

Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Islam XYZ

Sherly Indria Budianda*¹, John Chaidir², Haerofiatna³

^{1,2,3}Universitas Primagraha, Serang, Banten

*Correspondence Email: indria.sherly@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Islam XYZ dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawainya menjadi sangat baik agar mampu bersaing dengan yayasan pendidikan lainnya, baik di tingkat Provinsi Banten maupun khususnya di Kota Serang. Fokus penelitian diarahkan pada analisis pengaruh kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuan utama penelitian adalah menganalisis, mendeskripsikan, serta memberikan interpretasi mengenai faktor-faktor tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan serangkaian uji statistik meliputi Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Uji t, dan Uji F. Sampel penelitian mencakup seluruh pegawai Yayasan Pendidikan Islam XYZ sebanyak 62 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu, melalui Uji F diperoleh temuan bahwa ketiga variabel tersebut juga berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar yayasan secara bertahap meningkatkan aspek kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja guna mendorong tercapainya kinerja yang sangat baik. Penulis juga merekomendasikan agar pihak yayasan bersama pegawai lebih memfokuskan perhatian pada faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja sehingga target peningkatan kinerja organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan.

Kata kunci : Kinerja Pegawai; Kompensasi; Kompetensi; Lingkungan Kerja; Yayasan Pendidikan Islam.

Abstract. This research was conducted at the XYZ Islamic Education Foundation with the aim of improving employee performance to be excellent so that they can compete with other educational foundations, both in Banten Province and specifically in Serang City. The focus of the research was directed at analyzing the influence of compensation, competence, and work environment on employee performance. The main objective of the research was to analyze, describe, and provide interpretation of these factors. The research method used was a quantitative approach, with a series of statistical tests including Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Test, Coefficient of Determination (R^2), t-Test, and F-Test. The research sample included all 62 employees of the XYZ Islamic Education Foundation. Data were collected through questionnaires and interviews, then processed using SPSS version 25 software. The analysis results indicate that compensation, competence, and work environment have a positive and significant partial effect on employee performance. Furthermore, an F-test revealed that these three variables also simultaneously influence performance improvement. Based on the research findings, it is recommended that the foundation gradually improve aspects of compensation, competence, and work environment to encourage excellent performance. The author also recommends that the foundation and employees focus more attention on factors that can improve performance so that the organization's performance improvement targets can be achieved sustainably.

Keywords : Compensation; Competence; Employee Performance; Islamic Education Foundation; Work Environment.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis, khususnya dalam sektor pendidikan, mengalami peningkatan yang sangat pesat dari waktu ke waktu. Setiap yayasan pendidikan berupaya agar lembaganya mampu bertahan sekaligus bersaing dengan lembaga pendidikan lain. Upaya tersebut dapat lebih mudah tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berpotensi, karena kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai (Kresmawan, et. al., 2021). Kinerja pegawai yang sangat baik akan mendukung mutu penyelenggaraan pembelajaran dan berimplikasi langsung pada kualitas lulusan yang dihasilkan. Salah satu faktor utama yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai adalah kompensasi. Dalam konteks pendidikan, kompensasi erat hubungannya dengan penghargaan (*reward*) sebagai bentuk apresiasi atas

kemampuan pegawai (Arif et al., 2024). Selain kompensasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu, seperti kompetensi yang menjadi salah satu unsur dominan penentu kinerja pegawai sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan sekitar, di antaranya adalah lingkungan kerja yang juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Muntasir et al., 2023).

Yayasan Pendidikan Islam XYZ merupakan salah satu yayasan pendidikan Islam tertua dan perintis di Kota Serang, Provinsi Banten. Seiring perkembangan zaman, yayasan ini menghadapi tantangan yang semakin besar karena banyaknya lembaga pendidikan lain yang bermunculan, baik berskala nasional maupun internasional, di sekitar wilayahnya. Kondisi tersebut menuntut Yayasan Pendidikan Islam XYZ untuk terus meningkatkan kualitas organisasi melalui penguatan kinerja pegawai sampai ke tingkat kinerja yang sangat baik. Oleh karena itu, Yayasan Pendidikan Islam XYZ harus terus menerus meningkatkan kinerja pegawainya dengan melihat pengaruh faktor kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja agar selalu tumbuh dan mampu bersaing dengan yayasan pendidikan lainnya baik itu secara lokal maupun secara nasional sehingga tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis, mendeskripsikan, serta memberikan interpretasi mengenai faktor-faktor tersebut.

LANDASAN TEORI

Kompensasi memiliki peran penting bagi pegawai karena jumlah yang diterima mencerminkan nilai dan apresiasi atas hasil kerja mereka, baik di lingkungan organisasi, keluarga, maupun masyarakat (Triyono et al., 2023). Secara umum, kompensasi dipahami sebagai imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan jasa yang telah diberikan (Widyawati, 2021). Dengan demikian, kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk balas jasa yang diterima pegawai atas kerja atau pengabdian yang dilakukan. Pemberian kompensasi perlu didasarkan pada pertimbangan yang adil, logis, dan rasional agar mampu mencerminkan nilai pekerjaan serta meningkatkan motivasi kerja pegawai (Carcia et al., 2023). Selain itu, kompensasi juga merupakan bagian dari implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam pengelolaan sistem penghargaan individu yang diberikan sebagai timbal balik atas pelaksanaan tugas organisasi.

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang bermakna kecakapan, kemampuan, serta kewenangan (Syah et al., 2024). Secara umum, kompetensi diartikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dipersyaratkan oleh jabatan tersebut (Usman et al., 2021). Kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas. Apabila kompetensi yang dimiliki sesuai dengan hasil analisis jabatan, maka pegawai diharapkan mampu menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan efisien (Arif et al., 2024). Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan pekerjaan (Hajjali et al., 2021) sehingga dapat dipandang sebagai kapabilitas yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja sekaligus menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Barima et al., 2023).

Lingkungan kerja merupakan suatu wadah bagi sekelompok individu yang didukung dengan berbagai fasilitas untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan. Lingkungan kerja dapat dikategorikan baik apabila mampu memberikan rasa aman, nyaman, serta mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas secara sehat dan optimal (Novianti et al., 2023). Selain menjadi sumber informasi, lingkungan kerja juga berfungsi sebagai tempat pelaksanaan aktivitas, sehingga kondisi yang kondusif perlu diciptakan agar pegawai merasa betah, nyaman, dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi kerja (Susilawati & Mayasari, 2022). Secara umum, lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan berpotensi mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas (Hadi, 2021). Hal ini meliputi peralatan kerja, bahan yang

digunakan, serta suasana lingkungan sekitar baik dalam konteks individu maupun kelompok (Hajiali et al., 2021). Unsur-unsur fisik seperti pencahayaan yang memadai, ketersediaan pendingin udara, serta fasilitas penunjang lainnya juga menjadi bagian penting dari lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai dalam menjalankan kewajiban (Hasyim et al., 2022).

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian atau efektivitas yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Novianti et al., 2023). Kinerja merupakan hasil dari kombinasi kemampuan, upaya, serta peluang yang dimiliki pegawai, yang dapat dinilai melalui *output* yang dihasilkan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya terkait dengan apa yang telah maupun akan dikerjakan, tetapi lebih pada sejauh mana keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Ashlan, 2021). Secara umum, indikator kinerja pegawai mencakup beberapa aspek penting, antara lain kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, serta tingkat kehadiran dalam menjalankan pekerjaan (Faustin & Ricardo, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Islam XYZ dengan jangka waktu sekitar empat bulan, mulai dari Mei 2025 hingga Agustus 2025. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, di mana pendekatan ini umumnya melibatkan eksperimen maupun survei yang hasilnya kemudian dianalisis secara statistik untuk memperoleh temuan yang objektif (Syahroni, 2022). Penelitian ini menitikberatkan pada hubungan kausal, yakni bagaimana suatu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya. Dalam hal ini, variabel terikat adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel bebas yang diduga mempengaruhinya meliputi kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode *non probability* sampling dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Jumlah populasi dalam penelitian ini terdiri dari 62 (enam puluh dua) orang yang terdiri dari guru dan tenaga kerja, sehingga jumlah sampel yang digunakan juga sebanyak 62 responden.

Data yang dikumpulkan melalui pengamatan di lapangan kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data mencakup statistik deskriptif untuk menggambarkan fenomena maupun karakteristik data (Ghozali, 2018) dan analisis inferensial yang digunakan dalam pengujian data sampel. Tahapan analisis inferensial meliputi uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji model fit (Uji F), dan uji t (parsial). Sebelum tahap tersebut dilakukan, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan atau tidak. Uji validitas bertujuan menilai sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan pada aspek yang sama dengan instrumen yang sama (Ghozali, 2018).

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut :

1. H1 = Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Islam XYZ.
2. H2 = Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Islam XYZ.
3. H3 = Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Islam XYZ.
4. H4 = Diduga terdapat pengaruh kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Islam XYZ.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 1 Karakteristik Responden

No.	Parameter	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	29	47%
2	Perempuan	33	53%
Tingkat Usia (Tahun)			
1	18 – 25 Tahun	0	0%
2	26 – 30 Tahun	13	21%
3	31 – 40 Tahun	20	32%
4	> 40 Tahun	29	47%
Tingkat Pendidikan			
1	S2	8	13%
2	S1	52	84%
3	SMA	2	3%
Lama Bekerja (Tahun)			
1	< 5 Tahun	14	23%
2	5 – 10 Tahun	23	37%
3	> 10 Tahun	25	40%

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada uji dua arah dengan derajat kebebasan $(df) = n-2$. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila r hitung lebih besar dari r tabel serta bernilai positif, maka instrumen atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka variabel dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,468	0,25	valid
2	0,497	0,25	valid
3	0,497	0,25	valid
4	0,390	0,25	valid
5	0,414	0,25	valid
6	0,298	0,25	valid
7	0,444	0,25	valid
8	0,465	0,25	valid
9	0,392	0,25	valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,340	0,25	valid
2	0,302	0,25	valid
3	0,280	0,25	valid
4	0,363	0,25	valid
5	0,596	0,25	valid
6	0,361	0,25	valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,384	0,25	valid
2	0,312	0,25	valid
3	0,379	0,25	valid

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
4	0,326	0,25	valid
5	0,399	0,25	valid
6	0,260	0,25	valid
7	0,283	0,25	valid
8	0,596	0,25	valid
9	0,361	0,25	valid

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,355	0,25	valid
2	0,390	0,25	valid
3	0,316	0,25	valid
4	0,497	0,25	valid
5	0,596	0,25	valid
6	0,361	0,25	valid

Tabel 2, Tabel 3, Tabel 4 dan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel bebas kompensasi (X1), variabel bebas kompetensi (X2), variabel bebas lingkungan kerja (X3), dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

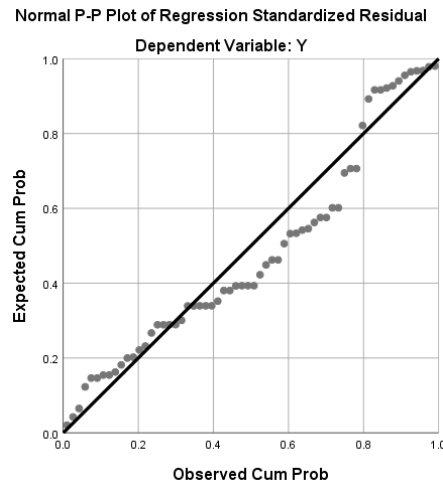
Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item (N)	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,850	62	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,850	62	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,851	62	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,850	62	Reliabel

Sebuah instrumen dapat dinyatakan reliabel atau andal apabila memiliki nilai koefisien alpha (α) lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018). Hasil rekapitulasi uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* di atas 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dapat dikategorikan reliabel sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1, grafik normal *probability plot* (p-plot) menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dengan pola penyebaran yang tidak terlalu jauh atau melebar. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis.



Gambar 1
Grafik Normal P-P Plot

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.688	.152	4.519	.000		
X1	.086	.040	.123	2.167	.034	1.680
X2	.688	.050	.795	13.701	.000	1.750
X3	.070	.034	.114	2.073	.043	1.564

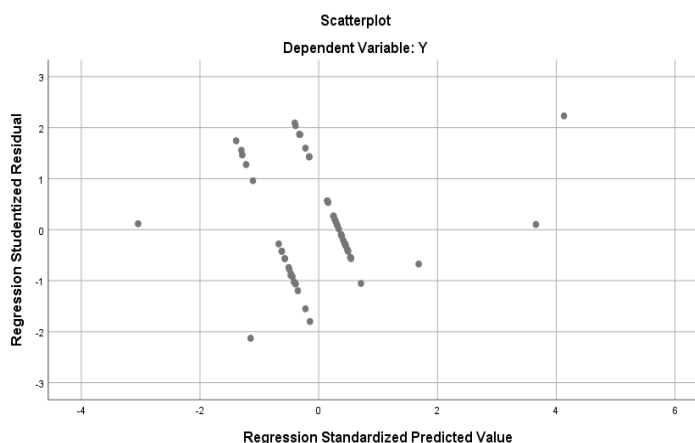
a. Dependent Variable: Y

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Suatu model dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil pengujian Tabel 7 didapatkan variabel kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas antar variabel independen.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai ada atau tidaknya perbedaan varians *residual* antar pengamatan dalam suatu model regresi. Apabila varians *residual* pada setiap pengamatan bersifat konstan, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas, sedangkan apabila variansnya bervariasi, maka dinamakan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Hasil uji *scatterplot* pada Gambar 2 memperlihatkan bahwa data menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya, yaitu kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja.



Gambar 2
Hasil Uji Scatterplot

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	.688	.152	4.519	.000
	X1	.086	.040	.123	.034
	X2	.688	.050	.795	.000
	X3	.070	.034	.114	.043

a. *Dependent Variable: Y*

Hasil regresi linier berganda pada tabel 8 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2 + B3X3 + e$$

$$Y = 0.688 + 0.086X1 + 0.688X2 + 0.070X3 + e$$

Nilai konstanta (α) sebesar 0,688 menunjukkan tingkat kinerja pegawai (Y) ketika variabel kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja diasumsikan konstan. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) adalah 0,086, yang mengindikasikan bahwa kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,086 atau 8,6%. Selanjutnya, koefisien regresi variabel kompetensi (X2) sebesar 0,688, menandakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,688 atau 68,8%. Adapun koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,070, yang berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,070 atau 7% terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi masing-masing variabel adalah 0,034 untuk kompensasi (X1), 0,000 untuk kompetensi (X2), dan 0,043 untuk lingkungan kerja (X3). Seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.943 ^a	.889	.883	.054266811880175

a. *Predictors: (Constant), X3, X1, X2*

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 9 diatas, diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,883 atau 88,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi, kompetensi, dan

lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 88,3%. Adapun sisanya, yaitu sebesar 11,7% (100% – 88,3%), dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini..

Hasil Uji t

**Tabel 10 Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial)
Coefficients^a**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1 (Constant)	.688	.152			4.519	.000
X1	.086	.040	.123		2.167	.034
X2	.688	.050	.795		13.701	.000
X3	.070	.034	.114		2.073	.043

a. *Dependent Variable: Y*

Hasil uji t pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel X1, X2, dan X3. Adapun nilai t tabel pada tingkat signifikansi (α) 0,05 ditetapkan sebesar 1,672.

Berdasarkan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel, berikut disajikan pembahasan mengenai hasil uji t :

- 1) Hipotesis 1 yaitu Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji t pada variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,034. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,034 < 0,05$) dan t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,167 > 1,672$). Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel X1 memiliki hubungan positif dengan Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima.
- 2) Hipotesis 2 yaitu Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji t pada variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($13,701 > 1,672$). Kondisi ini menegaskan bahwa variabel X2 memiliki hubungan positif dengan Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima.
- 3) Hipotesis 3 yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,043. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,043 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($2,073 > 1,672$). Hal ini membuktikan bahwa variabel X3 memiliki hubungan positif dengan Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima.

Hasil Uji F

**Tabel 11 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1.362	3	.454	154.154	.000 ^b
	<i>Residual</i>	.171	58	.003		
	<i>Total</i>	1.533	61			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X3, X1, X2*

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka pengaruh simultan dinyatakan

signifikan. Selain itu, keputusan juga dapat diambil dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai F hitung sebesar 154,154 dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai F tabel pada tingkat signifikansi (α) 0,05 adalah 2,76. Karena F hitung (154,154) > F tabel (2,76) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis H4 dinyatakan diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah 0,086 atau 8,6%, yang menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Variabel kompetensi (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai pengaruh yang diperoleh sebesar 0,688 atau 68,8%, sehingga kompetensi dapat dikatakan sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai pengaruh yang diberikan adalah sebesar 0,070 atau 7%, yang berarti lingkungan kerja turut berperan dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai.
4. Secara simultan, variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut adalah 0,883 atau 88,3%, sehingga kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja sebesar 88,3%, sementara sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, T. A., Semmaila, B., & Arif, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Nobel Management Review*, 5(4), 487–498.
- Ashlan, S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Organizational Citizenship Behavior, Imbalan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh*. UNIMED.
- Barima, H., Sulaeman, M., & Sugiarto, I. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Sebagai Konsekwensi Dari Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi. *Distribusi-Journal of Management and Business*, 11(1), 105–118.
- Carcia, M. S. M., Lamawitak, P. L., Goo, E. E. K., & Da Silva, Y. O. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Faustin, M., & Ricardo, S. (2022). Effect of human resource management practices on employees' commitment in telecommunication industry, a case of Rwanda telecommunication. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 6(3), 1806–1822.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25*.
- Hadi, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru IPS SMP negeri kabupaten Klaten. *Indonesian Journal of Educational Development (IJED)*, 2(3), 501–511.
- Hajjali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja

- terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Kresmawan, G. A., Kawiana, I. G., & Mahayasa, I. G. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management And Business Journal (WMBJ)*, Volume 3, Nomor 2, Halaman 75-84.
- Muntasir, M., Ekawarna, E., & Sofwan, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Ash-Shiddiqi Jambi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 13(1), 222–233.
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785.
- Susilawati, N. M. D., & Mayasari, D. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Fif Pos Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 108–117.
- Syah, S. H., Cahyaningtyas, O. S., Astuti, D., Suwarni, S., & Umalihatyati, U. (2024). Analisis Kompetensi Kepribadian Guru. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 8761–8769.
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56.
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2(2), 106–112.