

**PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI, KOMITMEN, DAN PEMBAGIAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO
KANTOR PUSAT MANADO**

*THE INFLUENCE OF ENVIRONMENTAL ORGANIZATION, COMMITMENT, AND JOB DELEGATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULUTGO HEAD OFFICE MANADO*

Oleh:

**Franli Londo¹
Bernhard Tewel²
Farlane S. Rumokoy³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: ¹franlilondo@rocketmail.com

²tewalb@yahoo.com

³prince_farlane@yahoo.com

Abstrak: Dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur yang penting karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi. Lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Penelitian menggunakan metode asosiatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 211 dan sampel yang diambil 68 responden. Hasil penelitian bahwa lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Sebaiknya pimpinan Bank Sulutgo membuat kebijakan dalam mempertahankan indikator-indikator penelitian ini, dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif.

Kata kunci : lingkungan organisasi, komitmen, pembagian kerja, kinerja karyawan

Abstract: In organizations, human resources is important element because humans are driving and decisive course of the organization. Environmental organization, commitment, and job delegation is one of the problems that may arise within the company. The study was conducted in order to determine whether the organization's environment, the commitment, and job delegation affects the performance of employees. The object of research is PT. Bank Sulutgo Head Office Manado. Research using associative method by using multiple linear regression analysis. The study population 211 and samples taken 68 respondents. The research concludes that the environmental organization, commitment, and job delegation has a significant influence either simultaneously or partially on the performance of employees at PT. Bank Sulutgo Head Office Manado. Should Bank Sulutgo leader make policy in maintaining indicators of this research, and is expected in the future be further enhanced in an effort to improve the performance of employees to be more effective.

Keywords: environment organization, commitment, job delegation, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) 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.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan organisasi itu sendiri. Lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, dan keberadaan yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar. Dengan kondisi lingkungan organisasi ataupun lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan maka akan membentuk komitmen yang besar dari dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan lebih bertanggung jawab. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen dalam berorganisasi. Pembagian kerja juga memiliki peranan yang sangat penting bagi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pembagian kerja timbul disebabkan seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.
2. Lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.
3. Komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.
4. Pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mondy (2008: 4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hasibuan (2012:23) mendefinisikan manajemen sumberdaya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Dari pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa manajemen sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Lingkungan Organisasi

Susilowati dan Basuki (2005) mendefinisikan lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Nitisemito (2007:65) mendefinisikan manajemen yang baik memikirkan lingkungan organisasi yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Alasan mengapa kita menganalisis lingkungan yaitu untuk mengetahui dan meramalkan apa yang terjadi besok. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan lingkungan organisasi merupakan semua hal yang dapat mempengaruhi individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi.

Komitmen

Robbins dan Judge (2007:74) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson (2002:78) mendefinisikan komitmen sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasinya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi demi mencapai tujuan.

Pembagian Kerja

Pembagian kerja adalah analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Hasibuan (2007:28) mendefinisikan pengertian analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Rivai (2004:125) mendefinisikan pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengelolah informasi mengenai pekerjaan. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja adalah proses menganalisis dan mendesain tugas sebagai rangkaian kegiatan untuk mengelola informasi.

Kinerja Karyawan

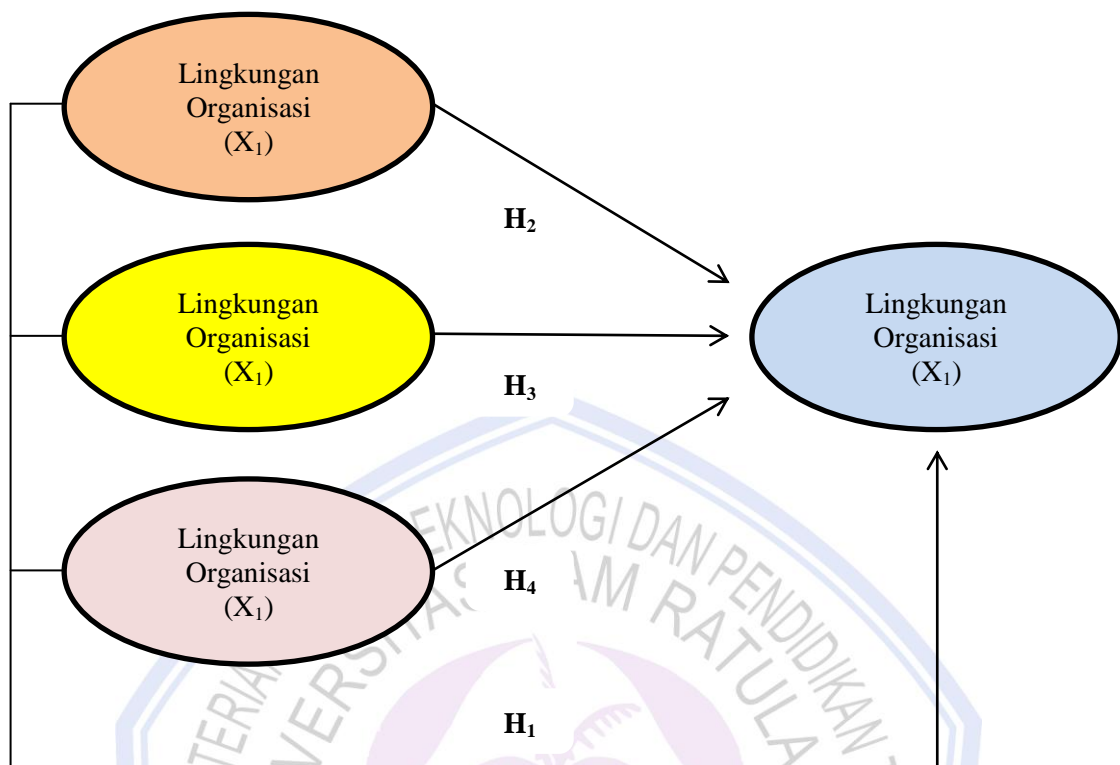
Mangkunegara (2009:9) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan dari tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kajian Empiris

Sofyan (2013) melakukan penelitian Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini diperoleh variabel independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Jatmiko (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kompartmen pabrik II PT. Petrokimia Gresik) Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil penelitian diperoleh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Hartono (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperoleh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Olah Data (2015)***Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. H₁ :Lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja secara simultan diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. H₂ :Lingkungan organisasi didugamempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. H₃ :Komitmen diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. H₄ :Pembagian kerjadiduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Sugiyono (2013:8) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sulutgo kantor pusat Manado dalam bentuk penyebaran angket atau kuesioner terstruktur yang telah disiapkan sebelumnya untuk melakukan penelitian. Sedangkan untuk lamanya waktu penelitian yaitu pada bulan September-November 2015.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013:80) mendefinisikan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado yang berjumlah 211 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 68 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bank Sulutgo dahulu bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara didirikan berdasarkan akte no. 88 tanggal 17 Maret 1961 oleh Raden Hadiwido, notaris pengganti dari Raden Kadiman, notaris di Jakarta yang diperbaiki dengan akte perubahan anggaran dasar No. 22 tanggal 4 Agustus 1961 oleh Raden Kadiman notaris di Jakarta dan akta perubahan anggarand asar No. 46 tanggal 10 Oktober 1961 oleh Raden Hadiwido pengganti dari Raden Kadiman, notaris di Jakarta, yang telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Penetapan No. J.A.5/109/6 tanggal 13 Oktober 1961. Sebagai perseroan terbatas maka pendirian Bank Sulut dilakukan dengan Akta No. 7 tanggal 14 April 1999 dibuat dihadapan Joanes Tommy Lasut, SH, notaris di Manado yang disahkan oleh Menteri Kehakiman R.I dengan Keputusan No. C-8296.HT.01.01.TH'99 tanggal 14 Mei 1999 dan telah diumumkan dalam Berita Negara R.I. No. 63 tanggal 6 Agustus 1999 dan Tambahan Berita Negara R.I. No. 4772.

Sesuai dengan hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT Bank Sulut tanggal 8 Mei 2015, Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan No. AHU-0935695.AH.01.02.TAHUN 2015 tanggal 23 Mei 2015 dan Keputusan Dewan komisioner Otoritas Jasa Keuangan No. 17/KDK.03/2015 tanggal 23 September 2015 maka PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara (PT Bank Sulut) berubah menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo (BANK SULUTGO).

Deskripsi Responden

Tabel 1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	37	54.41
Perempuan	31	45.59
Jumlah	68	100

Sumber: PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado

Tabel 2. Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA/SMK	9	13.24
Diploma	19	27.94
S1	38	55.88
S2	2	2.94
Jumlah	68	100

Sumber: PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado

Tabel 3. Komposisi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

KelompokUmur	Jumlah (orang)	Presentase (%)
<25	19	27.94
26-35	27	39.71
36-45	17	25.00
>46	5	7.35
Jumlah	68	100

Sumber: PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado

Tabel 4. Komposisi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

PengalamanKerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
< 5 tahun	13	19.12
6-10 tahun	21	30.88
11-15 tahun	27	39.71
> 6 tahun	7	10.29
Jumlah	68	100

Sumber: PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Responden dalam penelitian ini 68 maka nilai r tabel yang diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, jadi $df = 68-2=6$, r tabel adalah 0.201. Data dinyatakan valid jika r hitung > r tabel. Untuk melihat reliabel atau tidaknya data tersebut maka bisa dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai $\alpha >$ dari 60 maka data tersebut reliable. Hasil pengolahan data validitas dan reliabilitas:

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r Tabel	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha
Y ₁	0.264		0.832	
Y ₂	0.238		0.834	
Y ₃	0.230		0.833	
Y ₄	0.319		0.831	
Y ₅	0.259		0.833	
Y ₆	0.234		0.834	
Y ₇	0.383		0.829	
Y ₈	0.317		0.831	
Y ₉	0.401		0.828	
Y ₁₀	0.393		0.828	
X _{1.1}	0.343		0.830	
X _{1.2}	0.332	0.201	0.830	0.60
X _{1.3}	0.326		0.831	
X _{1.4}	0.486		0.824	
X _{1.5}	0.477		0.826	
X _{1.6}	0.215		0.835	
X _{2.1}	0.244		0.834	
X _{2.2}	0.418		0.827	
X _{2.3}	0.560		0.821	
X _{2.4}	0.555		0.821	
X _{2.5}	0.332		0.830	
X _{2.6}	0.237	0.834		
X _{3.1}	0.363		0.829	
X _{3.2}	0.398		0.828	

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas(lanjutan)

Pernyataan	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r Tabel	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha
X _{3.3}	0.514	0.201	0.823	0.6
X _{3.4}	0.455		0.826	
X _{3.5}	0.446		0.827	
X _{3.6}	0.285		0.832	

Sumber: Olahan data SPSS 20. 2016

Tabel 1 menunjukkan indikator-indikator pernyataan kuesioner variabel lingkungan organisasi, komitmen, pembagian kerja, dan kinerja karyawan yang diberikan kepada responden memiliki hasil yang valid karena r hitung $>$ r tabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, pembagian kerja, dan kinerja karyawan mendapatkan nilai yang reliabel karena nilai $\alpha > 0.60$.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Menguji asumsi klasi multikolinieritas hanya melihat dari hasil output nilai VIF, jika nilai VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil tersebut adalah sebagai berikut.

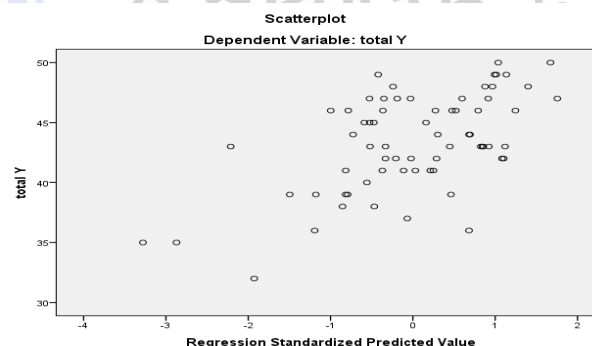
Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Organisasi	.399	2.506
Komitmen	.458	2.186
Pembagian Kerja	.490	2.040

Sumber: Olahan data SPSS 20. 2016

Melihat tabel 2 nilai VIF dari variabel lingkungan organisasi yaitu, 2.506, variabel komitmen 2.186, dan variabel pembagian kerja 2.040 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016.

Gambar 2 menunjukkan hasil uji Scatterplot maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedastisitas karena titik-titik tidak menyebar diatas dan dibawah atau disekita angka 0, titik-titik tidak dapat mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda ini dilakukan dengan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen dengan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$, berikut adalah hasil output regresi linier berganda.

Tabel 7. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	24.989	4.195		.000
Lingkungan organisasi	-.534	.246	-.349	.033
Komitmen	.625	.210	.446	.004
Pembagian kerja	.642	.204	.455	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 20.2015

Hasil output di atas di peroleh $a= 24.989$, $b_1= -0.534$, $b_2= 0.625$, $b_3= 0.642$, maka persamaan regresi linier sederhana adalah $Y=24.989-0.534+0.625+0.642$. Dari persamaan yang terbentuk dapat dijelaskan bahwa : a (konstanta) = 24.989 artinya apabila variabel lingkungan organisasi (X_1), Komitmen (X_2) dan Pembagian Kerja (X_3) dalam keadaan konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 24.989.

Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung > F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung < F tabel maka pengaruhnya tidak signifikan. Berikut adalah hasil output untuk melihat nilai F hitung:

Tabel 8. Anova

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
Regression	373.666	3	124.555	11.136
Residual	715.864	64	11.185	.000 ^b
Total	1089.529	67		

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pembagian kerja, komitmen, lingkungan organisasi

Sumber: Olahan Data SPSS 20. 2016

Hasil output di atas nilai F hitung adalah 11.136 . Nilai F tabel di peroleh dari $V1 = k$, $V2 = n - k - 1$ jadi, $V1 = 3$, $V2 = 68 - 3 - 1 = 64 = 2.746$. Maka untuk F hitung > F tabel yaitu $11.136 > 2.746$, jadi variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara Simultan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) dapat dilihat pada hasil output tabel 4, ketentuannya yaitu jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai dari hasil variabel Lingkungan Organisasi (X_1) = $0.033 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Lingkungan Organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Komitmen

$(X_2) = 0.004 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Komitmen (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Pembagian Kerja (X_3) = $0.003 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Pembagian Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil di atas maka dapat di simpulkan masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial variabel lingkungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sahlan (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang Airmadidi.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis linier berganda dengan pengujian variabel komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Jatmiko (2015) tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada pabrik II PT. Petrokimia Gresik.

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis linier berganda dengan pengujian variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Hartono (2015) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado.

Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang di dapat dalam analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan variabel lingkungan organisasi (X_1), Komitmen (X_2), dan Pembagian Kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado secara simultan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado secara parsial.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado secara parsial.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado secara parsial.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari lingkungan organisasi, komitmen dan pembagian kerja yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih efektif lagi.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya kiranya bisa menambah variabel selain lingkungan organisasi, komitmen dan pembagian kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartono, F. Winastyo. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/9246/8825> Di akses tanggal 14 November 2015. Hal. 908-916.
- Hasibuan, Melayu SP. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Jatmiko, D. Enggar. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Adminidstrasi Bisnis*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/832/1017> Tanggal Akses Jurnal: 14 November 2015. Hal. 19-26.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Pertama. Salemba Empat, Yogyakarta.
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito. 2007. *Seri Manajemen Perusahaan*. Edisi Kesatu. Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja grafindo. Jakarta.
- Robbins, SP dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sahlan, N. Ikhsan. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/6566/6089> Tanggal Akses Jurnal: 13 September 2015. Hal. 52-62.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemn Pegawai Negeri Sipil*. PT Refka Aditma, Bandung.
- Sofyan, Diana K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Jurnal IndustrialEngineering*. http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj2wKeOt8XLAhWOC04KHQWLDjwQFggdMAA&url=http%3A%2F%2Fft.unimal.ac.id%2Fjurnal_teknik_industri%2Findex.php%2F2013-10-06-10-01-31%2F2013-10-27-09-53-58%2Fvolume-1-number2downloadpdf%3Fdownload%3D50%3AVolume%25201%2520Number%25202&usg=AFQjCNFF5JVqambNCNW3qEB2UelcJlko_A. Diakses 30 Agustus 2015. Hal.18-23.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Allabeta Bandung.
- Susilowati, I& Basuki. 2005. Dampak Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI*, Vol. 1, No. 1, Januari. http://eprints.umk.ac.id/1957/7/DAFTAR_PUSTAKA.pdf Di akses tanggal 14 November 2015. Hal. 31-47.