

**PENGARUH SIKAP KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero) CABANG MANADO**

*The Influence of Work Attitude and Compensation toward Employee Performance in PT. Bank Negara  
Indonesia – Manado Branch.*

Oleh :

**Robert C.Y. Korompis<sup>1</sup>**

**Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>**

**Mac Donald Walangitan<sup>3</sup>**

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

E-mail :

<sup>1</sup>[Robertkorompis@yahoo.com](mailto:Robertkorompis@yahoo.com)

<sup>2</sup>[Victor P.K Lengkong@unsrat.ac.id](mailto:Victor P.K Lengkong@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[McDonald\\_trio@doctor.com](mailto:McDonald_trio@doctor.com)

**ABSTRAK :** Keberhasilan suatu organisasi perusahaan sangat berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh sikap kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan kompensasi secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis dengan uji t dan uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan BNI Cabang Manado. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Non probability sampling*, sebanyak 52 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado. Pimpinan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado sebaiknya memperhatikan penelitian ini dengan memberikan standar sikap kerja bagi semua karyawan dan memberikan kompensasi yang baik bagi karyawan dalam bekerja.

**Kata kunci :** Sikap Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT :** The success of a corporate organization is closely related to its human resource management. Good human resources will improve employee performance. Employee performance is influenced by work attitude and compensation. This study aims to determine the effect of work attitude and compensation simultaneously and partially on the performance of employees at PT. Bank Negara Indonesia Branch Manado. The method of data analysis used is multiple linear regression analysis for hypothesis test with t test and F test. Populations in this research are the employees of Bank BNI Branch Manado. Sampling method in this research is used Non probability sampling method, as many as 52 people. The results showed that work attitude and compensation effect simultaneously and partially on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia Branch Manado. Chairman of PT. Bank Negara Indonesia Branch Manado should pay attention to this research by providing work attitude standards and good compensation for employees in work.

**Keywords :** Work Attitude, Compensation, Employee Performance

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Adanya suatu organisasi perusahaan pasti berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh sikap kerja seorang karyawan. Sikap merupakan kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2005). Sehingga karyawan yang memiliki sikap kerja tinggi maka akan memiliki kemampuan kinerja karyawan secara rasional tinggi pula, sebaliknya pegawai yang memiliki sikap kerja negatif maka kinerja karyawan secara rasional rendah (Mochammad Subagio 2015).

Tidak hanya berhenti pada sikap kerja karyawan saja, tetapi ada juga yang harus diperhatikan suatu organisasi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya yaitu kompensasi. Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2004:75). Pemberian kompensasi yang tinggi pada karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Rendy Putrayasa dkk 2014).

Kinerja merujuk pada kemampuan seseorang karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang bekerja pasti akan dilihat kinerjanya, apakah sudah sesuai dengan standar atau belum mencukupi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul: Pengaruh Sikap Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI (Persero) Cabang Manado.

**Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- 1). Mengetahui pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado
- 2). Mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado
- 3). Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado

**TINJAUAN PUSTAKA****Sikap Kerja**

Lee dan Chen (2013:196) menyatakan sikap kerja adalah bahan dasar yang sesuai dengan karakteristik seperti usia, jenis kelamin, tingkat pekerjaan, tingkat pendidikan dan status pekerjaan yang akhirnya akan membawa kepada transformasi kinerja.

**Kompensasi**

Hasibuan (2012:18) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hariandja (2007:244) berpendapat bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat

berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2006:378) memberikan definisi kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

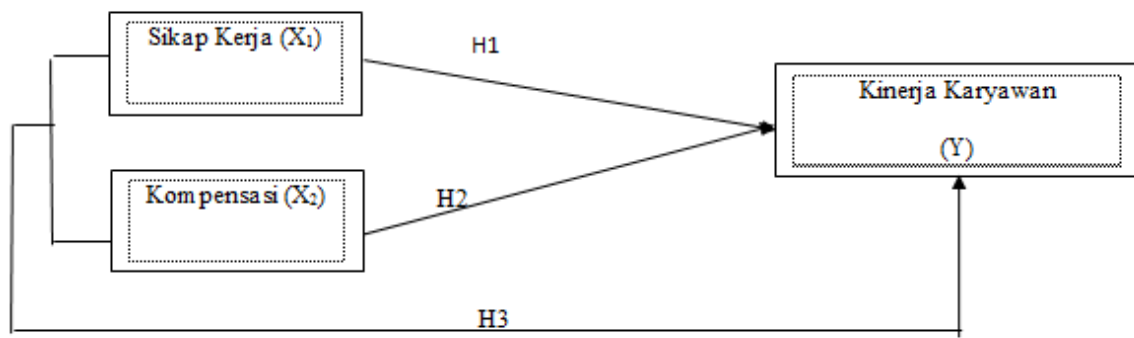
### **Kajian Empiris**

Agung Gita Subakti (2013) dalam penelitiannya mengenai pengaruh motivasi, kepuasan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Cafe X Bogor, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Objek dari penelitian ini karyawan cafe X Bogor. Besaran sampel sebesar 35 karyawan Café X Bogor, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel survei. Metode analisis menggunakan metode kepustakaan dan empiris dengan pendekatan survei (kuesioner), dan analisis statistik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan keeratan hubungan dalam kategori sedang.

Mochammad Subagio (2015) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kecerdasan emosional, sikap kerja, motivasi kerja pada karyawan kinerja pada PT Ithaca Resources, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, sikap kerja, motivasi kerja pada karyawan kinerja. Objek dari penelitian ini karyawan Ithaca Resources Company Jakarta. Besaran sampel sebesar 90 orang dari Ithaca Resources Perusahaan yang dipilih secara acak. Menggunakan metode studi kausal.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, sikap kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rendy Putrayasa (2014) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dengan tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini pegawai PT Asuransi Jiwasraya. Besaran sampel sebesar 54 orang pegawai PT Asuransi Jiwasraya. Metode yang digunakan adalah analisis jalur Hasil penelitian berupa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Lucky Liando (2016) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Tbk Manado, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Tbk Manado. Objek dari penelitian ini karyawan PT Telkom Tbk Manado. Besaran sampel sebesar 37 karyawan PT Telkom Tbk Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk Manado.

**Kerangka Berpikir****Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Data Hasil Olahan 2017

**Hipotesis Penelitian**

- H1: Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado
- H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado
- H3: Sikap Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado

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

Jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015:7) mendefinisikan Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Negara Indonesia Cabang Manado. Karyawan dan karyawan yang bekerja di PT BNI Cabang Manado juga digunakan sebagai responden. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari – April 2017.

**Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2015:135). Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan dan karyawan dari PT. Bank BNI Cabang Manado yang berjumlah 108 orang.

Sugiyono (2015:136) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan metode *Non probability sampling*. Sugiyono (2015:141) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.



Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan misalnya 10%.

Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:  $108 / (1 + 108 \times 0,12) = 51,9 > 52$ . Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitiannya ini adalah 52 karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010:137). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner, wawancara dan pengamatan.

Sedangkan data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2010:137). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara dokumentasi.

### Metode Analisis

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Sugiyono (2015:177) instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa seharusnya diukur dan bisa menampilkan apa yang harus ditampilkan.

##### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ditunjukan untuk memastikan bahwa responden benar-benar konsisten terhadap jawaban yang diberikan dalam kuisisioner tersebut. Sugiyono (2015:178) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Imam Ghazali 2011:160).

##### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Imam Ghazali 2011:105).

##### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Imam Ghazali 2011:139).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah regresi dimana sebuah variabel terikat (variabel y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Regresi linear merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel dependen (kinerja karyawan)
X1	= Variabel independen (sikap kerja)
X2	= Variabel independen (kompensasi)
a	= Konstanta
b1 dan b2	= Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
e	= Error

### Koefisien Determinasi (R Square)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas sikap kerja dan kompensasi terhadap variabel tidak bebas kinerja karyawan.

### Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui besarnya hubungan sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Penelitian

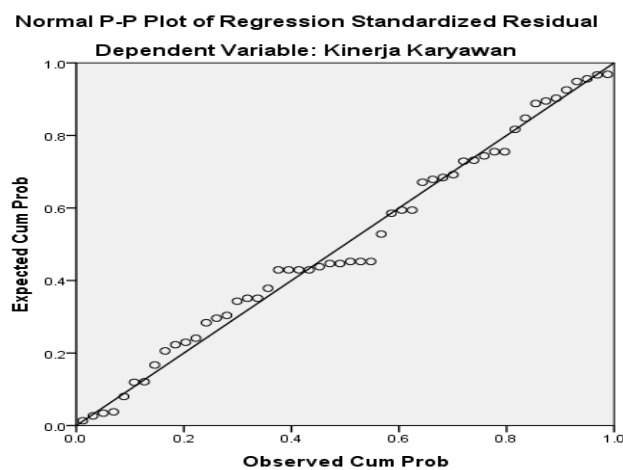
Variabel	Indikator	Korelasi (r)		Koefisien	
		Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Sikap Kerja (X1)	X1.1	0,000	Valid	0,776	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		

	X1.3	0,000	Valid		
Kompensasi (X2)	X2.1	0,000	Valid	0,758	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,000	Valid	0,741	Reliabel
	Y1.2	0,000	Valid		
	Y1.3	0,000	Valid		
	Y1.4	0,010	Valid		

Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Pada tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari setiap pernyataan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam penelitian ini dikatakan valid. Tabel 1 terlihat juga bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni diatas 0,60. Jadi dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

#### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residul menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dikatakan data terdistribusi secara normal jika menggambarkan penyebaran data disepanjang garis P-P Plot merata dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

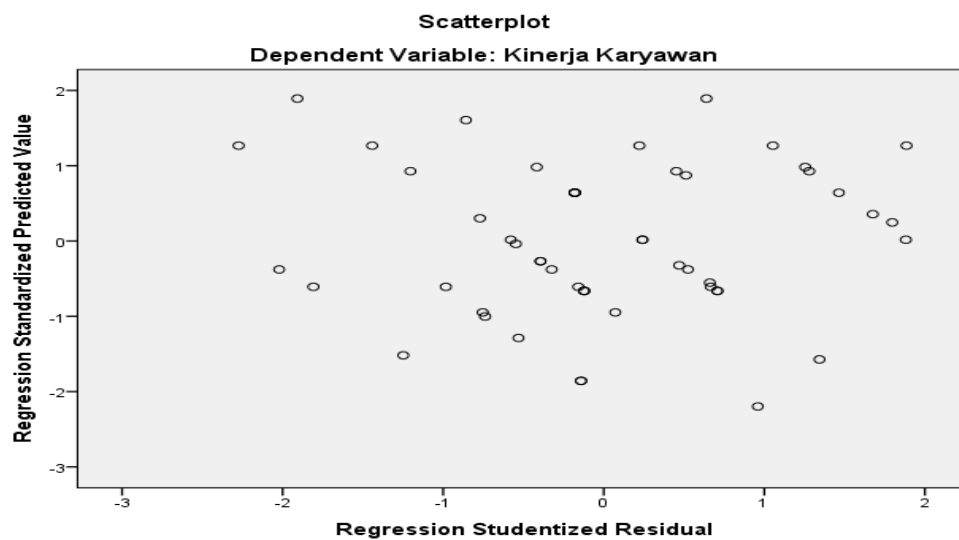
**Tabel 2 Uji Multikolineritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Sikap Kerja	.965	1.036
Kompensasi	.965	1.036

*Sumber: Data Hasil Olahan,2017*

Dari tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai tolerance untuk X1 atau sikap kerja adalah 0,965 dan nilai VIF adalah 1,036. Nilai tolerance untuk X2 atau kompensasi adalah 0,965 dan nilai VIF adalah 1,036. Dikatakan tidak terjadi gejala multikolineritas jika nilai tolerance  $> 1$  atau nilai VIF  $< 10$ . Hasil perhitungan menghasilkan nilai tolerance lebih dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas di antara variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas



*Sumber: Data Hasil Olahan,2017*



Gambar di atas menunjukkan bahwa semua data menyebar di atas dan dibawah angka nol sumbu Y. Dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan untuk uji asumsi klasik.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	11.326	2.354
Sikap Kerja	-.279	.138
Kompensasi	.514	.111

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Nilai konstanta (a) sebesar 11,326 memberikan pengertian bahwa jika Sikap Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,326 satuan. Jika nilai b1 yang merupakan koefisien regresi dari Sikap Kerja (X1) sebesar -0,279 mempunyai arti bahwa jika variabel Sikap Kerja (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,279 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b2 yang merupakan koefisien dari Kompensasi (X2) sebesar 0,514 mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,514 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

### Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 <sup>a</sup>	.316	.288	1.234

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 4 nilai *R Square* adalah 0,316 atau 31,6%. Artinya pengaruh semua variabel bebas Sikap Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel independent Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 31,6 % dan sisanya sebesar 68,4 % dipengaruhi variabel lain.

### Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan tabel 4 diatas, diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,562 yaitu berada pada posisi korelasi sedang karena nilai 0,40-0,599 adalah korelasi sedang.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)****Tabel 5. Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.454	2	17.227	11.312	.000 <sup>b</sup>
	Residual	74.623	49	1.523		
	Total	109.077	51			

Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai f hitung = 11,312 dengan signifikansi 0,000. Menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Sikap Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)****Tabel 6. Uji t**

Model	T	Sig.
(Constant)	4.812	.000
Sikap Kerja	-2.017	.049
Kompensasi	4.609	.000

Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Hasil uji t diatas dengan menggunakan signifikansi 0,05 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi = 0,049 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau Sikap Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**PENUTUP****Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya model penelitian ditemukan bahwa sikap kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Cabang Manado.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Cabang Manado.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Cabang Manado.

**Saran**

Saran dari penelitian ini adalah :

1. Pimpinan dan karyawan di BNI Cabang Manado perlu memperhatikan penelitian ini untuk memperbaiki pelayanan kepada nasabah melalui peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memfokuskan pada variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pada perbaikan sikap kerja para karyawan dan perbaikan pemberian kompensasi dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada nasabah BNI Cabang Manado.
2. Perlu dilakukan penelitian lainnya atau penelitian lanjutan yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini atau berkaitan dengan objek penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agung G. Subakti (2013). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe X Bogor*. Binus Business Review. Vol. 4 No. 2 November 2013: 596-606.
- Hariandja Marihot Tua, Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Imam, Ghazali (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner and Kinicki. (2005). *Organization Behaviour* 8th Edition. McGraw Hill International.
- Lee, C. C., & Chen, C. J. (2013). *The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industry*. American Journal of Industrial and Business Management, 3, 196.
- Lucky Liando, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2016). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Tbk Manado*. Jurnal EMBA. Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 433-446.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mochammad Subagio (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources*. Jurnal Manajemen. Vol. 19 No. 01 Febuari 2015: 101-120.
- Panggabean, S. Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rendy Putrayasa, Heru Susilo, Arik Prasetya (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwasraya*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 17 No. 1 Desember 2014: 1-10

Rivai, Vethzal & Basri (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Cetakan Alfabeta: Bandung.

