

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI

Oleh :  
**Nurul Ikhsan Sahlan<sup>1</sup>**  
**Peggy A. Mekel<sup>2</sup>**  
**Irvan Trang<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: <sup>1</sup>[nurul\\_sahlan@live.com](mailto:nurul_sahlan@live.com)  
<sup>2</sup>[peggyadeline@yahoo.com](mailto:peggyadeline@yahoo.com)  
<sup>3</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

### ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi dapat memperhatikan faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kinerja karyawan

### ABSTRACT

*The success of an organization is influenced by the performance of individual employees. Each organization or company will always strive to improve the performance of employees, with the hope of what the company's goals will be achieved. The purpose of this study was to determine whether the work environment, job satisfaction, and compensation significantly affect the performance of employees at PT. Bank SULUT branch Airmadidi of North Minahasa Regency. The population in this study were employees of PT. Bank SULUT branch Airmadidi. The sampling technique was saturated sampling, which took the entire sample of 68 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. Results of research and hypothesis shows that the work environment, job satisfaction, and compensation simultaneously significantly affect the performance of the employee. Only partially working environment no significant effect on employee performance, job satisfaction and compensation significant effect on the performance of employees. Should the leadership of the PT. Bank SULUT branch Airmadidi can observe an environmental factor work, job satisfaction, and compensation can improve the performance of employees in order to achieve the vision and mission of the company.*

**Keywords:** work environment, job satisfaction, compensation, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:190).

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja adalah kepuasan kompensasi. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas basil yang telah diberikan.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi.

2. Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi.
3. Kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi.
4. Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Hasibuan (2006:39) meyakini bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Simamora (2004:15) menyatakan: Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu pendayagunaan, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu atau kelompok pekerja.

### Lingkungan Kerja

Anggoro & Widiyanti (1993:31) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:142-143) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Hasibuan (2006:40). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerjadinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antarakeduanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122).

### Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001:123). Hasibuan (2006:42) menyatakan kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006:112) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004:36) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

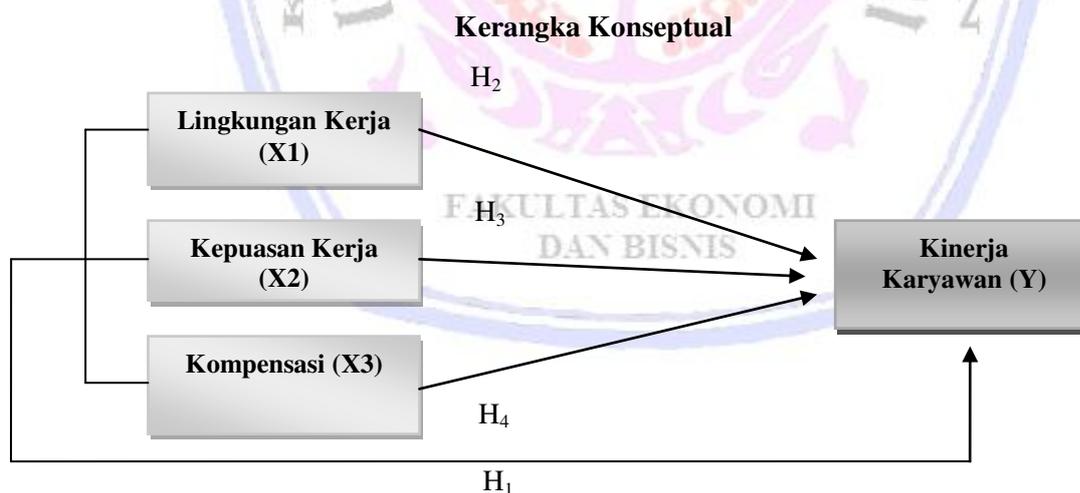
### Penelitian Terdahulu

Kasenda, (2013) melakukan penelitian yang berjudul "Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun wenang beverages company Manado". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages

Company Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel dengan tingkat signifikan >  $\alpha$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini jugadibuktikan dengan nilai thitung > ttabel dengan tingkat signifikan <  $\alpha$ . Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat.

Potu, (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, Dan Maluku Utara Di Manado. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan yang juga merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.

Kristianto, Suharnomo, dan Ratnawati (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). Dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, komitmen yang dimiliki oleh tenaga keperawatan di RSUD Tugurejo semakin tinggi jika kepuasan kerja yang dirasakan mereka semakin baik. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional merupakan pengaruh yang dominan. Kedua, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berarti, kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik apabila komitmen organisasional yang dimiliki oleh perawat semakin tinggi. Ketiga, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi, kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat semakin baik. Keempat, komitmen organisasional mampu beroperasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber : Kajian Teori, 2014

## Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi diduga berpengaruh signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.
- H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.
- H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang

Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.

H<sub>4</sub>: Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis kuantitatif. Waktu penelitian 2 bulan dari bulan Agustus - September 2014.

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini pegawai PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. melalui kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku – buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan (*Field Research*), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.
2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
3. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini
4. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

### Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.
2. Kepuasan kerja ( $X_2$ ) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
3. Kompensasi ( $X_3$ ) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka
4. Kinerja karyawan ( $Y$ ) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Metode Analisis

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisis item, dimana setiap nilai yang dipilih untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu konstruk. Bilangan koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan total seluruh indikator lebih besar dari total 0,3, maka instrumen tersebut dianggap valid (Arikunto, 1998:160).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menghitung *crobach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu konstruk. Instrumen dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki *crobach's alpha* lebih dari 0,60 (Arikunto, 1998:164).

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Priyatno (2011:277) mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

#### Uji Multikolinearitas

Priyatno (2011:288) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

#### Uji Heterokedastisitas

Priyatno (2011:296) mengemukakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan : Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = kepuasan kerja

X<sub>3</sub> = kepuasan kerja

A = Konstanta

e = *Stochastic disturbance* atau *stochastic error term*

### Pengujian Hipotesis

#### Uji-F (Simultan)

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

#### Uji-t (Parsial)

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel.

**HASIL Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
<b>Lingkungan Kerja X<sub>1</sub></b>	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,740	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	0,002	Valid		Reliabel
	X <sub>1.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel
<b>Kepuasan Kerja X<sub>2</sub></b>	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid	0,705	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0,002	Valid		Reliabel
	X <sub>2.5</sub>	0,001	Valid		Reliabel
<b>Kompensasi X<sub>3</sub></b>	X <sub>3.1</sub>	0,000	Valid	0,739	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>3.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>3.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>3.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel
<b>Kinerja Karyawan Y</b>	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,715	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2014

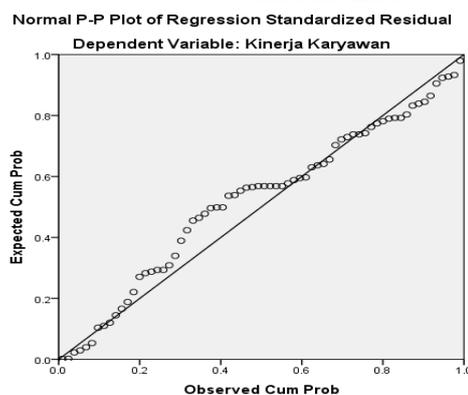
## PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid (Arikunto, 1998:160). Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel (Arikunto, 1998:164).

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Gambar 2 memperlihatkan bahwa *grafik normal p-plot* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal garis tersebut.

## 2. Uji Multikolinieritas

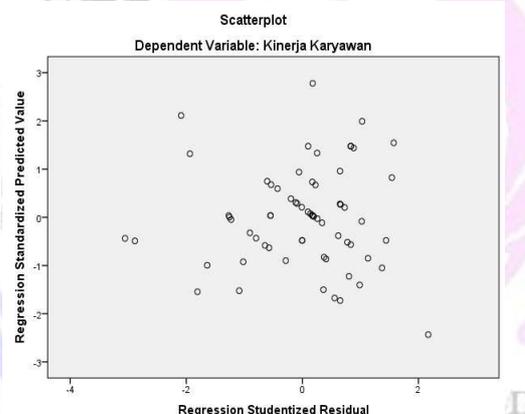
**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja	0,863	1.159
Kepuasan Kerja	0.794	1.259
Kompensasi	0.914	1.094

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2014

Hasil analisis pada tabel 2 memperlihatkan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil nilai perhitungan VIF juga menunjukkan kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Priyatno, 2011:291).

## 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi (Priyatno 2011:308).

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	7.851	2.238
Lingkungan Kerja	0.016	0.083
Kepuasan Kerja	0.755	0.095
Kompensasi	-0.175	0,076

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2014

Hasil persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 7,851 + 0,016X_1 + 0,755X_2 - 0,175X_3$$

1. Nilai konstan 7,851 artinya jika lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi yang diteliti konstan, maka kinerja karyawan karyawan pada *PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi* sebesar 7,851.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,016 artinya, peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada *PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi* sebesar 0,016.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,755 artinya, kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada *PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi* sebesar 0,755.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar (-0,175) artinya, peningkatan atau penurunan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada *PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi* sebesar (-0,175).

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Simultan

**Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji F**

Anova	
F	Sig.
24.526	0.000 <sup>b</sup>

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2014

Tabel 4 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 24, 526. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Parsial

**Tabel 5. Ringkasan Uji T**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	3.508	0.001
	Lingkungan Kerja	0.189	0.851
	Kepuasan Kerja	7.908	0.000
	Kompensasi	-2.298	0.025

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2014.

Tabel 5 memperlihatkan lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial signifikan nilainya terhadap kinerja karyawan (Y) dan kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial signifikan kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.

**Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R2)****Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.731	0.535	0.513	1.39602

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2014

Tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai R2 adalah sebesar 0,535. Nilai R2 ini yang berada diantara  $0 \leq R2 \leq 1$  berarti bahwa garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel dependen (kinerja karyawan Y) sebesar 53,5%, R sebesar 0,731 berarti bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja  $X_1$ , kepuasan kerja  $X_2$  dan kompensasi  $X_3$  terhadap kinerja karyawan Y sebesar 73,1%.

**Pembahasan****Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan.**

Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (lingkungan kerja,kepuasan kerja, kompensasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu  $0,000 < 0.05$  sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja,kepuasan kerja, kompensasi.

**Lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan.**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,851. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki arti lebih dalam mengukur kinerja karyawan pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Potu (2013) dimana adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja  $X_1$ , memiliki koefisien regresi sebesar 0,287 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan Y akan naik

**Kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan**

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. Artinya setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Sulut dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kristianto, Suharnomo, dan Ratnawati (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

**Kompensasi Terhadap kinerja karyawan**

Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. Artinya setiap terjadi peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja dan dapat memotivasi karyawan PT Bank Sulut dan sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Kasenda (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil olahan data penelitian koefisien regresi kompensasi sebesar 0,391.Artinya jika terjadi peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado sebesar nilai0,391. dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi
2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi

### Saran

Saran dalam penelitian ini :

1. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi dapat memperhatikan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan.
2. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan utama dari organisasi bisa tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, Panji & Widiyanti N. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan, Interaksi Sosial*, Rineka Karya, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hani, T. Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kasenda, Rivivega. 2013. Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3 Juni 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894>. Diakses 22 Februari 2014. Hal. 853 -859.
- Kristanto, Dian., Suharnomo., dan Intan Ratnawati. 2014. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Undip*.<http://eprints.undip.ac.id>. Diakses 22 februari 2014. Hal 1-11.
- Mangkunegara, Anwar. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>. Diakses 22 Februari 2014. Hal.1208-1218.
- Priyatno, Duwi. 2011. Buku Saku SPSS. *Analisis Statistik Dengan Microsoff Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3, STIE YKPN, Yogyakarta.