 3,613.
- Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja (X₁) mempunyai arah regresi positif dengan kinerja yaitu b = 0,389 yang berarti bahwa apabila kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,389 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₂) mempunyai arah regresi positif dengan Kinerja Karyawan yaitu B = 0,338 yang berarti bahwa apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₃) mempunyai arah regresi positif dengan Kinerja yaitu B= 0,301 yang berarti bahwa apabila Lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,301 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

3.1.2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05. Jika nilai t tabel < t hitung, maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai t tabel > t hitung, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji t)

Variabel	B	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompensasi Kerja	0,389	3,539	1,674	0,001	Signifikan
Motivasi kerja	0,338	2,123	1,674	0,039	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,301	4,043	1,674	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa variabel Kompensasi terhadap keputusan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan., variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.1.3. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan pada uji F ini menggunakan tingkat signifikansi (α) = 0,05. Hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Kelayakan Model

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Pvalue	Keterangan
Kinerja Karyawan	84,758	2,78	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 84,758 sedangkan F tabel diketahui 2,78 dan p value sebesar 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai F hitung > F tabel dan nilai 0,000 < 0.05, maka hal menunjukkan bahwa model yang dibuat sudah tepat atau seluruh parameter model layak berada didalam model. Dengan demikian dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja guru dan karyawan di MTSN 7 Boyolali.

3.1.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,931 ^a	0,833	0.823	1.110

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan dengan SPSS maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R²) yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,823. Koefisien ini mengindikasikan bahwa sebesar 82,3% dari pengaruh terhadap kinerja karyawan di MTSN 7 Boyolali dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, sebesar 17,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan analisis data diatas maka diperoleh hasil dari pembuktian hipotesis yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di MTSN 7 Boyolali

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di MTSN 7 Boyolali. Ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 3,539 dengan signifikansi 0,001 dan nilai t-tabel sebesar 1,674, karena besaran t-hitung > t-tabel atau 3,539 > 1,674 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja dapat mempengaruhi kinerja Guru dan Karyawan di MTSN 7 Boyolali. Bagi MTSN 7 Boyolali, Hal ini dikarenakan setiap pegawai yang telah mengabdikan dirinya untuk perusahaan dan telah memberikan tenaga serta pikirannya kepada perusahaan, baik itu dalam suatu perusahaan swasta maupun Instansi pemerintah yang mengharapkan balas jasa yang berupa uang atau barang. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi akan sangat mempengaruhi suatu produktivitas dan kreativitas para pegawainya, sejalan dengan penelitiannya Nur Cahyani dan Andayani (2016).

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di MTSN 7 Boyolali.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di MTSN 7 Boyolali. Ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar t hitung > t tabel sebesar 2,123 dengan signifikansi 0,039 dan nilai t-tabel sebesar 1,674, karena besaran t hitung > t tabel atau 2,123 > 1,674 dan tingkat signifikansi 0,039 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dan karyawan di MTSN 7

Boyolali. Bagi MTSN 7 Boyolali, hal ini dikarenakan motivasi adalah suatu dorongan motivasi diri yang berasal atau bersumber dari setiap individu atau dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi, sejalan dengan penelitiannya Siregar (2017) dan Nur Cahyani dan Andayani (2016).

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di MTSN 7 Boyolali.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di MTSN 7 Boyolali. Ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 4,043 dengan signifikansi 0,000 dan nilai T-tabel sebesar 1,674, karena besaran $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,123 > 1,674$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tersebut nyaman, aman, sehat dan menyenangkan bagi guru dan karyawan di MTSN 7 Boyolali dalam menyelesaikan pekerjaannya, sejalan dengan penelitiannya Siska Permatasari (2016).

4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di MTSN 7 Boyolali, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan di MTSN 7 Boyolali. Dari pengujian variabel didapatkan hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai thitung sebesar 3,539 lebih besar dari tabel sebesar 1,674 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (5%).
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja terhadap kinerja guru dan karyawan di MTSN 7 Boyolali. Dari pengujian variabel didapatkan hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai thitung sebesar 2,123 lebih besar dari tabel sebesar 1,674 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05 (5%).
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan di MTSN 7 Boyolali. Dari pengujian variabel didapatkan hasil bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan nilai thitung sebesar 4,043 lebih besar dari ttabel sebesar 1,674 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%).

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih saya ucapkan kepada pihak yang sudah membantu dan memberikan semangat sehingga terselesaikannya jurnal ini dengan baik.

6. REFERENSI

- Hakim, A.R., dkk. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz Di Kota Batam.
- Sholehati,P., & Hadijah, H.S., (2019). Determinan kinerja guru: kompensasi dan lingkungan kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran.Vol. 4 No. 2, Juli 2019.
- Anwar, A.S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. ANDRAGOGI P-ISSN: 2716-098X Jurnal Pendidikan Islam, VOL. 2, NO. 1, 2020.
- Swamy, Dkk. (2020) Quality of worklife: scale development and validation. International Journal of Caring Sciences, 8(2), 281- 300. (2015). X Jurnal Pendidikan Islam, VOL. 2, NO. 1, 2020.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Veithzal, R. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara. Jurna Studi Ekonommi Dan Bisnis Islam, 3(1 juni).
- Rachmawati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Syariah Hotel Solo. Surakarta: Program Studi S1 Ekonomi Syariah.
- Sutrisno., & Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana, Prenada Media Grup. Jakarta.
- Dewi, G.Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto.