

PENGARUH KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PONDOK PESANTREN ROUDLOTUT THOLIBIN BALEN BOJONEGORO

Budi Utomo

budiutomo749@gmail.com,

Development Tim PT Karya Manunggal Jati

Mei Indrawati

Hidayat

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to study the contribution of compensation, morale and the environment to the performance of employees at the Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro Islamic Boarding School Foundation. In addition to analyzing the independent variables (compensation, spirit of work and work environment) on the agreed variables (employee performance). The sampling technique in this study used nonprobability sampling design, namely by using purposive sampling, from the participation of 102 permanent employees, the sample used was 76 employees with at least a bachelor's degree. The results showed partial compensation, spirit of work and work environment had a significant positive effect on employee performance, and stated compensation, spirit of work and work environment together had a significant influence on employee performance. Compensation decisions that greatly affect employees are benefits / bonuses or other incentives (if any) obtained in accordance with the applicable provisions. Based on the results of the study, morale and the environment have a positive significance for performance. As a test score t the work environment is greater than compensation and spirit of work, so the work environment is more dominant on performance.

Keywords: compensation, spirit of work, work environment, performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Selain itu untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling design* yaitu dengan menggunakan *purposive sampling*, dari populasi 102 karyawan tetap yayasan, sampel yang digunakan adalah 76 karyawan yang berijazah minimal sarjana strata satu. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan menyatakan bahwa kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kompensasi yang sangat memengaruhi kinerja karyawan adalah tunjangan/bonus atau insentif lainnya (jika ada) yang diperoleh meskipun sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Adapun nilai uji t lingkungan kerja lebih besar dibandingkan dengan kompensasi dan semangat kerja, maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja.

Kata kunci : kompensasi, semangat kerja, lingkungan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro adalah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan dan memiliki lebih dari 1000 peserta didik, 102 orang karyawan yang termasuk dalam pendidik dan tenaga pendidik dalam tiga lembaga yang dinaunginya yang terdiri dari Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, dan Sekolah Menengah Kejuruan.

Karyawan merupakan unsur yang penting karena sangat menentukan maju atau tidaknya suatu organisasi. Dalam dunia bisnis, karyawan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja yang tinggi demi kemajuan organisasi. Hubungan karyawan dengan organisasi adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin organisasi bertindak sendiri tanpa karyawan, dan tidak mungkin karyawan bekerja tanpa organisasi.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan syarat dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi karena manusia berperan sebagai pengatur dan pelaksana berjalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh organisasi akan sulit dijalankan tanpa peran aktif karyawan.

Mutu usaha atau organisasi terletak pada sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan perlu mendapatkan kompensasi yang layak, yang sesuai dengan usaha yang mereka berikan kepada organisasi.

Satu hal yang umumnya perlu diperhatikan oleh pihak organisasi atau pengurus yayasan adalah program kompensasi. Program ini merupakan cerminan upaya pihak pengurus dalam mempertahankan sumber daya manusianya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan

sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi akan mencerminkan ukuran nilai karya mereka, bagi keluarga dan masyarakat.

Lingkungan kerja juga mempunyai peranan yang cukup penting dalam suatu usaha organisasi dan juga mempunyai akibat yang positif terhadap keberhasilan usaha organisasi. Lingkungan kerja juga akan menentukan kerja sama antarkaryawan dalam mencapai tujuan yang sama. Lingkungan kerja organisasi menentukan pula keberhasilan lembaga dalam pencapaian tujuannya. Namun kenyataan yang sering terjadi dalam suatu organisasi beberapa pengurus cenderung mengabaikan hal ini, dan hanya mengharapkan hasil maksimal dari kinerja yang diberikan oleh setiap karyawannya.

Berdasar uraian diatas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yakni: untuk mengetahui dan mendeskripsikan kondisi variabel kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro, untuk menganalisis dan membuktikan kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro, dan untuk mengetahui dan menganalisis variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Beberapa penelitian terdahulu yang ada kaitannya kompensasi, semangat kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan. Antara lain penelitian oleh Sukadana (2009) dengan judul 'Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan, Serta

Dampaknya Terhadap Kinerja karyawan Pada Sekolah Menengah Kejuruan Bali Medika Kota Denpasar Bali'. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Khoiriyah (2011) dengan judul 'Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kanwil I Medan.' Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kanwil I Medan.

Selanjutnya penelitian Indraguna (2010) berjudul 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja karyawan Sekolah Menengah Atas NU Gersik'. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi menjadi pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja karyawan

Mangkuprawira dan Hubeis (2013:160) menyebutkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang memengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang memengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Kemudian Robbins (2012: 163) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan Rivai (2010: 532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai

anggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, karena banyak faktor yang memengaruhinya. Menurut Dharma (2010: 65) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan kemampuan bawaan (*ability*), kemampuan yang dikembangkan (*Capacity*), bantuan untuk terwujudnya kinerja (*help*), insentif material maupun non material (*incentive*), lingkungan kerja (*environment*), uraian kerja (*validity*), umpan hasil kerja (*evaluation*).

Tangkilisan (2015: 90) menjelaskan, menilai ukuran kinerja adalah volume pelayanan, kualitas pelayanan dan kemampuan memperoleh sumberdaya bagi pelaksanaan program. Sedangkan James (2015: 65) menyatakan penilaian kinerja memberikan ukuran atas efisiensi dan efektivitas. Pengertian efisiensi memperhatikan segi output maupun segi input. Dengan kata lain sesuatu kegiatan yang telah dikerjakan secara efisien jika pelaksanaan tersebut telah mencapai asaran (output) dengan pengorbanan biaya (input) yang terendah atau dengan pengorbanan biaya (input) yang minimal diperoleh hasil (output) yang diinginkan.

Kompensasi

Menurut Pangabean dalam Subekhi (2012: 176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Dessler dalam Subekhi (2012: 175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2013: 118).

Pemberian kompensasi dalam suatu lembaga harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang

baik ini akan dicapai tujuan-tujuan. Mangkunegoro (2011: 34) menyatakan dengan sistem kompensasi yang baik, maka tercapai tujuan yang diharapkan antara lain menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan, pengendalian biaya, memenuhi peraturan yang ada.

Sementara itu besarnya kompensasi dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2013:126) faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undangnya, biaya hidup.

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2012:101), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Sementara Anoraga (2013:201) menyebutkan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya per unit dapat diperkecil.

Saifudin Azwar (2012: 214) menyatakan semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Selanjutnya Malayu SP. Hasibuan (2014: 224) mengemukakan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Haddock dalam Ngambi (2011:99) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi. Selanjutnya, Seroka dalam Ngambi (2011: 231) juga

mendefinisikan semangat kerja sebagai kepercayaan atau keoptimisan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan memengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi.

Banyak faktor yang memengaruhi semangat kerja yang diungkapkan oleh para ahli. Menurut Nitisemito dalam Tohardi (2012: 201), faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah gaji yang cukup, memerhatikan kebutuhan rohani, perlu menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan, fasilitas yang memadai.

Dalam rangka membangun semangat kerja McGregor dan Maslow Luthans (2009: 69) mengatakan para karyawan dimotivasi oleh banyak factor. Tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti bagi mereka. Pendapat lain dikemukakan B. von Haller Gilnur Kerlinger, *et al.* (2011: 301) dalam empat dimensi semangat kerja, yaitu kepuasan dalam pekerjaan, kebanggaan dalam kelompok kerja, kepuasan atas gaji dan kesempatan promosi, persamaan kelompok.

Menurut Sugiyono dalam Utomo (2012:245), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi dan semangat berkelompok. Sebaliknya, semangat kerja bias menurun karena beberapa alasan. Indikasi menurunnya semangat kerja sangat penting untuk diketahui organisasi atau perusahaan karena dengan pengetahuan itu akan dapat diketahui penyebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin.

Menurut Kossen (2013: 232) terdapat beberapa tanda-tanda peringatan semangat kerja yang rendah atau menurun, yaitu karyawan suka mangkir kerja, datang terlambat. Keterlambatan yang berlebihan

merupakan tanda bahaya semangat kerja yang rendah. Pergantian (*turn-over*) yang tinggi atau abnormal menunjukkan tanda bahaya dari semangat kerja yang buruk. Faktor ketidakpuasan terhadap kerja seringkali menjadi penyebab tingginya *turn-over*. Bahkan dalam situasi yang ekstrem terhadap ketidakpuasan dalam bekerja bisa memicu terjadinya mogok dan sabotase.

Lingkungan Kerja

Kondisi ini meliputi lokasi kantor akan memberikan tingkat *utility* (kegunaan) yang tinggi bagi setiap karyawan, seperti lokasi sekolah dan jarak tempat tinggal, kebersihan, kualitas supervisi, teman-teman bekerja, reputasi sekolah dan sebagainya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sedarmayanti (2010: 124) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok

lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2010: 142).

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

Sementara faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan mengalami penurunan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga terdapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, ketenangan dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk perusahaan yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis

penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan-hubungan antara variabel yang diteliti serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 2009: 212).

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:14)

Penelitian dilaksanakan pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro yang beralamatkan di Jl. PUK No. 556 Balenrejo Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dengan tingkat pendidikan minimal strata satu (S1). Dari 102 populasi karyawan yang ada sampel sampel yang digunakan sebanyak 76 orang karyawan tetap yang bekerja di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro, selanjutnya disebut responden.

Husaini dan Purnomo (2011:115) menyatakan populasi adalah kumpulan elemen-elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan

dianggap mewakili seluruh populasi Soekidjo (2010: 79). Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2013: 132).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling Design* yaitu dengan menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2010:218) *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Data pada penelitian ini diperoleh langsung dari responden. Data ini merupakan data konkrit yang dihasilkan oleh responden/sampel penelitian (Arikunto, 2009:47). Data primer juga diartikan sebagai data yang didapat dari sumber pertama misalnya dari individu atau perseorangan seperti : hasil wawancara, pengisian kuesioner ataupun bukti transaksi, yang masih merupakan data yang mentah yang selanjutnya akan diproses untuk tujuan-tujuan tertentu, sesuai dengan kebutuhan.

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda (*simple linear regression*), yang fungsinya adalah untuk menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel dependen dan variabel independen.

Bentuk dari regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

dimana :

a = konstanta

b1, b2, b3, = slope atau koefisien regresi variabel bebas

X1 = Kompensasi

X2 = Semangat Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro didirikan berdasarkan SK Menkumham nomor AHU-9327.AH.01.04 Tahun 2011, Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro merupakan lembaga swasta yang secara teknis membantu pemerintah daerah di bidang pendidikan.

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 76 orang sebagai gambaran mengenai karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Deskripsi responden dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui sebanyak 54 orang responden (71, 05%) adalah laki-laki, dan sebanyak 22 orang responden (28, 95%) adalah wanita. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan tetap Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen adalah laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan usia sebagian besar dibawah atau sama dengan 30 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 46,05 %. Berusia 31-50 tahun sebanyak 25 orang (32, 89%) dan di atas 51 tahun sebanyak 16 orang (21, 05%).

Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan diketahui sebagian besar berpendidikan sarjana (S-1) sebanyak 69 orang atau 90, 79 %. Dan ada 7 karyawan yang telah berijazah pasca sarjana atau sejumlah 9, 21 % dari seluruh karyawan.

Pembahasan

Untuk membuat pengujian hipotesis yang telah diajukan dibutuhkan analisis data dengan menggunakan regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda dengan SPSS diperoleh persamaan seperti tersaji pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.388	.231		10.336	.000
	Kompensasi	.103	.042	.209	2.463	.015
	Semangat	.206	.060	.280	3.409	.001
	Lingkungan	.293	.058	.446	5.271	.000

Sumber : Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data pada table 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.388 + 0.103X_1 + 0.206X_2 + 0.293X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 2.388 berarti apabila tidak ada kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja, maka tingkat kinerja karyawan sebesar 2.388 satuan.

Apabila ada kenaikan pada kompensasi sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.103 satuan. Apabila ada peningkatan dalam semangat kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.206 satuan. Apabila ada peningkatan dalam lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.293 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja dapat dijelaskan seperti berikut. Nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.463 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi 0.015 (lebih kecil dari 0.05), maka kompensasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Nilai t hitung untuk variabel semangat kerja sebesar sebesar 3.409 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 karena nilai signifikansi 0.001 (lebih kecil dari 0.05), maka semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Nilai t hitung untuk

variabel lingkungan kerja sebesar 5.271 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05), maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka secara parsial kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun nilai uji t lingkungan kerja lebih besar dibandingkan dengan kompensasi dan semangat kerja, maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja. Dengan demikian diantara kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja, maka semangat kerja tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja digunakan analisis dengan uji F. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 16.114 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti tampak pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisis Uji F (Anova)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.064	3	.688	16.114	.000 ^a
	Residual	5.124	120	.043		
	Total	7.188	123			

Sumber : Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis di atas, karena nilai signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari 0,05), maka kompensasi,

semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Dengan demikian kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya kontribusi pengaruh kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi. Hasil analisis data menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0.287 atau sebesar 28.7% Artinya bahwa sebesar 28.7% kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 28.7%, sedangkan sisanya sebesar 71.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Untuk lebih jelasnya dapat dibaca pada tabel 3.

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.536 ^a	.287	.269	.20664

Sumber : Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data pada diketahui bahwa secara bersama-sama kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Besarnya pengaruh kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro sebesar 28.7%. Artinya kontribusi kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih rendah. Karena faktor lain yang memengaruhi kinerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro juga cukup

besar yaitu 71.3%. Hal ini perlu mendapat perhatian, karena pada tinjauan teoretis dijelaskan bahwa faktor-faktor penting berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menjelaskan secara parsial kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Artinya apabila karyawan menerima kompensasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kompensasi dimaksud dalam temuan penelitian ini gaji/upah, tunjangan/bonus, kesempatan promosi, penghargaan dan jaminan kerja. Dengan demikian apabila karyawan menerima item-item kompensasi tersebut semakin meningkat, maka kinerja mereka akan meningkat. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan menurun, maka kinerja karyawan akan menurun.

Kontribusi kompensasi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tunjangan/bonus atau insentif lainnya (jika ada) yang diperoleh meskipun sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Adapun hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan berhubungan positif. Hal itu dibuktikan hasil analisis korelasi sebesar -0.103 . Artinya apabila kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya apabila kompensasi menurun, maka kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila semangat kerja meningkat, maka kinerja

karyawan akan meningkat, begitu pula apabila semangat kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Semangat kerja yang dimaksud dalam temuan penelitian ini adalah sikap individu yang mencakup semangat dalam bekerja yang meliputi kehadiran kerja, kemauan kerja, disiplin kerja, suasana senang dalam bekerja dan rasa puas karyawan dalam bekerja pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Kontribusi semangat kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah memiliki kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut ditunjukkan hasil penelitian bahwa semangat kerja mempunyai korelasi positif dan mempunyai nilai yang cukup tinggi terhadap kinerja (0.206 atau 20.6%).

Adapun hubungan antara semangat kerja dengan kinerja karyawan berhubungan positif pada kategori cukup. Hal itu dibuktikan hasil analisis korelasi sebesar 0.206 . Artinya apabila semangat kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu sebaliknya apabila semangat kerja menurun, maka kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro mempunyai pengaruh signifikan positif dan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula apabila lingkungan kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam temuan penelitian ini meliputi adalah lingkungan fisik, sarana prasarana, efektivitas pemanfaatan sarana/prasarana, dukungan pimpinan kepada karyawan dan kerja sama dalam menjalankan tugas pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Kontribusi lingkungan kerja yang sangat

mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuantitas sarana prasarana kerja dalam kondisi baik. Hal tersebut ditunjukkan hasil penelitian bahwa kuantitas sarana prasarana mempunyai korelasi positif dan mempunyai nilai yang paling tinggi terhadap lingkungan kerja.

Adapun hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berhubungan positif pada kategori cukup. Hal itu dibuktikan hasil analisis korelasi sebesar 0.293 Artinya apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun, maka kinerja karyawan akan menurun.

Variabel Yang Dominan Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebagaimana hasil uji t. Nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar sebesar 2.463 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi 0.015 (lebih kecil dari 0.05), maka kompensasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Nilai t hitung untuk variabel semangat kerja sebesar sebesar 3.409 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 karena nilai signifikansi 0.001 (lebih kecil dari 0.05), maka semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5.271 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05), maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Adapun nilai uji t lingkungan kerja lebih besar dibandingkan dengan kompensasi dan semangat kerja, maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro dengan kontribusi sebesar 28.7%. Dengan demikian sebesar 71.3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel selain kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja. Kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Diantara kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja, pada penelitian ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro maka secara bersama-sama kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro perlu melaksanakan kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja.

Upaya lain yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro adalah lingkungan kerja yang perlu diutamakan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kuantitas sarana prasarana kerja. Adapun berkaitan dengan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan perlu

memperhatikan kemauan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian kompensasi yang perlu mendapat perhatian adalah pemberian tunjangan/bonus atau insentif lainnya. Perlu diupayakan usaha-usaha diluar kompensasi, semangat dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Achmad S. Ruky. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. 2012. *Psikologi Industri*. Edisi empat: Seri Sumber Daya Manusia. Liberty. Yogyakarta.
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkuprawira, TB. S dan A.V. Hubeis. 2013. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mc Shane & Glinow. 2007. *Organizational Behavior*. Fourth Edition. Mcgraw Hill international: edition 2008. Prentice Hall
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Nawawi Hadari. 2012. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Haji Intermedia. Jakarta.
- Nisak, Fahrur. 2015. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf pada SMKN se Kota Pekalongan*. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Nitisemito. 2012. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- P. Robins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour*. Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2012. *Human Resouces Management*. 5th. End. John Willey & Sons. Inc. New York.
- Robin, P, Stephen dan Timothy A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi Jilid I dan II*. Terjemahan edisi 12. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graham Ilmu. Yogyakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta Jakarta.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2015. *Manajemen Publik*. Gramedia Widia Sarana Indonesia. Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.