Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Publisher: Universitas Dehasen Bengkulu
e-ISSN: 3048-4243
Journal URL: https://jurnalunived.com/index.php/EMA
DOI prefix: 10.37676/jema
Volume 3 Nomor 2, Desember 2026 , pp. 75-86

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Bqs An-Nawawi Temanggung

The Influence Of Work Environment And Financial Compensation On Employee Performance At Bqs An-Nawawi Temanggung

Azolla Marwa Huwaida , Karona Cahya Susena
[1] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia
[2] Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dehasen Bengkulu, Kota Bengkulu, Indonesia

*Penulis korespondensi: azolla.marwahuw@gmail.com

Diterima (Received): 25 September 2026 | Direvisi (Revised): 01 November 2026
Disetujui (Accepted): 28 September 2026 **| Diterbitkan (Published):** 03 November 2026
© Penulis, 2026. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan berdasarkan Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-SA 4.0): https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di BQS An-Nawawi, Temanggung, Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan di BQS An-Nawawi dengan jumlah 21 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya dengan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menggunakan dua metode uji statistik yaitu uji stimultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan bantuan olah data Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukan bahwa : 1).terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukan melalui hasil uji t hitung sebesar 3,022 dengan signifikasi 0.007. 2).terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui hasil t hitung sebesar 2,906 dengan signifikasi 0.009. 3).Terdapat pengaruh signifikasi antara lingkungan kerja dan kompensasi finasial secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 25,205 dengan nilai signifikasi 0,001 dan dapat ditulis dengan persamaan regresi Y= 0,592 + 0,542 X1 + 0,407 X2 dengan besar pengaruh sebesar 73,7% terhadap kinerja karyawan,sedangkan 26,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

***Kata kunci** : Lingkungan Kerja,Kompensasi Finansial,Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and financial compensation on employee performance at BQS An-Nawawi, Temanggung, Central Java. This research is a quantitative study utilizing a population research design. The subjects of this study were all employees at BQS An-Nawawi, totaling 21 people. Data collection was carried out using questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis with two statistical test methods, namely the simultaneous test (F-test) and partial test (t-test), assisted by the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) data processing software.The results of this study indicate that: 1). The is a positive and significant effect of the work environment on employee performance, as shown by the t-count value of 3.022 with a significance of 0.007.2).There is a positive and significant effect of financial compensation on employee performance, as shown by the t-count value of 2.906 with a significance of 0.009.3). There is a simultaneous significant effect of the work environment and financial compensation on employee performance. This is indicated by an F-count value of 25.205 with a significance value of 0.001, and can be expressed by the regression equation Y = 0.592 + 0.542 X_1 + 0.407 X_2, with a magnitude of influence of 73.7% on employee performance, while the remaining 26.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Financial Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

BQS (Baitul Qur'an Salimah) An-Nawawi merupakan salah satu program unggulan Departemen Dakwah organisasi Persaudaran Muslimah (Salimah) yang berfokus pada pengajaran pendidikan Al-Qur'an dan berlokasi di Kota Temanggung, Jawa Tengah. Dalam melaksanakan kegaiatan, BQS akan berusaha untuk mencapai tujuannya, dimana untuk keberhasilan tujuan aktivitas tersebut tidak hanya bergantung pada sebuah teknologi,sarana dan prasarana,dana yang tersedia, tetapi juga bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh sebuah organisasi (Dicky,2018).

Dalam unit kerja,karyawan tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi menyangkut hubungan rekan kerja, dengan kebijaksanaan atasan, dengan imbalan yang diterima, kesempatan promosi, upah yang didapatkan serta lingkungan fisik yang ditempatinya. Hal ini dipercaya oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kinerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja,motivasi kerja,pengembangan karir dan promosi.

Dalam upaya organisasi untuk memaksimalkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kepentingan karyawan dalam bekerja,pendukung pekerjaan seperti sarana dan prasarana yang memadai, serta balas jasa yang dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu karyawan atau tenaga kerja mau bekerja apabila memiliki dorongan yang timbul pada setiap individu untuk mencapai harapan yang lebih baik dan maksimal,artinya berbeda dengan bentuk dari aktivitas dalm memaksimalkan kinerja nya. Kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengn hasil baik dalam perkembangan bisinis perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas,kuantitas,waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar dalam menentukan kinerja karyawan,baik dalam lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Bhattacharya,(2012) dalam Nugraha dan Surya(2016:64), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang , serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang dating untuk bekerja,melaksanakan tujuan mereka,dan hidup dalam rangka aturan perusahaan.

Dari apa yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (X2),kompensasi finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y),lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Linkungan kerja memiliki pengaruh besar dalam membentuk kinerja karyawan, baik dalam lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik, maka dari itu lingkungan kerja organisasi penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan memberikan pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Nitisemito (2011) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Eka Wilda Faida (2019), dalam Laksono, dan Wilasittha (2021:251) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu dan mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaanya.

Dari beberapa pengertian diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkup sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelsaikan pekerjaan.

Sihombing dalam Naibaho (2019:117), menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a. Fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang tercipta kurang mendukung bagi karyawan maka dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya. Seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja gelap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang kurang jelas.

b. Gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
c. Hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakkan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja,karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya yang akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Irvianti dan Verina (2016:121) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara lansung maupun tidak langsung. Lasmiani (2013), dalam Handayani (2018:12) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun yang termasuk dalam lingkugan kerja fisik yang bersifat nyata menurut Sedarmayanti, (2011), dalam Rooswidajajani dan Fristin (2018)

a) Pewarnaan

b) Kebersihan

c) Pertukaran udara

d) Penerangan

e) Keamanan

f) Kebisingan

g) Tata ruang

b. Lingkungan kerja nonfisik

Menurut Wursatno (2011) disebutkan ada beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non-fisik yakni; 1) adanya perasaan aman dalam bekerja, 2) adanya loyalitas, 3) adanya persaan puas dalam bekerja serta berhubungan kerja karyawan lain.

Indikator dalam penelaian lingkungan kerja menururt sedarmayanati (2011), indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan dalam ruangan tempat kerja memilik manfaat guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang teapi tidak menyilaukan.

b. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang menyibukkan pakar untuk menyelesaikannya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki, dikarenakan terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja. Hal ini dapat mengganggu focus dalam bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan keselahan komunikasi.

c. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Oleh sebab itu untuk memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

d. Hubungan Antar Pegawai

Hubungan karyawan cenderung dinilai berdasarkan hubungan individu dengan individu lain dalam suatu organisasi atau dapat dikatakan bahwa perilaku individu dalam kelompok. Dalam hubungan ini ada arah hubungan dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dua arah, selain itu ada komunikasi dari sisi kiri ke sisi kanan dan sebaliknya.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja atau dalam keadaan aman maka diperlukan perhatian pada adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, keamanan merupakan faktor penting untuk diperhatikan sebagai upaya menjaga keamanan dalam bekerja.

Kompensasi Finansial

Karyawan harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk didalamnya insentif/perangsang dan program kesejahteraan serta bentuk insentif yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Bangun (2012), dalam Rizal dan Handayani (2021:57) Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Simamora (2004), dalam Natsir (2018:150) menyatakan bahwa kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi

Menurut Marwansyah (2014), dalam Hayuningsih, dkk (2021:114) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompnesasi langsung terdiri dari dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan atau kepedulian terhadap keagamaan, dan

Sebagainya. Jadi kompensasi finansial dalam penelitian ini merupakan bentuk sebuah balas dari kepada karyawan oleh perusahaan dalam bentuk finansial atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Ganyang (2017:121) kompensasi yang diterima oleh karyawan perusahaan dalam bentuk uang. Waktu pembayaran kompensasi finansial dapat dilakukan dalam dua cara :

a. Kompensasi langsung
   Kompensasi yang dibayarkan berbentuk uang secara langsung baik itu dalam bentuk gaji, upah, maupun insentif.
   1. Gaji, pembayaran tetap yang diterima kayawan dari perusahaan tanpa adanya pertimbangan jumlah jam kerja.
   2. Upah, pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan dengan pertimbangan jumlah jam kerja ataupun penyelesaian pekerjaan.
   3. Insentif, pembayaran diperoleh karyawan oleh perusahaan karena karyawan yang terkait berhasil memberikan hasil kerja yang melebihi standard yang telah ditetapkan.

Menurut Ganyang (2017:119), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah permintaan dan penawaran karyawan.

2. Tingkat produktivitas kerja

3. Jenis pekerjaan

4. Tingkat Pendidikan

5. Pengalaman kerja

6. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

   a. Jika perusahaan memiliki kemampuan tinggi membayar kompensasi yang disertai kesediaan untuk membayarnya, maka jumlah kompensasi akan tinggi.
   b. Jika perusahaan mempunyai kemampuan tinggi dalam membayar kopensasi, tetapi jika tidak beserta kesediaan untuk membayar kompensasi tinggi maka jumlah kompensasi akan rendah.
   c. Jika perusahaan tidak mempunyai kemampuan dalam membayar kompensasi yang tinggi walaupun memiliki kesediaan untuk membayar tinggi, maka jumlah kompensasi akan rendah.
   d. Jika perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk membayar kompensasi yang tinggi dan tidak bersedia membayar kompensasi yang tinggi, maka kompensasi akan rendah.

7. Biaya hidup karyawan

8. Peraturan pemerintah

9. Serikat pekerja

10. Kondisi ekonomi nasional

Indicator kompensasi finansial menurut Hasibuan (2017), kompensasi dapat diukur melalui:

a. Asuransi
   Jaminan Kesehatan yang perusahaan berikan kepada karyawan
b. Gaji
   Imbalan yang didapatkan karyawan setelah melakukan pekerjaanya dalam periode waktu tertentu.
c. Bonus
   Sesuatu yang didapatkan karyawan baik berupa uang beserta barang yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang melebihi target.
d. Tunjangan
   Tunjangan yang dimaksud adalah berupa sesuautu yang didapatkan karyawan baik berupa barang atau uang dalam menunjang kebutuhan para karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan (Hamid & Hassan, 2015). Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan, dan bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010); Simamora (2004); Samson, Waiganjo, & Koima (2015); Hamid & Hassan (2015)). Berikut adalah penjelasannya, Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Cost Effectiveness, merupakan tingkat sejauh sekunder dilakukan studi pustaka dengan mencari mana penggunaan sumber daya organisasi landasan teori yang relevan terhadap penelitian (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
4. Need for Supervision, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

METODE

Jenis Penilitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2014).

Menurut Sugiyono (2014), menyatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analysis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BQS An-Nawawi ang beralamat di Jl. Tembus-Walitelon, Kayogan,Sidorejo, kec. Temanggung, Kabupaten Temanggung,Jawa Tengah 56221.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini yang diambil adalah karyawan tetap berjumlah 21 karyawan

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono, 2014). Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengumpulan data. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2014). Karena populasi yang tersedia pada objek kurang dari 100 orang, yaitu 21 karyawan tetap.

Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang adalah merupakan pengukuran variabel yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2014). Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner (angket). Jawaban dari pernyatan atau pertanyaan datanya akan diolah dalam bentuk angkat atau skor mulai dari 1-5. Berikut adalah table skala likert yang akan digunakan dalam penelitian ini

Tabel 1 .Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2014).

Sebelum melakukan pengukuran variabel maka diperlukan sebuah alat ukur dengan menggunakan indicator-indikator variabel yang pada sebelumnya telah dijelaskan pada kajian teori.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Instrument penelitian yang baik perlu memenuhi persyaratan yang valid dan reliabel. Dalam mengetahui validitas dan realibilitas kuesioner maka dibutuhkan agar dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kusioner disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner untuk dijadikan dasar bagi penelitian. Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas melalui per-test mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan (kuesioner) dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner dalam pengambilan sampel. Nilai r hitung berbanding dengan r table dimana defree of freedom (df)=n-2. Hasil perhitungan dapat dikatan valid jika r hitung > r table pada tingkat signifikan 5% (a = 0,05).

Uji Realibilitas

Menurut Arikunto, (2010), menyatakan bahwa realibilitas merupakan instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karen instrument tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dala penelitian ini pengukuran reabilitas melalui uji Cronbach's Alpha (a) dengan dibantu program SPSS. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengamsumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali 2011:160). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolomogrov-Smirnov.

Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali, (2012:105) menyatakan bahwa uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependent). Jika antar varaiabel independent terdapat nilai korelasi yang cukupi tnggi (diatas 0,95), maka hal ini merupakan indicator adanya multikoliniaritas. Untuk mengamati adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan jawabannya atau variance inflation faktor (VIF), jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolineritas

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan berbeda maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model terbaik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2012:110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson dengan membandingkan nilai durbin Watson hitung (d) dengan nilai durbin Watson tabel, yaitu batas atas (du) dan batas bawah (dL).

Uji t

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadapa variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan Y). Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam (uji t) dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan yang ditetapkan adalah 5%.

Uji F

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel indpenden dan variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau variabel terkait. Untuk pengujiannya dilihat dari nilai (p value) < 0,05 maka secara simultan keseluruhan variabel independent memiliki pengaruh secara simultan pada tingkat signifikan 5%.

Koefisien Determinasi ($R2$)

Koefisien determinasi ($R2$) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ($R2$) antara nol dan satu nilai yang mendekati hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Bilai koefisien determinasi $R2$ = 0, berarti variabel tidak bebas mempunyai pengaruh sama sekali (= 0 %) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya jika koefisien determinasi $R2$=1, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak ($R2$) berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1. Secara aljabar dinyatakan 0 ≤ $r2$ ≤ 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r_hitung (Pearson Correlation) dengan r_tabel pada taraf signifikansi 5% (alpha = 0,05) untuk N = 21 (df = 21 – 2 = 19, r_tabel = 0,433). Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r_hitung > r_tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No.Pertanyaan	r_hitung	r_tabel	Signifikansi	Keterangan
X1_1	0,483	0,433	0,027	Valid
X1_2	0,738	0,433	<0,001	Valid
X1_3	0,621	0,433	0,003	Valid
X1_4	0,474	0,433	0,030	Valid
X1_5	0,633	0,433	0,002	Valid

Sumber: Diolah dari data kuesioner SPSS, 2026.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2)

No.Pertanyaan	r_hitung	r_tabel	Signifikansi	Keterangan
X2_1	0,809	0,433	<0,001	Valid
X2_2	0,923	0,433	<0,001	Valid
X2_3	0,759	0,433	<0,001	Valid
X2_4	0,880	0,433	<0,001	Valid
X2_5	0,913	0,433	<0,001	Valid

Sumber: Diolah dari data kuesioner SPSS, 2026.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.Pertanyaan	r_hitung	r_tabel	Signifikansi	Keterangan
Y_1	0,757	0,433	<0,001	Valid
Y_2	0,789	0,433	<0,001	Valid
Y_3	0,868	0,433	<0,001	Valid
Y_4	0,737	0,433	<0,001	Valid
Y_5	0,424	0,433	0,055	Cukup Valid

Sumber: Diolah dari data kuesioner SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, 2, dan 3, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) sebagian besar memiliki nilai r_hitung > r_tabel (0,433) dan signifikansi < 0,05, sehingga instrumen kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Pengujian menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,528	5	Moderat/ Diterima
Kompensasi Finansial (X2)	0,879	5	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,756	5	Reliabel

Sumber: Diolah dari data kuesioner SPSS, 2026

Hasil pengujian pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (0,879) dan Kinerja Karyawan (0,756) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga terbukti sangat reliabel. Untuk variabel Lingkungan Kerja (0,528) memiliki tingkat reliabilitas moderat yang masih dapat diterima dalam batas toleransi penelitian sosial.

Uji Normalitas Residual

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Residual (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Parameter / Indikator Statistik	Unstandardized Residual
N (Jumlah Sampel)	21
Normal Parameters (Mean)	0,0000000
Normal Parameters (Std. Deviation)	1,27625637
Most Extreme Differences (Absolute)	0,109

Most Extreme Differences (Positive)	0,095
Most Extreme Differences (Negative)	-0,109
Test Statistic (Kolmogorov-Smirnov Z)	0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 (c,d)

a. Test distribution is Normal. | b. Calculated from data. | c. Lilliefors Significance Correction. | d. Lower bound of true significance.

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh nilai Test Statistic sebesar 0,109 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi secara normal dan model regresi memenuhi asumsi klasik normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi antarvariabel bebas dalam model regresi. Syarat bebas dari multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10.

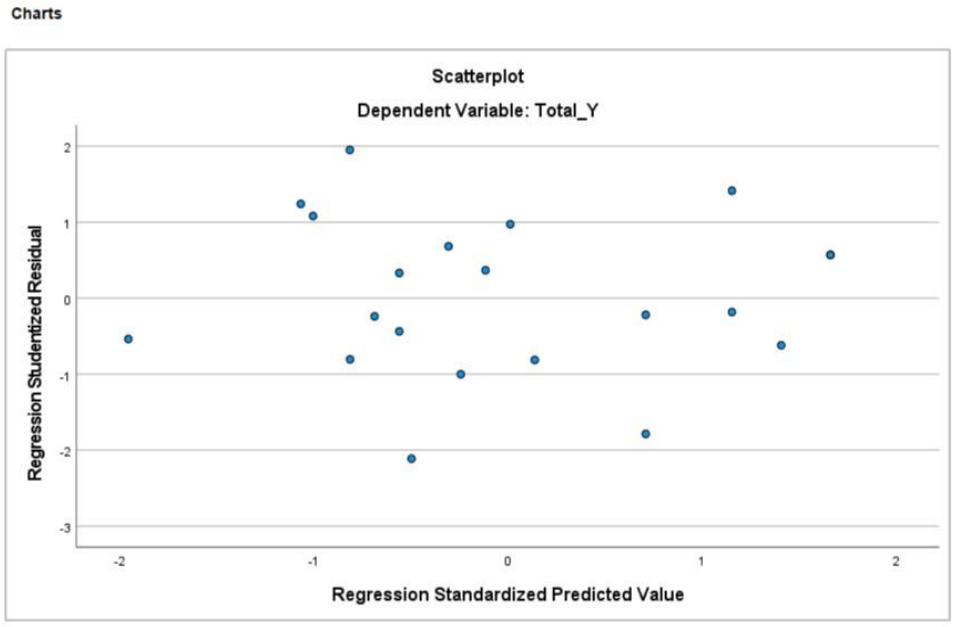
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,528	1,737	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi Finansial (X2)	0,879	1,737	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Diolah dari data kuesioner SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, nilai Tolerance untuk kedua variabel bebas adalah 0,576 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,737 (< 10). Dengan demikian, disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian menggunakan analisis grafik Scatterplot. Hasil grafik Scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola teratur tertentu. Hal ini membuktikan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Pengujian dilakukan menggunakan metode Durbin-Watson (d).

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Durbin-Watson
1	0,858	0,737	0,708	1,345	2,067

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1 | b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai Durbin-Watson (d) sebesar 2,067. Untuk N = 21 dan k = 2 pada alpha = 0,05, diperoleh nilai dU = 1,538 dan 4 - dU = 2,462. Karena nilai d (2,067) berada pada rentang dU < d < 4 - dU (1,538 < 2,067 < 2,462), maka disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi dalam model regresi.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Nilai t_tabel untuk df = 18 pada alpha = 0,05 adalah 2,101.

Tabel 9. Hasil Uji t (Coefficients)

Model	Unstandardized B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,592	2,947	-	0,201	0,843
Lingkungan Kerja (X1)	0,542	0,179	0,482	3,022	0,007
Kompensasi Finansial (X2)	0,407	0,140	0,463	2,906	0,009

a. Dependent Variable: Total_Y | Sumber: Diolah dari data kuesioner SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y = 0,592 + 0,542 X1 + 0,407 X2

- Pengaruh Lingkungan Kerja (X1): Nilai t_hitung (3,022) > t_tabel (2,101) dengan signifikansi 0,007 < 0,05. Maka H1 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- Pengaruh Kompensasi Finansial (X2): Nilai t_hitung (2,906) > t_tabel (2,101) dengan signifikansi 0,009 < 0,05. Maka H2 diterima, artinya Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai F_tabel untuk df1 = 2 dan df2 = 18 pada alpha = 0,05 adalah 3,550.

Tabel 10. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	91,233	2	45,616	25,205	<0,001
Residual	32,577	18	1,810	-	-
Total	123,810	20	-	-	-

a. Dependent Variable: Total_Y | b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F_hitung sebesar 25,205 dengan signifikansi < 0,001 (< 0,05). Karena F_hitung (25,205) > F_tabel (3,550), maka H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Berdasarkan Tabel 7 (Model Summary), diperoleh nilai R Square sebesar 0,737 (73,7%).

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 73,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BQS An-Nawawi Temanggung. Sedangkan sisanya sebesar 26,3% (100% - 73,7%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian,maka dapat diambil kesimpulan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada BQS An-Nawawi dengan jumlah sampel 21 karyawan yang menjadi andil dalam pengambilan sampel pada penelitian ini.
Berikut ini adalah kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 3,022 dengan signifikasi 0,007.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikasi antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,906 dengan signifikasi 0,009.
3. Terdapat pengaruh yang signifikasi antara klingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji f hitung sebesar 25,205 dengan signifikasi < 0,001
4. Berdasarkan penelitian inilingkungan kerja dan kompensasi finansial dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73,7% terhadap kinerja karyawan,sedangkan 26,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

PERNYATAAN TRANSPARANSI DAN ETIKA

1. **Kontribusi Penulis CRediT (Contributor Roles Taxonomy):**
2. **AMW:** Konseptualisasi, Metodologi, Penulisan
3. **KCS:** Telaah & Penyuntingan **,** Supervisi
4. Pendanaan: Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.
5. **Konflik Kepentingan:** Para penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan.
6. **Persetujuan Etik dan Partisipan:** Penelitian ini telah medapatkan persetujuan
7. **Pernyataan Penggunaan Kecerdasan Artifisial:** Penulis tidak menggunakan AI generatif dalam penyusunan naskah ini.

DAFTAR PUSTAKA

Armida, F. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).

Ganyang, M. T., & Lestari, E. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta. Jurnal Lentera Bisnis, 2(1), 114-131.

Haeruddin, M., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M. I. W., & Rustan, A. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Sulselbar Di Kota Makassar: Sebuah Tinjauan Green HRM.

Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksipada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi, 21(1), 08-29.

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 69-88.

Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. Behavioral Accounting Journal, 4(1), 249-258.

Natsir, U, D., (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada C.V. Mote Water Filterindodi Kota Makassar. Vol 6, No 2 (2018) .

Naibaho, P. (2019). Hubungan Antara Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Barat). MPU PROCURATIO, 1(1 April), 115-123.

Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 5(2).

Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Udayana University).

Riansari, T., & Sudiro, A. (2012). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang). Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(4), 811-820.

Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 11(1), 55-66.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59-70.

Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. Liabilities. (Jurnal Pendidikan Akuntansi), 2(3), 222-236.