



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Modern Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang

Ahmad Fahrudin^{1*}, Husain Nurisman²

¹Universitas Indraprasta PGRI

²STIE Jakarta

*email: adzkanmuhammad01@gmail.com, husain_nurisman@stei.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 22 November 2020

Direvisi: 30 November 2020

Dipublikasikan: Desember 2020

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.6898293

Abstract:

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on the performance of educators and education personnel, the effect of the work environment on the performance of educators and education personnel and the effect of compensation and work environment on the performance of educators and education personnel. The place of research was carried out at the Modern Islamic Boarding School, Cipondoh District, Tangerang City. This research is a descriptive research with a quantitative approach. The research method uses survey methods, data collection techniques used in this study are observation, documentation and questionnaires (questionnaires), the measurement scale used is the Likert scale. After the researchers analyzed the data, the results of the t-test partially showed that compensation (X1) had no effect on the performance of educators and education personnel, where $t_{count} - 0.166 < t_{table} 2.002$. The results of the t test partially show that the work environment (X2) has an effect on the performance of educators and education personnel where t count is $4,665 > t_{table} 2,002$. The results of the F test show that compensation and work environment simultaneously affect the performance of educators and education personnel, where $F_{count} 4,665 > F_{table} 3,16$. Compensation, Work Environment and Performance of Educators and Education Personnel. The results of this study are that the majority of innovation decisions in some of boarding school at Cipondoh district are included in the type of collective innovation decisions, although some are categorized as authority innovation decisions. This study succeeded in showing that compensation has no effect on the performance of Modern Islamic Boarding School Educators and Education Personnel.

Keyword: Compensation, Work Environment and Performance of Educators and Education Personnel

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pelaku yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi atau lembaga yang mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang lain, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan (Sefudin, 2018:133). Disamping itu, sebagai makhluk Tuhan YME yang mempunyai nilai-nilai kemanusiaan, mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya. Dalam nilai-nilai kemanusiaan itu terdapat potensi berupa keterampilan, keahlian dan kepribadian termasuk harga diri, sikap, motivasi, kebutuhan dan tujuan pribadi. Setiap sumber daya manusia mempunyai masing-masing potensi yang dimiliki, maka kontribusinya dalam bekerja untuk mengkonkritkan rencana operasional bisnis menjadi kegiatan bisnis yang tidak sama satu dengan yang lain. Sehingga sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi atau lembaga. Hal ini menunjukkan seberapa penting kualitas sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh organisasi atau lembaga pendidikan sebagai faktor pengelola yang dapat mencapai tujuan.

Sebuah lembaga pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai, salah satunya mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Namun, dalam menjalankan operasionalnya tidak hanya mengejar produktivitas saja melainkan lebih kepada kinerjanya. Keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan terdapat pada kualitas kinerja kayawan, apabila lembaga tidak mempunyai Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang kompeten dan tidak mempunyai kualitas kinerja yang baik maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusaha dan mengakibatkan lembaga tidak dapat mempertahankan usahanya.

Dalam suatu organisasi atau lembaga ada kalanya kinerja mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik dimana lembaga akan kehilangan kepercayaan di mata masyarakat. (Setiawan, 2014:1472)

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga pendidikan di antaranya motivasi, kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Setiap pendidik mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Sebagian bekerja untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi. Menurut Enny (2019:30) Kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan perusahaan pendidik atas pekerjaan yang dilakukan baik berupa finansial yang langsung maupun finansial tidak langsung.. Budaya organisasi berawal dari kebiasaan yang dilakukan oleh seseorang yang dilakukan secara terus-menerus kemudian menjadi suatu tradisi dan menjadi cara umum untuk melaksanakan pekerjaan, dengan demikian budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap keadaan warga yang ada pada suatu lingkungan pendidikan. Dengan selalu memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja meningkat maka produktivitas juga akan meningkat. (Enny, 2019:30).

Setiap orang yang tergabung dalam organisasi atau lembaga mempunyai tujuan dan kepentingannya masing-masing. Bagi sebagian pendidik dan tenaga kependidikan, mendapatkan uang merupakan satu-satunya alasan untuk bekerja. Sebagian pendidik dan tenaga kependidikan alasan dalam bekerja adalah untuk mencari pengalaman dan mengisi waktu luang saja. Namun tetap saja kompensasi merupakan hal penting bagi

pendidik dan tenaga kependidikan atas imbalan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian, pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja sangat penting bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan maupun perusahaan, bagi perusahaan kompensasi dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Menurut Sefudin (2018:204) Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh pendidik dan tenaga kependidikan atas pekerjaan yang dilakukan. Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar lembaga yang dapat dilihat dari besarnya pendapatan dan laba yang diterima oleh lembaga. Oleh karena itu meningkatkan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting agar Lembaga dapat memberikan kompensasi lebih dari apa yang dibayarkan sebelumnya sesuai dengan apa yang diberikan pendidik dan tenaga kependidikan terhadap Lembaga Pendidikan

Pondok Pesantren adalah kata majemuk yang terdiri dari kata Pondok, dan pondok pesantren. Pondok berasal dari kata funduk (Arab) yang berarti tempat berhenti. Sedangkan Ponderen adalah lembaga pendidikan Islam pembelajaran non-tradisional. Jadi pesantren artinya lembaga pendidikan Islam non klasik dimana siswa (siswa atau murid) menyediakan tempat tinggal. Asal mula pesantren terjadi perbedaan pendapat, yaitu pertama, pesantren berasal dari Islam serta memiliki kesamaan dengan Buddha dalam bentuk asrama. Kedua, pesantren merupakan pranata asli Islam, yang lahir dari pola kehidupan tasawuf, yang pada perkembangannya telah merambah di beberapa wilayah Islam. Menurut Nurcholis Majid pondok pesantren adalah tempat berkumpulnya parasantri atau asrama tempat mengaji ilmu agama Islam, di mana santri mempunyaigambaran sebagai seorang yang mengerti lebih jauh

mengenai perihal agamadibandingkan dengan masyarakat umum

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan paling tua di Indonesia memiliki ciri-ciri khas yang melekat. Di antara unsur tersebut adalah kyai yang mendidik dan mengajar, santri yang belajar dan adanya masjid. Ketiga unsur tersebut masih terlalu sederhana dan dianggap belum mampu mengembangkan fasilitasnya

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Di Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Beberapa Pondok Pesantren Modern di Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dinyatakan dalam angka serta menjelaskannya dengan membandingkan dengan teori-teori yang telah ada dan menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan variabel dalam penelitian. Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat yaitu lingkungan kerja.

Metode pengumpulan data menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2019:57) Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner)

yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Penggunaan pendekatan penelitian didasarkan pada kuesioner yang dipakai yaitu: data kuesioner pertanyaan yang mempunyai opsi menggunakan skala likert. Secara pelaksanaan penelitian ini menggunakan analisis korelasional yaitu teknik untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (0,05) dengan kriteria sebagai berikut: jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikan 5% (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikan 5% (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel (kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan) secara simultan atau bersama-sama..

Pengujian hipotesis menggunakan Uji F (*Analysis of Variance*). Uji F dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05) atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Pengujian dengan tingkat signifikansi pada tabel anova < menggunakan $\alpha = (0,05)$ maka H_0 ditolak (berpengaruh), sebaliknya apabila tingkat signifikansi pada tabel Anova > $\alpha = (0,05)$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh). Rumus signifikansi korelasi (Sugiyono, 2019:257)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis identitas responden digunakan untuk mengetahui gambaran responden yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Modern di Kec. Cipondoh yang berjumlah 61 responden. Berdasarkan informasi yang diperoleh kuesioner yang diberikan, responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin

Tabel dibawah ini menunjukkan komposisi jenis kelamin Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Moderen Kecamatan Cipondoh.

Tabel 1. Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kelamin	Jenis Responden	Jumlah	Presentase
	Laki-laki	19	31,1%
	Perempuan	42	68,9%
	Total	61	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Moderen Kecamatan Cipondoh berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang (68,9%) dan sisanya laki-laki sebanyak 19 orang (31,1%).

Tabel dibawah ini menunjukkan persentase Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Moderen Kecamatan Cipondoh.

Tabel 2. Presentase Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
≤20 tahun	4	6,6%
21-30 tahun	16	26,2%
31-40 tahun	10	16,4%
41-50 tahun	29	47,5%
>50 tahun	2	3,3%
Total	61	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui sebagian Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren Moderen Kecamatan Cipondoh berusia 41 sampai 50 tahun (47,5%), diikuti berusia 21 sampai 30 tahun (26,2%), berusia 31 sampai 40 tahun (16,4%), berusia kurang dari sama dengan 20 tahun (6,6%), dan paling sedikit berusia lebih dari 50 tahun (3,3%).

Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 61 Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Pengambilan data variabel X_1 (Kompensasi), X_2 (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada 61 responden sampel. Dari hasil perhitungan pada masing-masing responden sampel maka diperoleh nilai untuk semua variabel yaitu:

Tabel 3. Data Variabel X_1, X_2 dan Y Pesantren Modern Di Kecamatan Cipondoh

	Kompensasi (X_1)	Lingkungan Kerja (X_2)	Kinerja (Y)
N Valid	61	61	61
Missing	0	0	0
Mean	48.5410	36.9836	55.8197
Median	48.0000	37.0000	56.0000
Mode	46.00	36.00	56.00
Std. Deviation	6.02377	3.44718	5.64656

Uji Persyaratan Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, dimana model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.81155688
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.057
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^a

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa hasil uji normalitas menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.106	.024	33.69162
a. Predictors: (Constant), $X_1 X_2$, X_2 KUADRAT, X_1 KUADRAT, Kompensasi, Lingkungan Kerja				

Dasar Pengambilan Keputusan

Chi Kuadrat Hitung : $N \times R \text{ Square}$ ($61 \times 0,106 = 6,466$)

Chi Kuadrat tabel : $Df = 61, \alpha = 0,05$ (80,232)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Chi Kuadrat Hitung $<$ Chi Kuadrat Tabel ($6,466 < 80,232$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heterokedastisitas

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model ganda ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dalam analisis regresi yang baik disyaratkan tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel bebasnya.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	T	Sig.		
(Constant)	24,863	.103		3,069	.003		
Kompensasi	-.017	.105	-.019	-.166	.869	.993	1,011
Lingkungan Kerja	.860	.184	.525	4,665	.000	.993	1,011

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa VIF pada variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai 1,011 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai 1,011 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Tabel 7. Analisis Statistik Deskriptif

	Statistik		
	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pendidik
Valid	61	61	61
Missing	0	0	0
Mean	48,54	36,98	55,82
Median	48,00	37,00	56,00
Mode	48	38	56
Std. Deviation	6,024	3,447	5,647
Variance	36,286	11,933	31,884

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui analisis statistik deskriptif sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi (X_1) dari 61 orang sampel diketahui bahwa nilai mean sebesar 48,54, nilai median sebesar 48,00, nilai modus sebesar 48, nilai standar deviasi sebesar 6,024 dan nilai varian sebesar 36,286. Nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.
- b. Variabel lingkungan kerja (X_2) dari 61 orang sampel diketahui bahwa nilai mean sebesar 36,98, nilai median sebesar 37,00, nilai modus

sebesar 36, nilai standar deviasi sebesar 3,447 dan nilai varian sebesar 11,883. Nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

- c. Variabel kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) dari 61 orang sampel diketahui bahwa nilai mean sebesar 55,82, nilai median sebesar 56,00, nilai modus sebesar 56, nilai standar deviasi sebesar 5,647 dan nilai varian sebesar 31,884. Nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

2. Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Ganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	T	Sig.
(Constant)	24,863	.103		3,069	.003
Kompensasi	-.017	.105	-.019	-.166	.869
Lingkungan Kerja	.860	.184	.525	4,665	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh analisis regresi berganda dengan nilai persamaan $Y=24,863-0,017X_1+0,860X_2$ sebagai berikut:

- a. Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 24,843 dapat diartikan bahwa apabila variabel kompensasi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebesar 24,843.
- b. Nilai koefisien beta pada kompensasi sebesar -0,017 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan berlawanan arah dengan

variabel kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi maka variabel kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan akan mengalami penurunan sebesar 0,017 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

- c. Nilai koefisien beta pada variabel kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebesar 0,860 yang artinya variabel kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan akan meningkat sebesar 0,860.
3. Korelasi Ganda

Korelasi ganda bertujuan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen.

Tabel 9. Analisis Korelasi Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	24.863	8.103		3.069	.003
Kompensasi	-.017	.105	-.019	-.166	.869
Lingkungan Kerja	.860	.184	.525	4.665	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai sig F change (0,00) < 0,05 maka variabel Kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan berhubungan dengan variabel kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) yang mempunyai kategori hubungan kolerasi sedang dilihat dari nilai R sebesar 0,523.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Uji t

Model	R Square	Adjusted R Square	Sig. Change Statistics		F Change	df1	df2	Sig. Change
			Burtha	R Square				
1	.523 ^a	.274	243	4.034	274	18.939	58	.000

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

Dasar pengambilan keputusan:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(a/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0,05/2 ; 61-3-1) \\
 &= t(0,025 ; 58) \\
 &= 2,002
 \end{aligned}$$

Pengujian Hipotesis H₁

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebesar 0,869 > 0,05 dan nilai t_{hitung} -0,166 < t_{tabel} 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X₁ terhadap Y.

Pengujian Hipotesis H₂

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 4,665 > t_{tabel} 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima yang berarti terdapat pengaruh X₂ terhadap Y.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X₁ dan X₂) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 11. Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Regression	523.952	2	261.976	10.939	.000 ^b
Residual	1389.065	58	23.949		
Total	1913.016	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Dasar pengambilan keputusan:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k ; n-k) \\
 &= F(2 ; 61-2) \\
 &= F(2 ; 59) \\
 &= 3,16
 \end{aligned}$$

Pengujian Hipotesis H₃

- a. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai sig untuk pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai

$F_{hitung} 10,939 > F_{tabel} 3,16$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y .

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah diuraikan di atas yaitu uji regresi linier ganda diperoleh nilai persamaan regresi $Y=24,863-0,017X_1+0,860X_2$ persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap terjadi perubahan satu tingkat pada variabel kompensasi tentu akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 24,863 dan konstantan -0,017 dan setiap terjadi perubahan satu tingkat pada variabel lingkungan kerja tentu akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebesar 24,863 dan konstantan 0,860.

Berdasarkan perhitungan korelasi ganda diketahui nilai sig F change (0,00) < 0,05 maka variabel Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berhubungan dengan variabel kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) yang mempunyai kategori hubungan kolerasi sedang dilihat dari nilai R sebesar 0,523.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan, hal ini diketahui dalam perhitungan uji t dimana t_{hitung} kompensasi (X_1) sebesar -0,166 kurang dari 2,002 ($t_{hitung} < t_{tabel}$). Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan pondok Pesantren Modern Di Kecamatan Cipondoh Kota tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Suber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Naufal, M. I. (2018). *Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Palupiningtyas, Dyah & Aryaningtyas, Aurilia Triani. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S² Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, Vol 4, No 2, Hal 515-523.
- Pioh, Nancy L. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen Universitas SamRatulangi Manado*, Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 838-848.
- Ranchman, Taufiq. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Safariyanti, Q. A. (2020). *Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Iklim Lembaga terhadap Kepuasan Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Modern Al-Furqan Banjarmasin*.
- Steiner, A. G. (2010). *Kebijakan Strategi Manajemen* terjemahan Tim Dosen Fakultas Ekonomi Universitas
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta: Change Publication.

- Syamsul, A. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren modern islam Assalaam Surakarta*. IAIN Ponorogo.
- Walid, M. (2008). *Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah/Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. Madrasah, 1(1), 1–20*
- Wenrich, R. C., & Wenrich, J. W. (1992). *Leadership in Administration, of Vocational and Tehnical Education*. ohio: Charles, E. Merril Publishing Company A Bell & Howell
- Winarno. (2013). *Metodologi Penelitian Dalam Pendidikan Jasmani*. Malang: Universitas Negeri Malang (UM Press)