

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION AND WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN DIPENDA MANADO*

Oleh :  
**Sri Rahayu Muhammad<sup>1</sup>**  
**Adolfina<sup>2</sup>**  
**Genita Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Samratulangi Manado

Email : <sup>1</sup>[Rahayuecnk@gmail.com](mailto:Rahayuecnk@gmail.com)  
<sup>2</sup>[adolfina\\_P@yahoo.com](mailto:adolfina_P@yahoo.com)  
<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak** : Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan dalam sebuah instansi/perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Populasi penelitian ini pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Teknik pengambilan sampel adalah simple sampling dengan menggunakan rumus Slovin di dapat sebanyak 56 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja

**Abstract:** Human resources have a major role in every activity of the company. Although supported by infrastructure and redundant power sources, but without the support of human resources that an enterprise activity within an institution will not be resolved properly. Aim of this study to determine whether the work environment compensation, and workload significantly influence work employee at the Department of Revenue of Manado. The population in this study are employees of the Department of Revenue of Manado. The, sampling technique is simple random sampling using the formula Slovin which can be as much 56 respondents in the research method using multiple linear regression analysis. Result of the research and hypotheses showed that simultaneously or partially work environment, compensation and workload significantly affect the performance employees. The Leaders of Dipenda Manado, should pay attention to the work environment, compensation, and employee work load for optimum results in achieving organizational goals.

**Keywords** : work environment, compensation, work load

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi/perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Nitisemito, 2000: 183).

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung diterima karyawan yang terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak langsung diterima karyawan yang terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi (Hasibuan, 2010: 118).

Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006: 122).

### Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
2. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
3. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
4. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Panggabean (2002: 15) mendefinisikan manajemen sumberdaya manusia sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Handoko (2012: 4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan pengguna sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan kelompok.

## Lingkungan Kerja

Supardi (2003: 37) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedarmayanti (2010: 21) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja.

## Kompensasi

Sunyoto (2012: 29) mendefinisikan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Gaol (2014: 310) mendefinisikan kompensasi adalah hal yang di terima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang di berikannya untuk organisasi. Dapat disimpulkan kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan atas apa yang sudah didedikasikan karyawan terhadap instansi/organisasinya.

## Beban Kerja

Tarwaka (2011: 106) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Munandar (2001: 383) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.

## Kinerja Karyawan

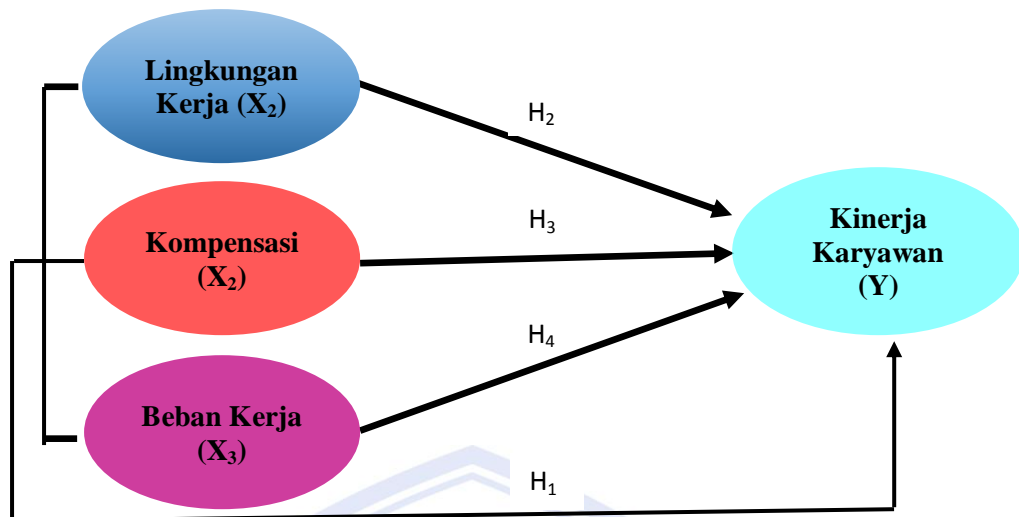
Torang (2012: 118) mendefinisikan kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2012: 116) mendefinisikan menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari apa yang merupakan tugas pokok.

## Penelitian Terdahulu

Rumengan (2015) dengan judul Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Potale (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank sulut cabang utama manado memperoleh hasil bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Adityawarman (2015) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang krekot memperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan menggunakan teknik analisis statistika *structural equation modelling* berbasis *variance* dengan metode *partial least square*.

**Kerangka Konseptual****Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Kajian Teori***Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
- H<sub>3</sub> : Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
- H<sub>4</sub> : Beban Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Metode dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*), untuk menguji korelasi antara variabel dengan kondisi lingkungan penelitian yang natural dan tingkat keterlibatan penelitian yang minimal.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian di lakukan di Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kota Manado. Jl 17 Agustus eks KPPBB Manado. Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan.

**Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2012: 115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pimpinan dan karyawan pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah wilayah manado dengan jumlah keseluruhan 140. Pengambilan sampel di lakukan secara *Simple Random Sampling* terhadap para pegawai yang berada di Dinas Pendapatan Daerah kota Manado. Teknik pengambilan sampel secara *Simple Random Sampling* yaitu *Simple*, sehingga memudahkan peneliti dalam pengambilan sampel karena pengambilan sampel di lakukan secara acak, siapa saja yang termasuk dalam anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, dan telah ditetapkan berdasarkan rumus soflin yaitu sebanyak 56 orang.

**Teknik Analisis Data****Uji Validitas**

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugiyono (2012: 172), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian ini di lihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugiyono (2012: 172), instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Analisis itu sendiri menurut Sugiyono (2012: 284), yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan.

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja.

X<sub>2</sub> = Kompensasi.

X<sub>3</sub> = Beban Kerja.

B<sub>123</sub> = Koefisien Regresi.

**Uji Hipotesis****Uji F Secara Simultan**

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesa Nol :

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = b<sub>3</sub> = 0, lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

Hipotesa Alternatif :

H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> ≠ b<sub>3</sub> ≠ 0, lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

Apabila F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, tapi jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> berpengaruh terhadap Y.

**Uji t secara parsial**

Uji t bertujuan untuk melihat apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesa Nol :

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

$H_0: b_2 = 0$ , variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

$H_0: b_3 = 0$ , variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

Hipotesa Alternatif :

$H_a: b_1 \neq 0$ , variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

$H_a: b_2 \neq 0$ , variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

$H_a: b_3 \neq 0$ , variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5%.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Indikator	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y <sub>1</sub>	87.89	83.879	.391	.863
Y <sub>2</sub>	88.14	80.270	.480	.860
Y <sub>3</sub>	88.27	80.527	.424	.862
Y <sub>4</sub>	88.21	76.899	.667	.853
Y <sub>5</sub>	88.00	82.000	.486	.860
X <sub>1.1</sub>	88.21	83.444	.251	.868
X <sub>1.2</sub>	88.14	81.179	.535	.859
X <sub>1.3</sub>	88.36	76.997	.642	.854
X <sub>1.4</sub>	88.21	77.553	.581	.856
X <sub>1.5</sub>	88.09	83.501	.268	.867
X <sub>2.1</sub>	88.07	82.649	.331	.865
X <sub>2.2</sub>	87.91	83.646	.299	.866
X <sub>2.3</sub>	87.98	84.600	.246	.867
X <sub>2.4</sub>	88.00	82.473	.395	.863
X <sub>2.5</sub>	88.00	83.709	.291	.866
X <sub>2.6</sub>	88.21	76.899	.667	.853
X <sub>2.7</sub>	88.00	82.000	.486	.860
X <sub>3.1</sub>	88.09	81.319	.411	.862
X <sub>3.2</sub>	88.11	81.225	.448	.861
X <sub>3.3</sub>	88.36	79.325	.460	.861
X <sub>3.4</sub>	88.14	80.670	.482	.860
X <sub>3.5</sub>	87.96	80.653	.545	.858

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Table 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total (*corrected item-total correlation*) untuk masing-masing item dari jabatan indikator dinyatakan valid karena menghasilkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table 0,222. Sedangkan dalam uji reliabilitas terlihat bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing item  $>$  dari 0,60 maka setiap indikator dinyatakan reliable.

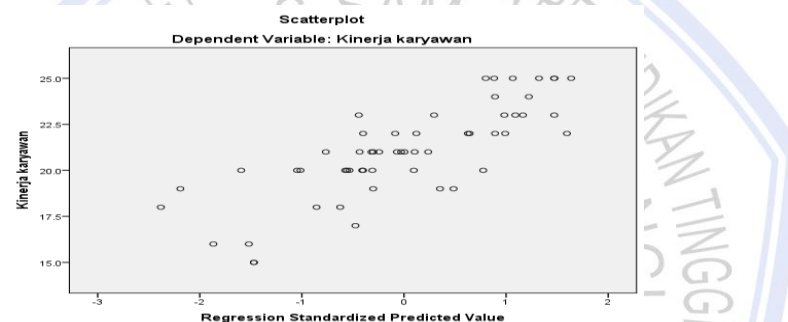
**Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolinearitas**

Jika VIF yang dihasilkan diantara 1 – 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dari hasil uji asumsi klasik nilai VIF dari setiap variabel pada table 2. masih diantara 1 – 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

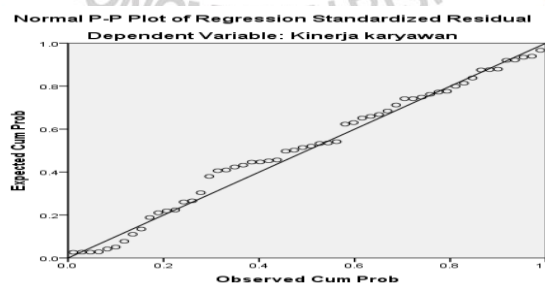
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan kerja	0.476	2.099
Kompensasi	0.506	1.977
Beban Kerja	0.482	2.074

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

**Uji Heterokedastisitas****Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu X. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**Uji Normalitas****Gambar 4. Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Gambar 4 dapat dilihat bahwa semua data menyebar mengikuti garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Berganda****Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.323	2.198
	Lingkungan kerja	.319	.114
	Kompensasi	.252	.101
	Beban Kerja	.268	.115

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Hasil persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = 1,323 + 0,319 + 0,252 + 0,268$$

1. Apabila Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,319.
2. Apabila Kompensasi ( $X_2$ ) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,252.
3. Apabila Beban Kerja ( $X_3$ ) bertambah satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan 0,268.
4. Nilai konstant sebesar 1,323 artinya apabila Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja yang diteliti konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,323.

### Pengujian Hipotesis Uji Simultan

**Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji F**

F	Sig.
30,474	0,000 <sup>p</sup>

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Tabel 4 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 30,474 Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Parsial

**Tabel 5. Ringkasan Uji t**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	0.602	0.550
	Lingkungan Kerja	2.789	0.007
	Kompensasi	2.494	0.016
	Beban Kerja	2.339	0.023

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Tabel 5 memperlihatkan lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Beban kerja ( $X_3$ ) secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.



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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.617	1.571

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai R2 adalah sebesar 0,637. Nilai R2 ini yang berada diantara  $0 < R2 < 1$  berarti bahwa garis regresi yang berbentuk dapat meramalkan variabel dependen (kinerja pegawai Y) sebesar 63,7%, R sebesar 0,798 berarti bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 79,8%.

**Pembahasan****Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan daerah Kota Manado. Lingkungan kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang dalam hal ini karyawan untuk bekerja atau melakukan perbuatan tertentu. Perusahaan yang mampu memberdayakan karyawan lewat sumber daya manusia di dalam perusahaannya akan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun untuk mencapai kinerja karyawan yang baik maka perusahaan harus mampu baik lewat sistem maupun lewat para pemimpin dan juga suasana di dalam organisasi untuk dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja tertentu. Pada dinas pendapatan daerah Kota Manado harus mengarahkan para pegawainya agar memiliki lingkungan kerja yang mendukung, sehingga tanpa diperintahkan karyawan tersebut dapat mencapai potensi yang maksimal dalam bekerja atau memiliki kinerja yang tinggi. Hasil ini juga di kuatkan oleh peneliti sebelumnya yaitu Rumengan (2015) yang juga mendapatkan hasil yang signifikan.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Kompensasi merupakan hak yang didapat oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi. Dalam hal ini pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, melalui pengalaman-pengalaman kerja serta telah melalui jabatan-jabatan tertentu yang telah dirancang oleh organisasi, keterampilan serta pengalaman yang mencukupi agar mereka bisa sukses dan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Dalam hal ini para karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, sebelumnya telah ditempa oleh berbagai pengalaman baik yang diperoleh dari pendidikan baik di sekolah maupun di perguruan tinggi. Sehingga kompensasi yang di berikan sesuai dengan peraturan yang ada pada organisasi tersebut. Hasil ini juga dikuatkan oleh peneliti sebelumnya yaitu Potale (2015) yang juga mendapatkan hasil yang signifikan.

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hal ini dikarenakan tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu berat maka karyawan merasa terbebani tugas dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai sehingga karyawan sangat merasa terbebani. Hasil ini juga dikuatkan oleh peneliti sebelumnya yaitu Adityawarman (2015) yang juga mendapatkan hasil yang signifikan.

**Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, dapat dijadikan model untuk memperdiksi kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, dimana pimpinan/kepala pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado dapat meningkatkan kinerja kerja para karyawan/pegawai.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti bahwa hipotesis 1, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti bahwa hipotesis 2, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti.
4. Lingkungan kerja, kompensasi, serta beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Perusahaan-perusahaan lainnya yang bergerak di bidang yang sama perlu memperhatikan temuan ini dan diterapkan dalam perusahaan mereka dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawan.
3. Para peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan temuan ini dengan melakukan penelitian baik replikasi penelitian ini di objek lainnya ataupun melakukan penelitian yang sama di objek yang sama dengan penambahan variabel ataupun perubahan variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja baik karyawan ataupun terhadap perusahaan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. VI No. 1 (2015). [http://www.manajemen.fem.ipb.ac.id/images/uploads/April\\_2015--Pengaruh\\_Beban\\_Kerja\\_terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan.pdf](http://www.manajemen.fem.ipb.ac.id/images/uploads/April_2015--Pengaruh_Beban_Kerja_terhadap_Kinerja_Karyawan.pdf). Diakses tanggal 1 November 2015. Hal 34 – 43.
- Gaol. 2014. *Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Munandar. 2001. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Potale, Rocky. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174*. Vol 3 No.1 (2015). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6567/6090>. Diakses tanggal 1 November 2015. Hal 63 – 73.
- Rumengan, Lidya. 2015. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174*, Vol.3 No.1 (2015). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7618/7176>. Diakses tanggal 1 November 2015. Hal 890 – 899.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia* (Praktik Penelitian).
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Tarwaka. 2011. *Beban Kerja (Workload)*. Harapan Press, Solo.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.

