

Analisis Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dan Karyawan ITB AAS Indonesia

Sri Laksmi Pardanawati¹, A. Haris Romdhoni²

¹ITB AAS Indonesia

E-mail : laksmi.stie.aas@gmail.com

² ITB AAS Indonesia

E-mail : harisromdhoni27@gmail.com

Abstract

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

Keywords: *Kompensation, Motivation, Islamic Work Environment, and Performance Employee.*

1. Pendahuluan

Pendidikan berperan penting dalam membentuk individu berkualitas dengan mengembangkan potensi mereka demi kepentingan bersama, serta diharapkan dapat berkontribusi pada pembangunan bangsa dalam jangka panjang (Putri dan Hady, 2019). Kinerja dosen dan karyawan sangat krusial bagi mutu pendidikan dan efisiensi operasional suatu institusi, termasuk di ITB AAS Indonesia. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia menjadi fundamental untuk peningkatan kualitas berkelanjutan.

Menurut Sunyoto (dalam Aditya dan Eddy, 2021), kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi, dan sejenisnya yang dibayarkan oleh perusahaan. Sementara itu, Rivai (2014) menyatakan bahwa kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, melainkan berwujud fasilitas. Kompensasi non-finansial ini mencakup jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, dan prestasi istimewa.

Sastrohadiwiryono (dalam Aditya dan Eddy, 2021) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan memberikan imbalan atau balas jasa kepada karyawan atas kontribusi tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kompensasi terbagi menjadi dua: kompensasi finansial (gaji, upah, tunjangan, dan fasilitas langsung) dan kompensasi non-finansial (seperti kenaikan jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, dan prestasi istimewa).

Sementara Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa "Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak". Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik. Suwatno (dalam Prahiawan, 2014) menambahkan bahwa "Motivasi adalah motif-motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu". Nawawi (dalam Aditya dan Eddy, 2021) membedakan dua bentuk motivasi: motivasi intrinsik, yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan, dan motivasi ekstrinsik, yaitu pendorong kerja yang bersumber dari luar diri individu berupa kondisi yang mengharuskan seseorang melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Demikian pula, motivasi kerja, yang mencakup baik dorongan internal yang berasal dari dalam diri individu maupun dorongan eksternal yang berasal dari lingkungan kerja, memainkan peran yang esensial dalam mendorong dosen dan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Tingkat motivasi yang tinggi akan memicu semangat kerja, inisiatif, dan ketekunan dalam menyelesaikan tanggung jawab.

Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Rahmawati (2013) menyebutkan bahwa "Lingkungan kerja fisik terdiri dari sistem pencahayaan, warna, suara dan udara". Lingkungan kerja fisik yang baik, aman, dan nyaman tanpa gangguan dapat memberikan dampak positif pada pegawai. Oleh karena itu, pimpinan dituntut menyediakan lingkungan kerja yang optimal agar tujuan institusi atau organisasi tercapai. Lingkungan kerja yang memuaskan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas, sementara lingkungan yang tidak memuaskan justru dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas (Ika, dkk 2019). Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan adalah salah satu cara institusi meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Senada dengan itu, Irham (2014) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi (baik yang berorientasi profit maupun non-profit) yang dihasilkan oleh karyawan selama satu periode waktu" (Trisna dan Guridno, 2021).

Lebih lanjut, ITB AAS Indonesia memiliki karakteristik distingtif sebagai sebuah institusi pendidikan tinggi yang berlandaskan pada nilai-nilai Islami. Oleh karena itu, keberadaan dan implementasi lingkungan kerja Islami, yang mencakup penerapan nilai-nilai etika dan prinsip-prinsip Islam dalam praktik kerja sehari-hari, dihipotesiskan memiliki pengaruh yang kuat

terhadap kinerja dosen dan karyawan. Lingkungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai agama diyakini dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa kebersamaan, dan mendorong perilaku kerja yang positif.

Mengingat pentingnya kinerja dosen dan karyawan bagi kualitas pendidikan dan operasional ITB AAS Indonesia, penelitian ini menjadi sangat urgen. Dengan mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami terhadap kinerja, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen ITB AAS Indonesia dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Pemahaman mendalam mengenai bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dan memengaruhi kinerja akan menjadi landasan yang kuat untuk upaya peningkatan kinerja di masa depan. Selain itu, karakteristik unik ITB AAS Indonesia sebagai institusi berbasis nilai-nilai Islam menjadikan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja Islami ini sangat penting untuk dipahami lebih lanjut. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian apakah kompensasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen dan Karyawan ITB AAS Indonesia?

2. Landasan Teori

a. Kompensasi

Pada dasarnya seseorang bekerja untuk mendapatkan upah atau penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Oleh sebab itu maka seorang karyawan mulai menghargai setiap pekerjaannya dengan giat dan semakin menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan sebuah penghargaan (*Reward*) terhadap prestasi kerja karyawan yakni dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan prestasi seorang karyawan yaitu dengan memberikan motivasi dan meningkatkan kerja karyawan melalui suatu kompensasi (Danti, dkk, 2014).

Suparyadi (2015) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial”. Menurut Galuh (2021) “Kompensasi finansial adalah kompensasi yang berupa nominal uang yang harus dibayar perusahaan atas kerja dari karyawan. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu kompensasi perusahaan bersifat finansial langsung, seperti berupa gaji, tunjangan dan segala jenis pembayaran kepada karyawan yang dinominalkan dan diberikan pada karyawan secara langsung. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan dalam wujud bukan uang secara fisik, seperti pemberian asuransi kepada karyawan, pensiunan, dan lain-lain”. Sedangkan “Kompensasi non finansial. Kompensasi ini adalah suatu jenis kompensasi tidak berupa nominal uang, biasanya berupa hal-hal yang tidak berwujud namun bisa dirasakan oleh karyawan secara langsung, misalnya jam kerja yang fleksibel. Kompensasi ini dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi yang

berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja” (Sholehati dan Hadijah, 2019)(Bashori dkk., 2017)(Fitriyani dan Wijang, 2019).

Hasibuan (dalam Rachmawati, 2020) menjelaskan kompensasi adalah semua bentuk pendapatan yang berwujud uang atau barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan. Imam (2019) mengemukakan bahwa Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan, yaitu: memikat suplai tenaga kerja yang memadai, mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka, dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal.

b. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Farida, 2015).

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

Menurut Suwatno (dalam Prahiawan, 2014) bahwa “Motivasi adalah motif– motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu”. Motivasi kerja dalam

perspektif islam, mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya. Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhanNya Rahman (dalam Anoraga dan Prasetyo, 2015) (Sholehati dan Hadijah, 2019)(Bashori dkk., 2017)(Fitriyani dan Wijang, 2019)(Prastiwi dan Pardanawati, 2023).

c. Lingkungan Kerja Islami

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

Selain itu, Sedarmayanti (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015) (Sholehati dan Hadijah, 2019)(Bashori dkk., 2017)(Fitriyani dan Wijang, 2019), memaparkan lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, agar pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Bukhari dan Sjahlil, 2019) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan.

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara.

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising.

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna.

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan.

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja.

6) Kemampuan bekerja.

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan antar pegawai.

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas - tugas yang diembangkannya.

d. Pengertian Kinerja

Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Dengan kata lain, pengelolaan kinerja karyawan yang cemerlang pasti akan mengantarkan sebuah organisasi bisnis ke jalan yang menghantarkan kejayaan (Hidayah, dkk 2022) (Sholehati dan Hadijah, 2019)(Bashori dkk., 2017)(Fitriyani dan Wijang, 2019).

Menurut Mangkunegara (dalam Rachmawati, 2020) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing yang telah diberikan kepadanya oleh perusahaan yang telah mempercayainya.

Menurut Seymour dalam Swasto (dalam Tania, 2017) (Bashori dkk., 2017), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Afandi (dalam Arif, dkk 2020) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dalam QS At-taubah:105 yang berbunyi *“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* Kata ‘amalakum berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, performance. Jadi, ungkapan “sayarallâhu ‘amalakum wa rasûluhû wal mu’minûn” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin.

Indikator dari kinerja karyawan menurut Becker & Klimoski (dalam Ilham, dkk (2019) sebagai berikut:

- 1) Kualitas, Menunjukan sejauh mana mutu seorang karyawan.
- 2) Kuantitas, jumlah yang di hasilkan dan diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
- 3) Sikap, Sikap terhadap perusahaan, kaeyawan lain dan pekerjaan.
- 4) Kerjasama, karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja.
- 5) Komunikasi, Karyawan mampu menggunakan informasi untuk tujuan bersama.

3. Metode Penelitian

a. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Wawancara: Menurut Makbul (2021), wawancara adalah teknik pengumpulan data secara lisan dan langsung. Penulis melakukan wawancara langsung untuk mendapatkan data dari pihak ITB AAS Indonesia.
- 2) Kuesioner: Menurut Suardi (2019), kuesioner adalah teknik pengumpulan data menggunakan pertanyaan tertulis. Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian: identitas responden dan pernyataan variabel. Pengukuran variabel menggunakan skala *agree-disagree* dengan rentang nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).
- 3) Kepustakaan: Menurut Sugiyono (2015), data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Studi kepustakaan ini menggunakan jurnal dan buku yang relevan dengan penelitian.
- 4) Observasi: Menurut Suardi (2019), observasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengamati objek.
- 5) Dokumentasi: Menurut Suardi (2019), dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berupa tulisan atau gambar.

b. Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua jenis variabel:

- 1) Variabel Independen (X): Menurut Sugiyono (2016), variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Islami.
- 2) Variabel Dependen (Y): Menurut Sugiyono (2016) (dalam jurnal Agustian dkk), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Dosen dan Karyawan.

c. Uji Instrumen

- 1) Uji Validitas: Bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika nilai rhitung > rtabel (Ghozali, 2013).

- 2) Uji Reliabilitas: Bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.6 (Ghozali, 2013).
- d. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas: Menguji apakah residual dalam model regresi terdistribusi normal. Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, data dianggap normal jika nilai probabilitas $> 0,05$ (Ghozali, 2013).
 - 2) Uji Heteroskedastisitas: Menguji ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual. Salah satu cara mendeteksinya adalah dengan uji Glejser. Jika variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap residual absolut ($\alpha=0,05$), maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).
 - 3) Uji Multikolinearitas: Menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Uji ini menggunakan nilai Tolerance dan VIF. Tidak ada multikolinearitas jika nilai Tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 (Ghozali, 2013).
 - 4) Uji Autokorelasi: Menguji korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah autokorelasi (Ghozali, 2013).
- e. Uji Ketepatan Model
 - 1) Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²): Mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai AdjustedR² menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2013).
 - 2) Uji Parsial (Uji F): Bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi secara keseluruhan layak digunakan. Model dianggap *fit* jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ (Ghozali, 2013).
 - 3) Uji Hipotesis (Uji Statistik t): Menguji pengaruh individual setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh signifikan terjadi jika probabilitas nilai $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (Ghozali, 2013).

4. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Instrumen Penelitian

Variabel Kompensasi terdapat sebanyak 7 pertanyaan, dimana pengujian ini membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja

Kompensasi Kerja (XI)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
XI. 1	0,563	0,2656	Valid
XI. 2	0,645	0,2656	Valid
X1.3	0,615	0,2656	Valid
X1.4	0,622	0,2656	Valid
XI. 5	0,525	0,2656	Valid
X1.6	0,664	0,2656	Valid
X1.7	0,685	0,2656	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui semua item pernyataan pada variabel Kompensasi Kerja mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner variabel Kompensasi Kerja dinyatakan valid.

Variabel Motivasi Kerja tedapat sebanyak 6 pertanyaan, dimana pengujian ini membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikasi sebesar 0,05. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja (X2)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2. 1	0,607	0,2656	Valid
X2. 2	0,636	0,2656	Valid
X2.3	0,680	0,2656	Valid
X2.4	0,551	0,2656	Valid
X2. 5	0,625	0,2656	Valid
X2.6	0,599	0,2656	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui semua item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai r hitung lebih besar dari tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Variabel Lingkungan Kerja tedapat sebanyak 15 pertanyaan, dimana pengujian ini membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikasi sebesar 0,05. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X3)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X3. 1	0,553	0,2656	Valid
X3. 2	0,689	0,2656	Valid
X3.3	0,533	0,2656	Valid
X3.4	0,510	0,2656	Valid
X3.5	0,581	0,2656	Valid
X3.6	0,710	0,2656	Valid
X3.7	0,641	0,2656	Valid
X3.8	0,746	0,2656	Valid
X3.9	0,328	0,2656	Valid
X3.10	0,413	0,2656	Valid
X3.11	0,634	0,2656	Valid
X3.12	0,502	0,2656	Valid
X3.13	0,517	0,2656	Valid
X3.14	0,518	0,2656	Valid
X3.15	0,651	0,2656	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Variabel Kinerja tedapat sebanyak 10 pertanyaan, dimana pengujian ini membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikasi sebesar 0,05. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen dan Karyawan

Kinerja Dosen Karyawan (Y)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1. 1	0,575	0,2656	Valid
Y1. 2	0,481	0,2656	Valid
Y1.3	0,720	0,2656	Valid
Y1.4	0,551	0,2656	Valid
Y1.5	0,610	0,2656	Valid
Y1.6	0,594	0,2656	Valid
Y1.7	0,641	0,2656	Valid
Y1.8	0,496	0,2656	Valid
Y1.9	0,552	0,2656	Valid
Y1.10	0,622	0,2656	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui semua item pernyataan pada variabel Kinerja Dosen dan Karyawan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan tersebut dapat diandalkan dan tetap konsisten (Sugiyono, 2018). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari hasil output pada SPSS yang ditunjukkan pada nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

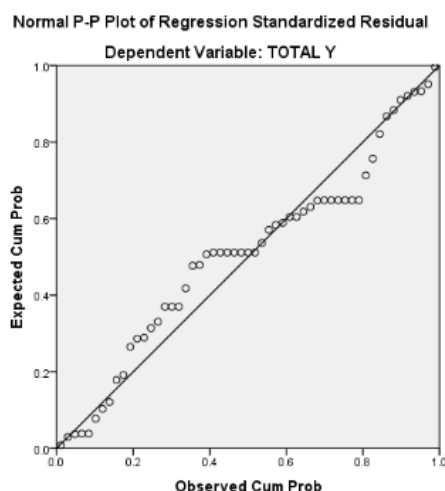
Variabel	Croncbach Alpha	Critical Value	Keterangan
Kompensasi Kerja (X1)	0,728	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,652	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,857	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,785	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil reliabilitas pada tabel diatas diketahui semua item pernyataan pada seluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari *Critical value*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner seluruh variabel dinyatakan Reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas (P-plots)



Pada probabilitas pada gambar diatas menunjukan bahwa data berdistribusi secara normal, kita bisa melihat bahwa titik-titik berada disekitas garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

2. Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Total_X1	0,465	2,151	Tidak terjadi Multikolinieritas
Total_X2	0,291	3,438	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Total_X3	0,240	4,173	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2025

3. Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Waston	Keterangan
2,221	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2025

4. Heteroskedastisitas

Hasil Uji Gletser

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi_X1	0,797	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi_X2	0,909	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Islami_X3	0,498	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2025

c. Uji Regresi Linier Berganda

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

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2025

Dari tabel diatas menunjukan bahwa persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan yaitu, sebagai berikut:

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

d. Uji F

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

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2025

e. Uji t

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

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2025

f. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

g. Pembahasan

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan di ITB AAS Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi akan sangat mempengaruhi suatu produktivitas dan kreativitas para pegawainya, sejalan dengan penelitiannya Nur Cahyani dan Andayani (2016).
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan di ITB AAS Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja, hal ini dikarenakan motivasi adalah suatu dorongan motivasi diri yang berasal atau bersumber dari setiap individu atau dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi, sejalan dengan penelitiannya Siregar (2017) dan Nur Cahyani dan Andayani (2016).
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan di ITB AAS Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa lingkungan kerja Islami tersebut nyaman, aman, sehat dan menyenangkan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja, hal ini juga sejalan dengan penelitiannya Siska Permatasari (2016).

5. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan di ITB AAS Indonesia, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan karyawan di ITB AAS Indonesia, dengan nilai t hitung sebesar 3,539 lebih besar dari tabel sebesar 1,674 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (5%).
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar 2,123 lebih besar dari tabel sebesar 1,674 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05 (5%).

- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai t hitung sebesar 4,043 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%).

Daftar Pustaka

- Aditya Trisna, Eddy Guridno. *"Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan"*. (2021).
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. *"Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan"*. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan, 2(7), 531. (2015).
- Basori MAN, Wawan Prahiawan, Daenulhay. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). J Ris Bisnis dan Manaj Tirtayasa [Internet]. 2017;Vol. 1(No. 2):149–57. Available from: <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Becker, Gary Stanley. (1993). Human Capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education 3rd edition. London : The University of Chicago Press, Ltd.
- Fitriani I, Pujiati A, Wijang S. Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. Econ Educ Anal J [Internet]. 2019;8(2):18–23. Available from: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Galuh Yuliana Dewi. *"Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto"*. (2021).
- Ghozali, Imam. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (2013)
- Hasibuan, M. S. P. *"Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara"*. (2013). Jurna Studi Ekonommi Dan Bisnis Islam, 3(1 juni), 100– 124. (2018)
- Ika, dkk. *"Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja"*. Economic Education Analysis Journal. EEAJ 8 (2) (2019) 666-680. (2019).
- Mangkunegara, A. P. *"Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya"*. (2016)
- Prastiwi DR, Pardanawati SL, Dewi MW. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi Kasus pada BKD Kabupaten Boyolali. J Ilm Keuang Akunt Bisnis.

2023;2(1):255–63.

Rachmawati, Ayuk. 2020. *“Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Syariah Hotel Solo”*. Surakarta: Program Studi S1 Ekonomi Syariah.

Sholehati P, Hadijah HS. Determinan Kinerja Guru: Kompensasi dan Lingkungan Kerja. J Pendidik Manaj Perkantoran. 2019;4(2):168.

Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif”*. Bandung: Alfabeta. (2018).

Suparyadi, H. *“Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM”*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi (2015).

Sutrisno, Edy. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana, Prenada Media Grup. Jakarta”*. (2011).

Suwatno. 2011. *Manajemen SDM*. Bandung : Alfabeta

Swamy, Dkk. *“Quality of worklife: scale development and validation”*. International Journal of Caring Sciences, 8(2), 281- 300. (2015).