

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DAN STAF SEKOLAH ADVENT DKI JAKARTA

Noviana Notty

Perguruan Advent Ciracas

notty.noviana13@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta. Penelitian ini juga bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan sampel 65 responden. Pengukuran yang digunakan adalah pengukuran deskriptif dan analisa menggunakan korelasi, koefisien determinasi, uji signifikansi menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja guru dan staf memadai dan berada pada tingkat yang kondusif, kompensasi serta kinerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta baik. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 34,0% sisanya 56% dipengaruhi oleh factor lain, kompensasi berpengaruh 70,0% terhadap kinerja guru dan staf sedangkan 30,0% dipengaruhi factor lain, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja sebesar 34,9% sedangkan 65,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. pengaruh bersifat signifikan pada α 0,05.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memenangkan persaingan yang sangat ketat saat ini. Karyawan adalah aset yang memiliki peranan yang penting di perusahaan karena merupakan ujung tombak yang menggerakkan jalannya perusahaan, jika karyawan memiliki kinerja

yang baik maka perusahaan akan maju demikian sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja buruk tentu saja mempengaruhi kinerja perusahaan bahkan dapat berakibat fatal yakni kemunduran atau kebangkrutan perusahaan. Ujung tombak dari sekolah adalah staf dan guru, jika staf dan guru yang merupakan karyawan di sekolah memiliki kinerja yang baik maka sekolah akan maju begitu juga sebaliknya, jika staf dan guru memiliki kinerja yang buruk maka sekolah akan jalan di tempat atau bahkan akan mundur secara perlahan.

Kinerja karyawan mencerminkan kinerja perusahaan dengan demikian perusahaan berusaha keras untuk tetap mempertahankan kinerja karyawan bahkan mengupayakan bagaimana meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Hal ini didapati pada kasus yang dialami oleh CIMB Niaga dimana CIMB Niaga mengalami kesulitan dalam menghadapi karyawan milenial yakni karyawan yang usianya 35 tahun kebawah, mereka merupakan generasi yang harus diberikan pilihan fasilitas dengan kenyamanan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan milenial diperlukan cara khusus dengan memberikan *benefit insurance* dan membuat unit khusus yang dinamakan CIMB X yang memiliki antusiasme tinggi terhadap produk dan proyek-proyek digital perbankan. Kinerja perusahaan kini meningkat, kualitas sumber daya manusia meningkat di Sulawesi Utara khususnya Manado tercermin dari kinerja tiga kantor cabang terbesar di Manado (Sudarwan, 2019). Membentuk CIMB X adalah langkah untuk membangkitkan semangat dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih bersaing antara karyawan yang memiliki kesamaan dalam antusias bekerja akan saling mendukung sehingga dapat memajukan kinerja, sedangkan memberikan *benefit insurance* adalah langkah untuk melakukan pendekatan kinerja dengan kompensasi.

Sekolah negeri menawarkan sekolah gratis dan lima hari kerja dengan fasilitas sekolah yang lengkap, maka sekolah Advent harus mampu memberikan pelayanan yang lebih. Setiap tenaga pendidik harus mampu melihat minat dan kemampuan muridnya yang tersembunyi, mereka harus mampu melihat dengan hati apa yang akan menjadi masa depan setiap anak muridnya dan mendorong apa yang akan dilakukan muridnya untuk mencapai masa depan mereka walaupun murid-murid mereka memiliki keterbatasan (White, 2005, hlm 217). Kinerja guru swasta harus

mampu melebihi kinerja guru negeri, perlu adanya perhatian pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Guru tidak dapat melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal jika tidak didukung oleh faktor-faktor yang mendukung kinerja mereka. Sekolah akan berusaha sedemikian rupa untuk mendukung staf dan guru dalam meningkatkan kinerja mereka karena baik dan buruknya sekolah tergantung pada kinerja staf dan gurunya. Ada dua faktor yang memegang peranan penting dan sering kali merupakan kekurangan dari sekolah swasta yakni sekolah Advent pada khususnya. Faktor-faktor tersebut yaitu lingkungan kerja dan kompensasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya seperti: standar, target, sasaran dan semua berjalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya (Shaleh dan Firman, 2018, hlm. 57). Kinerja seorang karyawan dinilai dari pencapaian sesuai dengan apa yang telah disepakati sebelumnya, jika karyawan tidak dapat mencapai kesepakatan target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa karyawan tidak memiliki kinerja yang baik. Perusahaan harus mampu mengukur kinerja karyawannya, karyawan tidak selamanya memiliki kinerja yang baik karena dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya: Fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive boss*, dan bonus (Gunawan, 2013). Sekolah harus mampu mengendalikan faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan stafnya karena kinerja guru dan staf sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan dan target sekolah.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan, jika lingkungan kondusif maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal selama jam kerja (Sudaryo, Aribowo dan Sofiati, 2018, hlm. 47). Sekolah yang memiliki lingkungan yang kondusif akan sangat berpengaruh kepada kinerja guru dan stafnya. Semakin kondusifnya sebuah lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerja guru begitu juga sebaliknya.

Timbal balik dari jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan yakni dalam bentuk kompensasi. Jika karyawan puas dengan apa yang diberikan perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan

perusahaan. Karyawan yang kecewa dengan kompensasi yang didapat akan berpengaruh kepada kinerja karyawan tersebut.

Pada penelitian sebelumnya dengan variabel yang diteliti adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, fokus faktor yang diteliti adalah kompensasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja dosen pada Kopertis V Yogyakarta (Pramudyo, 2010). Penelitian yang berbeda memberikan hasil yang berbeda yakni adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja baik lingkungan fisik atau pun non fisik serta insentif yang merupakan salah satu komponen dari kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Parveen, Sohail, Naeem, Azhar, dan Khan, 2012). Penelitian mengenai kompensasi yang dilakukan di PT. Balai pustaka menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif pada kinerja karyawan (Mulyadi, 2012). Pada penelitian yang lain yang dilakukan di kantor aset negara dan layanan lelang Manado didapati hasil yang signifikan dari pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Tulenan, 2015). Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan berakibat positif pada kinerja karyawan, hal yang serupa juga berlaku pada lingkungan kerja yang kondusif baik itu lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh pada kinerja karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Persaingan yang ketat dari sekolah swasta dan negeri yang ada di DKI Jakarta memaksa sekolah Advent untuk mampu mengendalikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja staf dan gurunya karena jika tidak mampu mengendalikan faktor yang mempengaruhi kinerja maka sekolah Advent tidak akan mampu bertahan dalam persaingan yang semakin sulit saat ini.

Pada penelitian sebelumnya kompensasi konsisten berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja namun peneliti tertarik untuk meneliti dan membuktikan apakah kompensasi masih memiliki pengaruh yang signifikan jika yang menjadi objek penelitian adalah lembaga pendidikan yang mengutamakan pelayanan dibandingkan dengan balas jasa berupa kompensasi semata. Peneliti melihat ada ketidak konsistenan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

namun kompensasi konsisten berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penulis ingin meneliti pengaruh kedua variabel tersebut baik pengaruh masing-masing terhadap kinerja atau pun secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja guru dan staf yang ada di sekolah Advent DKI Jakarta. Peneliti menetapkan judul penelitian tesis adalah **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DAN STAF SEKOLAH ADVENT DKI JAKARTA.”**

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana lingkungan kerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta.
2. Mengetahui bagaimana kompensasi guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta.
3. Mengetahui bagaimana kinerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta.
5. Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta.
6. Mengetahui faktor lingkungan kerja atau kompensasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada pekerja dalam menjalankan tugasnya (Malik, 2016, hlm 165). Lingkungan kerja ada yang mempengaruhi secara langsung dan ada juga yang tidak langsung. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan pekerjaan, suasana tersebut mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Rahman, 2017, hlm

49). Suasana lingkungan kerja walaupun tidak berpengaruh secara langsung namun memberikan pengaruh kepada emosi karyawan yang kemudian berpengaruh pada pekerjaannya.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dibagi dalam dua bagian (Rahman, 2017, hlm 47-48) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan kerja fisik

Segala sesuatu yang berbentuk fisik yang berada dalam lingkup tempat kerja yang memberikan pengaruh secara langsung kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau yang memberikan pengaruh tidak langsung kepada karyawan.

- a. Lingkungan kerja fisik yang memberikan pengaruh secara langsung diantaranya: Pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja fisik yang memberikan pengaruh secara tidak langsung disebut juga dengan lingkungan perantara yang mempengaruhi suasana tenaga kerja seperti: suhu udara, kelembapan udara, perputaran udara, cahaya, tingkat kebisingan, getaran mekanik, polusi udara (bau), warna dan lain sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang memberi pengaruh pada hubungan kerja seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama teman kerja dan hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja fisik berupa fasilitas kerja, peralatan kerja, komputer, ruangan kerja, kursi dan meja, listrik, pendingin ruangan, dan peralatan lainnya, sedangkan lingkungan non fisik mencakup keadaan, gaya kepemimpinan atasan, kompensasi, hubungan keatas, kebawah dan kesamping antar karyawan, dan lingkungan sosial (Tan, 2010, hlm 130).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa jenis lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan non fisik, jenis lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang ada dalam area tempat kerja yang memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung dan jenis lingkungan non fisik yakni semua aspek yang ada

dalam lingkungan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik itu hubungan vertikal maupun hubungan horizontal.

Hal yang harus di perhatikan dalam menyediakan tempat kerja yang baik bagi karyawan (Afandi, 2016, hlm 52) yaitu:

1. Gedung atau konstruksi tempat kerja
2. Ruangan kerja yang luas
3. Sirkulasi udara yang baik
4. Menyediakan tempat kebaktian, sembahyang atau tempat pertemuan kerohanian.
4. Akses transportasi untuk karyawan.

Kompensasi

Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung apabila dilihat dari cara dalam memberikan: Kompensasi langsung dapat berupa gaji atau insentif, kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang berupa hadiah atau penghargaan yaitu tunjangan atau jaminan keamanan atau kesehatan (Wibowo, 17, hlm 290). Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk balas jasa langsung atau dalam bentuk yang tidak langsung yakni tunjangan dan hadiah yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa dihargai. Imbalan yang diberikan karena telah melakukan tugas keorganisasian kepada karyawan dapat berupa imbalan finansial dan nonfinansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur, jaminan kesehatan dan insentif (Susanto, 2017, hlm 38). Kompensasi adalah bentuk balas jasa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi adalah semua bentuk imbalan, balas jasa atau hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk finansial atau nonfinansial kepada karyawan karena telah melakukan kegiatan keorganisasian. kompensasi merupakan hak karyawan dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan. Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan atas semua kontribusi yang diberikan.

Pada umumnya tujuan pemberian kompensasi menurut Kasmir ada delapan (Kasmir, 2018, hlm 236-238):

1. Pemenuhan hak karyawan, karyawan telah memberikan kontribusinya dengan demikian karyawan berhak atas kompensasi.
2. Memberikan perasaan adil, pemberian kompensasi dilakukan secara terbuka dan berdasarkan hasil pekerjaan dan tidak ada pendiskriminasian.
3. Menarik karyawan yang berkualitas, perusahaan yang membayar kompensasi tinggi maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas dengan asumsi persaingan karyawan dalam melamar dan perusahaan tinggal memilih yang terbaik.
4. Menjaga karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan dengan kompensasi yang sesuai.
5. Penghargaan kepada karyawan terhadap jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.
6. Mengendalikan biaya perusahaan dalam hal perputaran karyawan, jika perputaran karyawan kecil maka biaya untuk perekrutan, pelatihan dapat berkurang dan kemudian akan berakibat pada produktivitas
7. Pemenuhan terhadap peraturan pemerintah, pemenuhan terhadap peraturan pemerintah menghindarkan perusahaan terhadap sanksi yang mungkin terjadi.
8. Penghindaran terhadap masalah, jika kompensasi dibayarkan secara wajar maka konflik dapat dihindari, konflik seperti tuntutan karyawan atas kompensasi yang tidak wajar.

Kinerja Karyawan

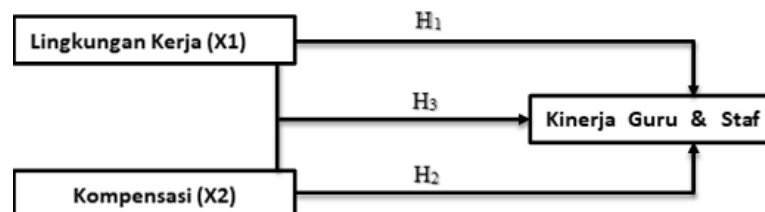
Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu yang di bandingkan dengan standar, target, sasaran, atau dengan parameter yang telah ditentukan sebelumnya (Shaleh, 2018, hlm 57). Kinerja dapat berupa proses dalam menjalankan pekerjaan atau hasil dari pekerjaan itu sendiri (Wibowo, 2017, hlm 70). Bagaimana mengerjakan pekerjaan dan apa saja tindakan yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan adalah cakupan dalam kinerja karyawan. Kinerja yakni hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan beban kerjanya dapat diukur dari beberapa hal (Fattah, 2017, hlm 25-26) diantaranya:

1. Hasil kerja dengan indikator: kuantitas, kualitas, dan efisien dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja dengan indikator: disiplin kerja dalam pekerjaan, inisiatif dalam bekerja dan ketelitian dalam melakukan pekerjaan.
3. Sifat kerja dengan indikator: kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Kinerja dapat diukur sesuai dengan indikatornya, adapun indikator dalam mengukur kinerja dapat disimpulkan sebagai dalam tiga bagian yaitu hasil pekerjaan, perilaku dalam bekerja dan sigat pekerja. Karyawan dikatakan berkinerja baik jika memenuhi indikator yang menjadi tolak ukur dapat berupa tujuan, standar, umpan balik, alat atau sasaran, motif dan peluang. Indikator dalam kinerja dapat diukur dari segi efektif dan efisien.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Tiga variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi *dependent variable* yaitu kinerja guru dan staf yang dipengaruhi oleh *independent variable* yaitu lingkungan kerja dan kompensasi. Kerangka pemikiran ini kemudian dituangkan dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Keterangan:

H₁: Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Guru dan Staf (Y)

H₂: Pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap terhadap Kinerja Guru dan Staf (Y)

H₃: Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Guru dan staf (Y)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ialah cara yang digunakan dalam melaksanakan penelitian secara sistematis, analisis dan penyelesaian masalah secara ilmiah untuk mendapatkan

hasil penelitian yang valid (Efendi dan Ibrahim, 2016, hlm, 2). Metode penelitian membicarakan mengenai cara yang berurutan, alat apa yang digunakan dan prosedur dalam melakukan penelitian (Hamdi dan Bahrudin, 2014, hlm 3). Metode penelitian dapat disimpulkan sebagai suatu cara ilmiah dalam melakukan penelitian untuk menyelesaikan suatu masalah yang terdiri dari prosedur secara berurutan dan penggunaan alat dalam penelitian.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Kuesioner Pertanyaan Nomor	Skala Pengukuran
X1	Independen- Lingkungan Kerja- Sedarmayanti (Rahman, 2017, hlm 47-48)	Lingkungan Kerja Fisik	1-10	Interval
		<i>Lingkungan Kerja Fisik-langsung:</i>	1-3	
		Pusat Kerja	1	
		Kursi	2	
		Meja	3	
		<i>Lingkungan Kerja Fisik-tidak langsung:</i>	4-10	
		Temperatur	4	
		Kelembapan	5	
		Sirkulasi udara	6	
		Pencahayaannya	7	
		Kebisingan	8	
		Getar magnetik	9	
		Bau tidak sedap	10	
		Warna	11	
		Lingkungan Kerja non fisik	12	
X2	Independen- Kompensasi (Larasati, 2018, hlm 98-99)	Kompensasi Langsung	13	Interval
		Gaji pokok	13	
		Kompensasi Tidak Langsung	14-17	
		THR	14	
		Tunjangan kesehatan	15	
		Cuti	16	
		Libur	17	
		Fasilitas	18	
Insentif	19			

Y	Dependent- Kinerja Karyawan (Fattah, 2017, hlm 25-26)	Hasil Kerja: kualitas, kuantitas dan efisiensi	20,21,22 & 23	Interval
		Perilaku Kerja: disiplin kerja, inisiatif, ketelitian	24, 25, 26 & 28	
		Sifat Pribadi: Kepemimpinan, kejujuran & kreativitas	29, 30 & 31	

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau unit yang akan diteliti karakteristiknya (Sarmanu, 2017, hlm 3). Yang menjadi keseluruhan objek dalam penelitian ini adalah guru dan staf Sekolah Advent DKI Jakarta: SMA Perguruan Advent Salemba, SMA Perguruan Advent I Jakarta dan SMA Perguruan Advent XV Ciracas.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini 65 orang dengan rincian:

1. Guru dan staf di SMA Perguruan Advent Salemba dengan jumlah guru 18 orang dan staf 2 orang dengan demikian total guru dan staf adalah 20 orang.
2. Guru dan staf di SMA Perguruan Advent I Jakarta dengan jumlah guru 18 orang dan 2 orang staf dengan demikian total guru dan staf adalah 20 orang.
3. Guru dan staf di SMA Perguruan Advent XV Ciracas dengan jumlah guru 19 orang dan staf 6 orang dengan demikian total guru dan staf adalah 25 orang

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi baik dalam jumlah maupun karakteristik (Firdaus dan Zamzam, 2018, hlm 99). Sampel merupakan bagian dari populasi yang tentunya mewakili dalam jumlah namun karakteristiknya masih mewakili populasi. Penentuan sampel perlu memperhatikan jumlah populasi. Apabila Populasi lebih dari 100 (seratus) maka sampel dapat menggunakan 10-30% dari populasi saja namun jika populasi kurang dari seratus maka keseluruhan populasi dijadikan subjek penelitian (Alfianika, 2018, hlm 102). Berdasarkan dasar teori diatas maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi karena populasi kurang dari seratus orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa lingkungan kerja guru dan staf DKI Jakarta memadai ditunjukkan dari rata-rata 3,9 nilai tengah 4,0 standar deviasi 0,8 nilai minimum 1,9 dan nilai maksimum 5,0 baik itu lingkungan fisik yang berpengaruh secara langsung atau lingkungan fisik yang tidak mempengaruhi secara langsung serta lingkungan non fisik.
- b. Kompensasi sekolah Advent DKI Jakarta telah dipenuhi ditunjukkan dengan rata-rata menjawab instrumen 4.2 yakni setuju dengan kompensasi telah dilaksanakan dengan baik. Nilai tertinggi dinyatakan dalam pemberian gaji tepat waktu dan THR dengan rata 4,6 dengan nilai terendah yang diberikan 3,0. Nilai terendah rata-rata pada item fasilitas lain. Nilai minimum 1,0 ditunjukkan pada item insentif, fasilitas lain, dan tunjangan kesehatan. Melihat rata-rata terendah di angka 3,7 dan nilai rata-rata tertinggi di angka 4,6 maka dapat disimpulkan bahwa pembayaran kompensasi telah dipenuhi, guru dan staf telah mendapat kompensasi berupa gaji, THR, insentif, fasilitas, cuti, libur, dan perhatian.
- c. Kinerja guru dan staf didapati di sekolah Advent DKI Jakarta nilai total rata 47,95 dengan nilai tengah 48,00 standar deviasi 5,92 nilai minimum 36,00 dan nilai maksimum 59,00 dengan demikian maka responden rata-rata setuju dengan kinerja guru dan staf memiliki nilai yang baik dilihat dari hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi guru dan staf yang bekerja di sekolah Advent DKI Jakarta. Namun catatan untuk nilai minimum yang masih terlihat rendah pada indikator hasil kerja yakni penyelesaian pekerjaan sesuai target masih mendapatkan penilaian minimum 1 dan 2 untuk nilai yang masih rendah terlihat pada hasil kerja dengan indikator prestasi siswa dan penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Guru Dan Staf (Y) Sekolah Advent DKI Jakarta, tercermin dari:

1. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung}: 0,583 > t_{tabel}: 0,244$

2. Nilai $t_{hitung} = 5,699 > t_{tabel} = 1,67$

Dengan besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan staf sekolah DKI Jakarta sebesar 34,0% dan sisanya sebesar 66,0% adalah faktor diluar penelitian ini dan persamaan regresi $Y = 23,263 + 0,582X_1$.

e. Terdapat Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Guru Dan Staf (Y) Sekolah Advent DKI Jakarta, tercermin dari:

1. Nilai Sig. $0,033 < 0,05$ dan $r_{hitung} = 0,265 > r_{tabel} = 0,244$

2. Nilai $t_{hitung} = 2.184 > t_{tabel} = 1,67$.

Dengan besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta sebesar 70,0% dan sisanya sebesar 30,0% adalah faktor diluar penelitian ini dan persamaan regresi $Y = 41,876 + 0,205 X_2$.

f. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja guru dan staf (Y) Sekolah Advent DKI Jakarta, tercermin dari:

1. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$

2. $F_{hitung} 16,639 > F_{tabel} 3,15$

Dengan besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta sebesar 34.9%. Sedangkan sisanya sebesar 65,1% meliputi faktor lain diluar penelitian ini dan persamaan $Y = 22,234 + 0,552 (X_1) + 0,077(X_2)$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dewan sekolah dan kepala sekolah perlu melakukan evaluasi mengenai item lingkungan kerja yang mendapatkan penilaian rendah dari responden responden yang ditunjukkan terdapat pada lingkungan fisik yakni kursi, kelembaban udara, pewarnaan dinding sehingga guru dan staf dapat meningkatkan kinerja dengan mendapatkan lingkungan kerja yang memadai dan kondusif.
2. Pihak Sekolah Advent DKI Jakarta baik kepala sekolah, Dewan sekolah maupun konferens DKI perlu mempertahankan pembayaran gaji tepat pada

waktunya dan pembayaran THR namun perlu melakukan evaluasi mengenai tunjangan kesehatan karena masih mendapatkan penilaian yang rendah. Penulis mengidentifikasi bahwa penilaian yang rendah pada tunjangan kesehatan dan insentif tentu diberikan oleh guru dan staf yang belum tetap index, mengapa demikian karena guru dan staf tetap index telah mendapatkan tunjangan demikian yang terdapat pada tabel 4.1. Melakukan evaluasi dan perbaikan kompensasi khususnya insentif dan tunjangan kesehatan tentu akan meningkatkan kinerja guru dan staf baik itu tetap index maupun tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfianika, N. (2018). *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, J., dan Fauzi, A. (2007). *Aplikasi Excel Dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sdm*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Asriel, A. S., Armiami., dan Frista, L. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Awan, A. G. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 2222-2839. Diambil dari: <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/18911/19378>.
- Budianto, A. A., dan Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3. Diambil dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/viewFile/487/399>.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management* (P. Rahayu, Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: PT Indeks (Prentice Hall, Inc. 2003).
- Fattah, H. A. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Elmaterra*. Yogyakarta: Penerbit Elmaterra (Anggota IKAPI).
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 2 (3): 172-185. Diambil dari <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp->

content/uploads/2014/09/03%20Jurnal%20AB%20usman%202014%20(09-20-14-06-25-36).pdf.

Firdaus., dan Zamzam, F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.

Gulo, W. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.

Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS: (Mudah mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta: Deepublish.

Gunawan, F. (2013, April 9). 5 Faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan [Kerjayuk.com]. Diambil dari: <https://kerjayuk.com/inspirasi/5-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-kerja-karyawan/>.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Hamdi, A. S., Dan Bahruddin, E. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

Hermawan, A. (2005). *Penelitian Bisnis - Paragidma Kuantitati*. Jakarta: PT. Grasindo.

Isna, M. N., Rodhiyah, R., dan Nurseto, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Operasi Terminal PT. (persero) PELINDO III Terminal Petikemas Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3). Diambil dari: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/2822>.

Jordan, R. (2018, Agustus 16). Jokowi bicara kemajuan pendidikan, ini bukti yang dipaparkan. *Detiknews*. Diambil dari: <https://news.detik.com/berita/4169003/jokowi-bicara-kemajuan-pendidikan-ini-bukti-yang-dipaparkan>.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. *Karya Ilmiah*. Kencana: Jakarta.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Kurniawan, R., dan Yuniarto, B. (2016). *Analisis Regresi*. Jakarta: Kencana.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

- Latief, A. M. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM Konsep, Aplikasi, Standard dan Penelitian*. Jakarta: Haja Mandiri.
- Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: CV Sah Media.
- Morissan. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Mulyadi. (2012). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balai Pustaka. *Jurnal Economicus*, 5(1). Diambil dari: <https://stie-pertiwi.ac.id/wp-content/uploads/2017/09/Jurnal-Economicus-Vol5No1Maret-2012.pdf>.
- Mulyani, S., Suzan, L., Sagara, Y., Yuniarti, K. E., Karya, C. D., Azizah Z. N., dan Alam, M. M. (2018). *Sistem Informasi Akuntansi: Aplikasi Di Sektor Publik*. Bandung: UNPAD Press.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana
- Norianggono, Y, C., Hamid, D., dan Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8. Diambil dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/383/579>.
- Oktiyani, R., dan Nainggolan, K. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Klaten. *Ecodemica*, 4(2), 2528-2255. Diambil dari: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>.
- Parveen, S., Sohail, M. M., Naeem, F., Azhar, Z., dan Khan, H. S., (2012). Impact of office facilities and workplace mileu on employee's performance: a case study of Sarghoda University. *Asian Journal of Emprical Research*, 2(4), 96-117. Diambil dari: <http://www.aessweb.com/pdf-files/96-117>.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2018). *Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja* (permenaker no.5 pasal 5). Diambil dari <https://www.basishukum.com/permenaker/5/2018>.
- Permendikbud (2017). *Tentang hari sekolah*. Permendikbud No 23 Tahun 2017 tentang Hari Sekolah.pdf. Diambil dari

<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2017/06/peraturan-menteri-pendidikan-dan-kebudayaan-nomor-23-tahun-2017-tentang-hari-sekolah>.

- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*. 1,1. Diambil dari: <http://Jurnal.umy.ac.id/index.php/bit/article/view/2407/2393>.
- Purnawanto, B. (2010). *Manajemen SDM Berbasin Proses*. Jakarta: PT Grasindo.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Pongoro: CV. Wade Group.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makaras: CV Sah Media.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Santoso, I. (2009). *Interaksi Manusia dan Komputer Edisi 2*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika*. Airlangga University Press.
- Sentinuwo, T. Y., Gasim., dan Yusuf, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia Cabang Kupang. *Jurnal Akuntansi*, 3(3), 27-36. Diambil dari: 10.31227/osf.io/cjhau.
- Shaleh, M., dan Firman. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar: Penerbit Aksara Timur.
- Sharman, R. C. (2016). *Industrial Relations and Labour Legislation*. Delhi: PHI Learning Private Limited.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soegoto, E. S. (2010). *Entrepreneurship: menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sudarwan, I. A. (2019, Maret 16). CIMB Niaga Sebut Menggaet Karyawan Milenial Sebagai Tantangan. *Bisnis.com*. Diambil dari

<https://sulawesi.bisnis.com/read/20190316/540/900448/cimb-niaga-sebut-mengaet-karyawan-milenial-sebagai-tantangan>.

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., dan Sofiati, N. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Susanto, Y. (2017)). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Tan, I. (2010). *From Zero to the Best: Kiat meniti karir bagi karyawan pemula*. Jakarta: Penerbit Libri.
- Tonga, A. dan Huda, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 3(1), 2528-3634. Diambil dari: <http://academicjournal.yarsi.ac.id/jeba>.
- Tulenan, S. (2015). The Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance at The Office of State Assets And Auction Service Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 672-682. Diambil dari: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9561>.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pres.
- White, E. G. (2005). *Membina Pendidikan Sejati*. Bandung: Indonesia Publising House.
- White, E. G. (2015). *Berbagai Amanat Kepada Orang-orang Muda*. Bandung: Indonesia Publising House.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Zulfikar., dan Budiantara, I, N. (2014). *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.