

KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA ORGANISASI PENDIDIKAN TINGKAT SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

***Widiya Avianti¹, Deni Wahidin²**

^{*1,2}Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, widiya@unwim.ac.id

Korespondensi: Widiya Avianti¹

Abstract: *The impact of compensation and work environment on employee performance at the Vocational High School Education organization in Bandung Regency is outlined in this study is quantitative and uses an associative approach. It was found that the initial phenomenon was that employees experienced a decrease in morale, initiative, participation, and job satisfaction. The data analysis techniques used include validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, and F-test for 40 samples. The results showed that the compensation and work environment variables have a significant influence on employee performance, and the compensation and work environment variables also have a significant influence on employee performance, as indicated by the significance value of the t-test which is smaller than 0.05 and the Fcount value which is greater than Ftable, that improving the quality of compensation and work environment can encourage improvements in employee performance in the school environment. Management is advised to pay attention to the feasibility of compensation and create a more conducive work environment.*

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak: Dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Bandung dituangkan pada Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan pendekatan asosiatif. Ditemukan fenomena awal bahwa karyawan mengalami penurunan semangat kerja, inisiatif, partisipasi, dan kepuasan kerja.. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, dan uji F untuk 40 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji-t yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} , bahwa peningkatan kualitas kompensasi dan lingkungan kerja dapat mendorong perbaikan kinerja karyawan di lingkungan sekolah. Pihak manajemen disarankan untuk memperhatikan kelayakan kompensasi serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di sektor pendidikan, khususnya di SMK Penida 1 Katapang, kinerja karyawan, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, memegang peranan penting dalam mendukung proses belajar mengajar. Kinerja yang baik dari tenaga pendidik akan berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan output siswa. Demikian pula, kinerja tenaga kependidikan seperti tata usaha, dan staf administrasi sangat menentukan kelancaran operasional sekolah. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan di SMK tersebut mengalami penurunan motivasi kerja. Hal ini terlihat dari menurunnya tingkat kedisiplinan, keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya inisiatif, dan kurangnya partisipasi dalam kegiatan sekolah. Beberapa fenomena diatas, mengindikasikan adanya penyebab menurunnya kinerja karyawan diakibatkan masalah Pembayaran gaji atau kompensasi yang berdampak terhadap penilaian Kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Tabel 1
UMK Kabupaten Bandung Tahun 2024 dan 2025

Tahun	UMK Kabupaten Bandung (Rp)	Dasar Hukum Penetapan
2024	3.527.967	Kepgub Jabar No. 561.7/Kep.804- Kesra/2023
2025	3.757.285	Kepgub Jabar No. 561.7/Kep.798- Kesra/2024

Sumber : JDIH Provinsi Jawa Barat 2025

Jika dibandingkan dengan data UMK Kabupaten Bandung Tahun 2024 dan 2025 diketahui bahwa rata-rata gaji guru di SMK tersebut sebesar Rp2.500.000 dan staf sebesar Rp2.200.000, yang jika dibandingkan dengan UMK Kabupaten Bandung tahun 2024 sebesar Rp3.527.967 menunjukkan selisih yang cukup signifikan, masing-masing sebesar Rp1.027.967 (-29,15%) untuk guru dan Rp1.327.967 (-37,64%) untuk staf. Ketimpangan ini semakin lebar jika dibandingkan dengan UMK tahun 2025 sebesar Rp3.757.285, di mana gaji guru hanya setara 66,56% dan gaji staf hanya 58,56% dari standar minimum tersebut. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan SMK tersebut belum memenuhi ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah, yang secara langsung dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas, salah satu dugaan belum efektifnya kinerja karyawan di SMK Penida 1 Katapang disebabkan oleh dua faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja, kedua faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap motivasi serta perilaku kerja individu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan dua aspek yang sangat penting dalam studi manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi dan lingkungan kerja (Sihaloho & Siregar, 2019), bahwasanya Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2
 Penilaian Kinerja Karyawan SMK PENIDA 1 KATAPANG
 Periode Juni-Desember 2024

No	Aspek Penilaian	Skor Aktual	Skor Maksimal	Persentase (%)	Target(%)
1	Semangat Kerja	30	50	60%	100%
2	Kehadiran	30	50	60%	100%
3	Partisipasi	20	50	40%	100%
4	Disiplin Kerja	30	50	60%	100%
5	Inisiatif	20	50	40%	100%
6	Kualitas Kerja	25	50	50%	100%
7	Hubungan Kerja	31	50	62%	100%
8	Responsif terhadap Manajemen	30	50	60%	100%
9	Pemanfaatan Fasilitas Lingkungan Kerja	30	50	60%	100%
10	Kepuasan Kerja	20	50	40%	100%

Sumber : Bagian Akademik SMK Penida 1 Katapang 2025

UMK Kabupaten Bandung 2024 dan 2025, yang diputuskan oleh Gubernur Jawa Barat, menunjukkan bahwa kompensasi karyawan belum memenuhi standar minimum yang ditetapkan pemerintah, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Ini didukung oleh data yang dikumpulkan dari tabel penilaian kinerja dari Juni hingga Desember 2024, di mana komponen seperti semangat kerja, kehadiran, partisipasi, inisiatif, kualitas kerja, dan kepuasan kerja hanya mencapai 40% hingga 60% dari target yang ditetapkan; khususnya, indikator "inisiatif" dan "kepuasan kerja" hanya mencapai 40%, yang menunjukkan tingkat motivasi dan produktivitas yang rendah. Oleh karena itu, rendahnya kompensasi di bawah UMK secara signifikan memengaruhi penurunan kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh regulasi ketenagakerjaan nasional dan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya upah layak bagi kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, belum efektifnya kinerja karyawan di SMK Penida 1 Katapang disebabkan oleh dua faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja, kedua faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap motivasi serta perilaku kerja individu.

Hasibuan (2020) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mendorong kerja sama, membuat keputusan, meningkatkan motivasi, stabilitas, dan disiplin karyawan. Sedarmayanti (2019) menegaskan bahwa segala sesuatu yang dapat diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas upaya mereka, termasuk kompensasi. Nuraini (2020) mengatakan bahwa suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, dan fasilitas fisik yang memadai adalah tanda lingkungan kerja yang mendukung.

Tabel 3
Fasilitas Fisik Kinerja Karyawan SMK Penida 1 Katapang Periode 2020-2024

No	Fasilitas Fisik	Keterangan
1	Ruang Guru	Ruang kerja bagi guru untuk menyusun perangkat pembelajaran dan diskusi
2	Ruang Kepala Sekolah	Tempat koordinasi manajerial dan administratif
3	Ruang Tata Usaha	Tempat kerja staf administrasi dalam mengelola dokumen dan data sekolah
4	Ruang Rapat	Digunakan untuk rapat internal, evaluasi, dan pengambilan keputusan
5	Laboratorium Komputer Guru	Sarana guru mengakses teknologi untuk pembelajaran dan administrasi
6	Akses Internet	Menyediakan jaringan internet untuk menunjang kerja digitalisasi administrasi dan pembelajaran
7	Kantin dan Tempat Istirahat	Fasilitas penunjang kenyamanan kerja dan relaksasi staf
8	Sarana Keamanan	CCTV dan satpam untuk kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja
9	Peralatan Kerja	Tersedia perangkat seperti komputer, printer, dan alat tulis
10	Toilet Pegawai	Fasilitas sanitasi untuk kenyamanan staf dan guru

Sumber : Bagian Akademik SMK Penida 1 Katapang 2025

Tabel 4
Fasilitas Non-Fisik untuk Kinerja Karyawan SMK Penida 1 Katapang Periode 2020-2024

No	Fasilitas Non-Fisik	Keterangan
1	Pelatihan dan Workshop	Pengembangan kompetensi guru dan staf melalui diklat dan pelatihan rutin
2	Sistem Penilaian Kinerja	Evaluasi berkala terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan
3	Iklim Organisasi Positif	Budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi
4	Kepemimpinan Partisipatif	Kepala sekolah yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan
5	Komunikasi Internal Efektif	Sistem komunikasi vertikal dan horizontal antar staf dan pimpinan sekolah
6	Program Kesejahteraan Pegawai	Tunjangan, insentif, dan perhatian terhadap keseimbangan kerja-kehidupan
7	Dukungan Tim Manajemen	Manajemen sekolah mendukung inovasi dan memberikan umpan balik konstruktif
8	Penghargaan dan Apresiasi	Pengakuan atas prestasi karyawan melalui penghargaan atau insentif
9	Lingkungan Kerja Religius	Kegiatan keagamaan dan spiritualitas yang membangun semangat kerja
10	Program Kesehatan Kerja	Akses terhadap informasi atau fasilitas kesehatan dasar (misal, UKS/kerjasama klinik)

Sumber : SMK Penida 1 Katapang 2025

Berdasarkan data tabel 3 dan 4, terlihat bahwa meskipun sekolah telah menyediakan berbagai sarana seperti ruang kerja, laboratorium komputer, akses internet, hingga program pelatihan dan sistem penilaian kinerja, namun pemanfaatannya belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari hasil penilaian kinerja periode Juni–Desember 2024 yang menunjukkan rendahnya skor pada aspek semangat kerja, partisipasi, inisiatif, dan kepuasan kerja, yang sebagian besar berada di bawah 60%. Ketidakesesuaian antara ketersediaan fasilitas dan hasil kinerja ini diduga dipengaruhi oleh permasalahan kompensasi, di mana keterlambatan pembayaran gaji dan nominal yang belum ideal menyebabkan ketidakpuasan kerja. Selain itu, fasilitas non-fisik seperti pelatihan dan iklim organisasi belum sepenuhnya mendorong motivasi dan produktivitas karena kemungkinan kurang relevan, tidak berkelanjutan, atau kurang didukung kepemimpinan partisipatif. Dengan demikian, fasilitas kerja yang ada belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya ketika tidak diiringi oleh sistem kompensasi yang layak dan pengelolaan lingkungan kerja yang strategis. Secara teoritis penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan pengembangan model konseptual atau kerangka berpikir yang relevan dalam konteks organisasi pendidikan.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Mangkunegara dalam Kognisi (2021), MSDM merupakan pendekatan strategis untuk mengelola aspek manusia dalam suatu organisasi, mencakup proses : perencanaan; pengorganisasian; pengarahan; dan pengendalian atas berbagai kegiatan yang berkaitan dengan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai komponen penting dalam manajemen ini termasuk perekrutan dan penerimaan karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, sistem kompensasi, hubungan ketenagakerjaan, pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur ketenagakerjaan (Harahap dalam Kognisi, 2021).

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi. Untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka, perusahaan harus membuat sistem manajemen yang memenuhi kebutuhan dasar, memberikan kompensasi yang layak, dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Kompensasi adalah elemen penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia (Sihaloho & Siregar, 2019). Pernyataan Sedarmayanti (2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai tanggapan atas jasa mereka, (Hasibuan, 2020) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menciptakan ikatan kerja sama, keputusan kerja, motivasi, stabilitas, dan disiplin karyawan.

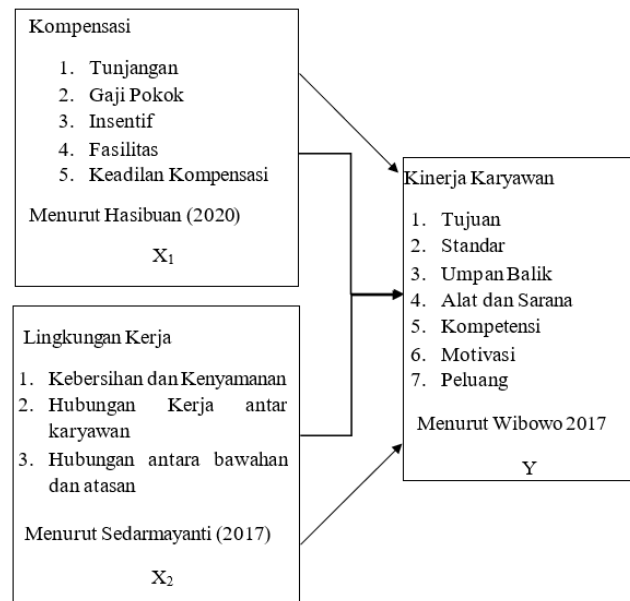
Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Pelanggaran terhadap standar lingkungan kerja dapat dikenakan sanksi administratif hingga pidana. Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi efisiensi, efektivitas, serta semangat kerja karyawan, menurut Sedarmayanti (2017) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Evaluasi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan secara objektif dan akurat melalui indikator atau standar tertentu. Pengukuran ini memberikan peluang bagi karyawan untuk memahami sejauh mana kinerja mereka selama ini. Menurut Wibowo (2018), ada beberapa indikator kinerja, diantaranya standar kompetensi mengikuti aturan pemerintah daerah setempat, serta Alat atau sarana sebagai elemen pendukung penting penyelesaian tugas-tugas khusus sehingga dapat diselesaikan dengan optimal.

METODE

Metode Penelitian kuantitatif dilakukan agar memiliki hasil berupa angka yang di deskripsikan pada temuan berupa kondisi yang terjadi dan seharusnya berdasarkan teori dari setiap variabel yang terbentuk (Avianti et al., 2023). Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan prestasi kerjanya. Kompensasi yang adil dan sesuai, baik dalam bentuk finansial (gaji, insentif) maupun non-finansial (tunjangan, fasilitas), berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Dessler, 2017; Hasibuan, 2020; Simamora, 2004). Ketika kompensasi tidak memadai atau tidak sesuai beban kerja, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan, demotivasi, hingga turnover yang tinggi.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi aspek krusial dalam memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara fisik maupun psikososial mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas (Mangkunegara, 2015; Sedarmayanti, 2017; Sudaryo et al., 2019). Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, serta hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, dan keadilan organisasi turut menentukan bagaimana karyawan menjalankan tugasnya.



Sumber : Diolah Peneliti 2025

Gambar 1. Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yakni Variabel bebas (X_1) Kompensasi dan Lingkungan kerja (X_2) dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, maka peneliti menggambarannya dalam model penelitian seperti pada gambar dibawah ini :

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 40 Responden. Adapun karakteristik Karyawan SMK Penida 1 Katapang berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Karakteristik Karyawan SMK Penida 1 Katapang berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Karyawan)	Frekuensi %
Perempuan	25	62,5%
Laki-Laki	15	37,5%
Total	40	100%

Sumber: Hasil olah data kuesioner 2025

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Penida 1 Katapang.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.669	5.322		0.023
	KOMPENSASI	0.546	0.210	0.418	0.013
	LINGKUNGAN_KERJA	0.370	0.150	0,300	0.018

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data 2025

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan Variabel Independen (X1): Kompensasi Variabel Independen (X2): Lingkungan Kerja $Y = 12,669 + 0,546X_1 - 0,012X_2$

Makna koefisien

- Kompensasi X1 : Setiap peningkatan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,546 satuan, jika variabel lain dianggap konstan.
- Lingkungan kerja X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi $0,018 < 0,05$.

Maka dapat ditarik keputusan Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel, diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 ($< 0,05$) dan koefisien regresi positif sebesar 0,546. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sementara itu, variabel lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 ($< 0,05$), yang berarti perubahan dalam lingkungan kerja memberikan dampak berarti terhadap variasi kinerja dalam model ini.

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.669	5.322		0.023
	KOMPENSASI	0.546	0.210	0.418	0.013
	LINGKUNGAN_KERJA	0.370	0.150	0,300	0.018

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data 2025

Berdasarkan tabel 7 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig) untuk variabel X1 adalah 0,013 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai uji-t sebesar 2.598 yang lebih besar dari nilai t-tabel 2,026. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Penida 1 Katapang, dan nilai signifikansi (Sig) untuk variabel X2 adalah 0,018 lebih kecil dari 0,05, serta nilai uji-t sebesar 2,467 yang lebih besar dari nilai t-tabel 2,026. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Penida 1 Katapang.

Nilai Ftabel diperoleh dari tabel distribusi F dengan taraf kesalahan 5% dan df (n (40)-k (2)-1) maka df adalah 37, sehingga diperoleh Ftabel sebesar 3,25 Adapun hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.468	2	50.734	3.850	.030 ^b
	Residual	487.632	37	13.179		
	Total	589.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olah data 2025

Nilai signifikansi (Sig.) = 0,030 < 0,05 → uji signifikan
F-hitung = 3,850 > F-tabel = 3,25 → tolak H₀ dan H_a diterima

Berdasarkan hasil uji F simultan yang ditunjukkan dalam Tabel 8, diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,850 dengan tingkat signifikansi 0,030, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, F-hitung juga lebih besar dari F-tabel sebesar 3,25. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, secara bersama-sama kedua variabel independen yang diuji memberikan kontribusi terhadap variasi dalam kinerja karyawan.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	0.511	0.489	3.630

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

Sumber: olah data 2025

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu 0, 591. Adapun perhitungan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KP &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,715)^2 \times 100\% \\
 &= 51,1\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 51,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 48,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil uji f (simultan) diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,850 dengan tingkat signifikansi 0,030, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, F-hitung juga lebih besar dari F-tabel sebesar 3,25. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, secara bersama-sama kedua variabel independen yang diuji memberikan kontribusi terhadap variasi dalam kinerja karyawan.

Adapun hasil koefisien determinasi diketahui nilai $R^2=0,715$ itu artinya bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 51,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 48,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Penida 1.

KESIMPULAN

Hasil yang diperoleh pada variabel kompensasi karyawan SMK Penida 1 Katapang termasuk dalam kategori sedang dengan total skor sebesar 786 berada pada interval 624 – 816. Artinya karyawan tersebut masih merasa cukup dengan kompensasi yang diterima tapi bukan berarti mereka merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima, ditunjukkan bahwa masih sangat jauh untuk bisa mencapai interval tinggi. Selanjutnya pada variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori cukup tinggi dengan total skor sebesar 788 berada pada interval 660 – 840 termasuk kategori "Setuju" atau cukup tinggi memiliki arti bahwa lingkungan kerja pada SMK tersebut memiliki fasilitas yang memadai secara fisik dan non-fisik. Kinerja karyawan pada SMK ini termasuk dalam kategori sedang dengan skor sebesar 926 yang berada pada interval 728-952, kondisi ini menyatakan bahwa karyawan SMK memiliki kinerja yang kurang optimal terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga masih jauh kedalam kategori tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Avianti, W., Wahyudi, Martin, A., Jumali, Andriyani, N., Prihatiningsih, D., Misesani, D., Fahrudin, & Yufrinalis, M. (2023). *Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT)*. PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Kognisi. (2021). *Teori dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 45–53.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Segitiga Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit ANDI.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajagrafindo Persada.