

**ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL TOP MANADO***ANALYSIS OF WORK SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT MANADO TOP HOTEL*

Oleh :

**Timothy Poluan<sup>1</sup>  
Victor P.K Lengkong<sup>2</sup>  
Merinda Pandowo<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

<sup>1</sup>[poluanntimmy@gmail.com](mailto:poluanntimmy@gmail.com)<sup>2</sup>[kanakaisar@gmail.com](mailto:kanakaisar@gmail.com)<sup>3</sup>[merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga, mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) organisasi yang dipandang sebagai sumber penting. Organisasi diharapkan untuk selalu menjaga tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Hotel Top Manado dengan total karyawan 30 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah Analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya Hotel Top Manado memperhatikan tingkat harmonisasi karyawan, yang juga gunanya untuk menaikkan kinerja mereka, perlu lebih ditambahkan keadaan-keadaan yang dimana kepuasan kerja bisa meningkat contohnya setiap pegawai diberikan apresiasi lebih dan tidak dibedakan per tingkatannya.

**Kata Kunci:** *kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

**Abstract:** Every organization always strives to achieve its objectives, so that they must concentrate on several aspects. One of them is human resources (HR) organizations that are seen as important sources. Organizations are expected to always maintain a well-trained and effective workforce. The purpose of this research is to find out whether job satisfaction and work environment affect employee performance. The population in this study were Top Manado Hotel employees with a total of 30 employees. The analysis technique in this study is multiple linear analysis. The results showed that simultaneous job satisfaction and work environment had a positive and significant effect on employee performance. Partially job satisfaction has a positive but not significant effect on employee performance. Partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance. We recommend that Manado Top Hotels foster a deeper level of employee harmonization, which is also useful for increasing their performance, it is necessary to add more circumstances in which job satisfaction can increase, for example every employee is given more appreciation and is not differentiated by level.

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

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

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 (Panggabean, 2002 : 15 dalam Muhammad, Adolfin, Lumintang, 2016).

Selain itu manajemen sumber daya manusia juga merupakan penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan pengguna sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Handoko, 2012 : 4 dalam Muhammad, Adolfin, Lumintang, 2016). Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan kelompok.

Didalam organisasi atau perusahaan selalu membutuhkan karyawannya yang optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja karyawan yang baik dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak anggota memiliki kinerja yang baik, maka kinerja oraganisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan akan baik pula. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu kepuasan kerja.

Selain kepuasan kerja, diduga Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis :

1. Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Top Manado
2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Top Manado
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Top Manado

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno dan Edy, 2013) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat, hal ini dikemukakan oleh Schuler, et al dalam Sutrisno, 2013).

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja berarti emosi karyawan pada tingkat suka dan tidak suka terhadap pekerjaannya, (Munir dan Rahman, 2016 : 3). Kepuasan kerja adalah perasaan dan pikiran seseorang terhadap pekerjaan yang diungkapkan secara afektif atau kognitif untuk beberapa derajat mendukung atau pengalaman buruk (Brief,1998 (dalam Munir dan Rahman, 2016 : 3). Dengan demikian, kepuasan kerja mewakili emosi, perasaan dan pemikiran, dan persepsi karyawan terhadap tempat kerja mereka dalam banyak perspektif.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang layak adalah kondisi di mana individu dapat melakukan pekerjaannya dengan cara yang ideal, aman, sehat, dan nyaman (Sedarmayanti 2003 dalam Khaled, Omari dan Oskasheh, 2018 : 2). Oleh karena itu, banyak studi mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi lingkungan kondusif. Lingkungan fisik organisasi terutama tata letak dan desainnya dapat memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja,beberapa faktor yang mempengaruhi tempat kerja termasuk: kebersihan, air, pencahayaan, pewarnaan,

keamanan dan musik. Banyak studi lingkungan kerja menunjukkan bahwa pekerja puas dengan referensi ke fitur lingkungan kerja yang spesifik. Fitur-fitur ini disukai oleh pengguna secara signifikan berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja ruang kerja mereka. (McGuire dan McLaren, 2007 dalam Khaled, Omari dan Oskasheh 2018 : 2).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat besar yang mempengaruhi profitabilitas organisasi mana pun. (Bevan, 2012 dalam Khaled, Omari dan Okasheh, 2018 : 1). Kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis. Selain itu, kinerja penting bagi individu, karena mencapai tugas dapat menjadi sumber kepuasan. (Muchhal, 2014 dalam Khaled, Omari dan Okasheh 2018 : 1). Kinerja pekerjaan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (Motowidlo, Borman and Schmit, 1999 dalam Khaled, Omari dan Okasheh 2018 : 1). Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok mencapai kualifikasi pekerjaan dalam misi pencapaian tujuan organisasi.

### **Penelitian Terdahulu**

Ali, Idris dan Kalalinggi (2013) Kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena menciptakan suatu motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Dalam rangka mewujudkan kepuasan kerja yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi. Dalam upaya untuk mencapai kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda sangat ditentukan oleh beberapa faktor yang secara teoritis mempunyai keterkaitan yang antara lain meliputi : faktor-faktor kesempatan untuk maju, kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan.

Rosita (2016) Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hipotesis pertama menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hipotesis ketiga menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi merupakan variabel intervening. Hasilnya adalah Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen tinggi yang sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya

Wallgren (2011) Tujuan dari tesis ini adalah untuk menguji lingkungan kerja psikososial, dengan fokus pada pekerjaan motivasi, konsultan Teknologi Informasi (TI). Tesis ini didasarkan pada lima studi empiris. Studi I (N = 167) dan Studi II (N = 380) adalah studi cross sectional, dan Studi III (N = 320) adalah dua gelombang studi longitudinal. Semua peserta dalam Studi I, II dan III menanggapi kuesioner di latar belakang variabel, tuntutan pekerjaan, kontrol pekerjaan, motivator dan stres yang dirasakan.

Heidenstrøm (2011) Tujuan keseluruhan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa lingkungan kerja dan asosiasi dengan keselamatan, dan melihat hubungan dengan kecelakaan kerja dan kejadian yang tidak diinginkan di kapal industri dan kapal pesiar. 215 pelaut berpartisipasi dalam penelitian survei kuantitatif ini, dengan tingkat tanggapan 35%. Ketika melakukan analisis regresi blok hirarkis secara terpisah pada atasan / perwira dan bawahan / peringkat, lingkungan kerja muncul sebagai prediktor untuk status keselamatan (kepatuhan, sikap, dan komitmen).

Saleha (2016) Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh lingkungan dan parsial lingkungan kerja, etika kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Bina Marga Badan Sulawesi Tengah. Ini melibatkan 116 karyawan sebagai responden dan menerapkan analisis regresi linier berganda dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, etika kerja, dan budaya kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bina Marga Agency of Centra Sulawesi.

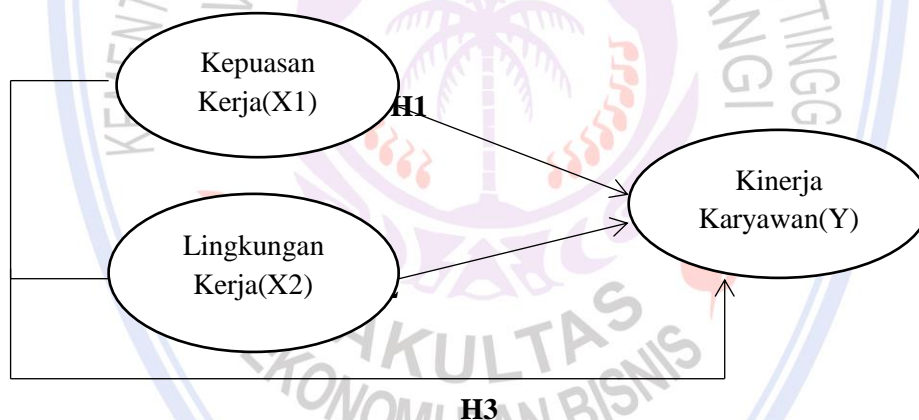
Tatilu, Lengkong, dan Sendow (2014) Penelitian yang Berjudul "Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, *Servant Leadership* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Pratama Manado". Kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam perkembangan perusahaan maupun peningkatan kinerja karyawan. Perkembangan yang ada saat ini membuat perusahaan harus menentukan strategi yang tepat dalam menerapkan kepemimpinan, karena setiap model kepemimpinan memiliki keunggulan dan



kelemahan yang berbeda. Pemimpin harus melihat kedepan apa yang harus diperbaiki dan apa yang harus dipertahankan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, transformasional, *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang. Metode penelitian adalah asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian berjumlah 32 orang. Sampel yang digunakan 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, *Servant Leadership* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup berkembang dalam segi produk namun dengan adanya perkembangan yang ada saat ini kualitas pelayanan juga harus diutamakan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan manajemen perusahaan sebaiknya menerapkan sistem yang dapat mempermudah konsumen untuk memperoleh informasi maupun melakukan transaksi.

Lumantouw, Tewal dan Lengkong (2015) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting pada perusahaan. Dalam melakukan kegiatan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja atau karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana Variabel motivasi dan Variabel kepuasan kerja dimoderasi oleh masa kerja. Metode yang digunakan Asosiatif dengan teknik Analisis Regresi Linear Berganda dan alat analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*). Populasi penelitian sebanyak 256 orang dengan sampel 100 orang. Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hubungan motivasi dan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja. Sebaiknya manager tetap pada prinsip untuk selalu berusaha memotivasi karyawan dan mencari ide-ide terbaik untuk pencapaian kepuasan kerja maksimal dengan berpegang pada prinsip kebersamaan tanpa mengurangi nilai-nilai etika kerja di perusahaan.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Kajian Teorik 2018*

### Hipotesis Penelitian

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Top Manado.
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Top Manado.
3. H3 : Diduga terdapat pengaruh positif kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Top Manado.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Setelah disimpulkan, pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017 : 8).

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 80). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Hotel Top Manado dengan total karyawan 30 orang.

#### Sampel

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik *probability sampling*. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dan biasanya disebut dengan *total sampling* (Suryani dan Hendryadi, 2015)

#### Teknik Sampling

Teknik sampling yang dilakukan untuk penelitian ini yaitu teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Var.	Indik.	Kor. (r)		Status	Koef.	
		R	Sig.		Alpha Cornbach	Status
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,594	0,002	Valid	0,750	Reliabel
	X1.2	0,636	0,000	Valid		
	X1.3	0,476	0,008	Valid		
	X1.4	0,580	0,001	Valid		
	X1.5	0,705	0,000	Valid		
	X1.6	0,597	0,000	Valid		
	X1.7	0,516	0,004	Valid		
	X1.8	0,544	0,002	Valid		
	X1.9	0,592	0,001	Valid		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,749	0,000	Valid	0,736	Reliabel
	X2.2	0,746	0,000	Valid		
	X2.3	0,488	0,006	Valid		
	X2.4	0,543	0,002	Valid		
	X2.5	0,386	0,035	Valid		
	X2.6	0,544	0,002	Valid		
	X2.7	0,660	0,000	Valid		
	X2.8	0,462	0,010	Valid		
	X2.9	0,529	0,003	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,559	0,001	Valid	0,817	Reliabel
	Y.2	0,559	0,001	Valid		
	Y.3	0,765	0,000	Valid		
	Y.4	0,720	0,000	Valid		
	Y.5	0,693	0,000	Valid		
	Y.6	0,667	0,000	Valid		
	Y.7	0,707	0,000	Valid		
	Y.8	0,497	0,005	Valid		
	Y.9	0,580	0,001	Valid		

Sumber: Hasil Olahan data 2018

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,991	,591		1,676	,105
1 X1	,062	,139	,059	,443	,661
X2	,710	,128	,745	5,559	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan data 2018

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1,195 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini.

**Tabel 3. Analisis Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,991	,591		1,676	,105
1 X1	,062	,139	,059	,443	,661
X2	,710	,128	,745	5,559	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan data 2018

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat menginformasikan bahwa;

1. Nilai konstanta sebesar 0,991, dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,991 satuan
2. Koefisien regresi kepuasan kerja pada Hotel Top Manado sebesar 0,062 yang artinya variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel kepuasan kerja (X1) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga mengalami kenaikan sebesar 0,062 satuan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja pada Hotel Top Manado sebesar 0,710 artinya variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,710 satuan.

**Tabel 4. Uji Hipotesis Secara Simultan**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,737	2	1,868	19,762	0,000
Residual	2,553	27	,095		
Total	6,290	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olahan Data 2018

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 19,762 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 5. Uji Hipotesis Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,991	,591		1,676	,105
1X1	,062	,139	,059	,443	,661
X2	,710	,128	,745	5,559	,000

a.

Dependent

Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data 2018

Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$ , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar  $n - k - 1$  ( $30 - 2 - 1 = 27$ ) diperoleh nilai t-tabel sebesar ,1,703

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model R	Model Summary		
	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771,594	,564	,30749

a. Predictors (constant) X2,X1

b. Dependent Variable : Y

Sumber: Hasil Olahan Data 2018

Dari hasil output spss tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 594 ,atau 59,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja) memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan sebesar 59,4%, sementara sisanya 40,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 7. Koefisien Korelasi**

Model R	Model Summary		
	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771,594	,564	,30749

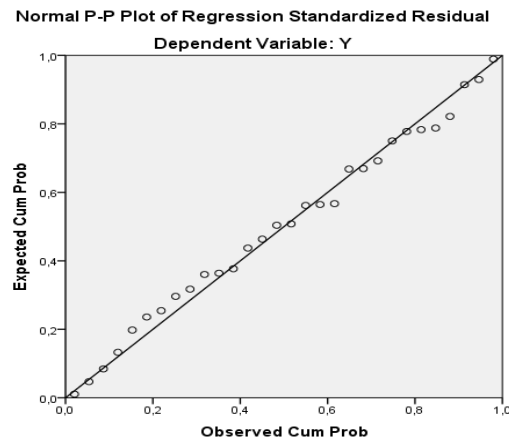
a. Predictors (constant) X2,X1

b. Dependent Variable : Y

Sumber: Hasil Olahan Data 2018

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independent dan dependent sebesar 0,771. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah searah, dimana semakin besar kedua variabel independent maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependent. Nilai 0,771, menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independent (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependent (kinerja karyawan) berada dalam kategori hubungan yang kuat ( 0,800 – 1000 ).

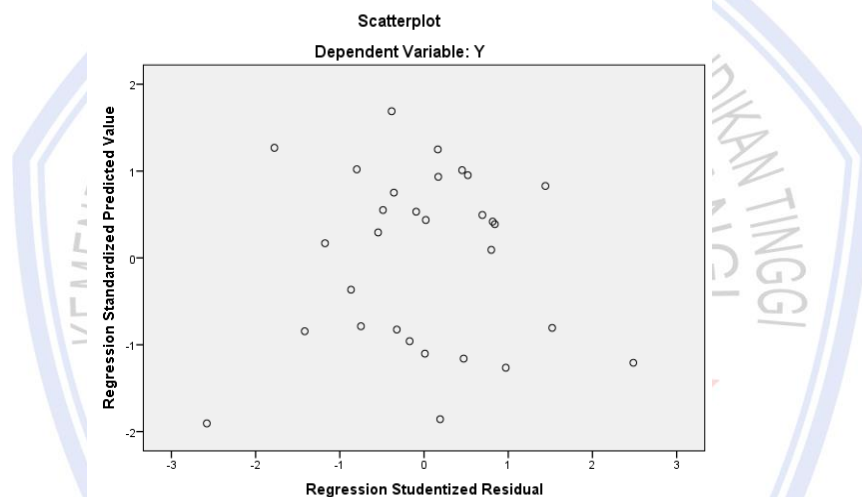




**Gambar 2. Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Olahan data 2018*

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil Olahan data 2018*

Dasar analisa uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi masalah heteroskedasitas dalam analisa ini. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau R Square tinggi, Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan terhadap naik/turunnya kinerja karyawan yang tinggi.

Hubungan kedua variabel independent secara simultan dengan kinerja karyawan menunjukkan kriteria cukup kuat, jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independent/bebas memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memilki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak diterima atau tidak terbukti, dalam hal ini adalah kinerja karyawan Top Hotel Manado.



Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang tidak terlalu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Top Hotel Manado. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini Top Hotel Manado.

Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Lumantow, Tewel, Lengkong (2015), Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Ini disebabkan oleh dukungan manager terhadap karyawan sangat besar dimana manager sering memberikan pujian saat karyawan memberikan hasil yang maksimal dan selalu bersama-sama dengan karyawan baik susah maupun senang dalam menghadapi pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. dalam hal ini adalah kinerja karyawan Top Hotel Manado. Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Top Hotel Manado.

Sehingga dalam rumusan masalah telah terjawab bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk lingkungan kerja terpenuhi yaitu mengetahui tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk hipotesis 3 diterima yang menyatakan pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Top Hotel Manado.

Hasil penelitian ini sama dan mendukung penelitian sebelumnya yaitu dari penelitian Mandey dan Lengkong (2015), dimana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting dalam memprediksi kinerja pegawai.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Top Hotel Manado
2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Top Hotel Manado
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Top Hotel Manado

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan kinerja koperasi adalah sebagai berikut:

1. Top Hotel Manado hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja agar kinerjanya dapat meningkat tiap tahunnya sehingga masyarakat bisa lebih percaya lagi untuk menggunakan jasa Top Hotel Manado.
2. Untuk menumbuhkan tingkatan yang lebih dalam harmonisasi pegawai yang juga gunanya untuk menaikkan kinerja mereka, perlu lebih ditambahkan keadaan-keadaan yang dimana kepuasan kerja bisa meningkat contohnya setiap pegawai diberikan apresiasi lebih dan tidak dibedakan per tingkatannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Idris, A. dan Kalalinggi, R. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *eJournal Administrative Reform*. 1 (2): 418-430 ISSN 2338-7637 <http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id>. Diakses tanggal 3 januari 2018.

- Heidenstrøm, O.T 2011. *An empirical investigation of the work environment on board industrial- and cruise ships and the associations with safety. Master thesis in social- and community psychology.* [https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/270639/438262\\_FULLTEXT01.pdf?sequence=1](https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/270639/438262_FULLTEXT01.pdf?sequence=1). Diakses tanggal 2 april 2018.
- Khaled., Omari, A. dan Okasheh, H. 2018. *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan* *International Journal of Applied Engineering Research* ISSN 0973-4562 Volume 12. <http://www.ripublication.com>. Tanggal Akses 2 agustus 2018.
- Lumantow, R., Tewal, B. dan Lengkong,V.P.K. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7546/7098>. Tanggal Diakses 12 agustus 2018
- Mandey dan Lengkong, 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-11. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10422/10006>. Tanggal diakses 5 juni 2018
- Muhammad, S. R., Adolfini dan Lumintang, G. 2016. *The Influence Of Work Environment, Compensation And Workload On The Performance Of Employees In Dipenda Manado.* *Jurnal EMBA 45 Vol.4 No.* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/11558/11158>. Diakses pada 1 maret 2016.
- Munir, R. dan Rahman, R. 2015. *Determining Dimensions of Job Satisfaction using Factor Analysis.* *Science direct Procedia Economics and Finance* 37 ( 2016 ) 488 – 496. [https://scholar.google.co.id/scholar?q=Determining+Dimensions+of+Job+Satisfaction+using+Factor+Analysis&hl=en&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.co.id/scholar?q=Determining+Dimensions+of+Job+Satisfaction+using+Factor+Analysis&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart). Diakses Tanggal 28 september 2015
- Rosita, T. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.* Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://repository.stiesia.ac.id/1276/1/.pdf>. Diakses tanggal 2 april 2016.
- Saleha, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katalogis. Volume 4 Nomor 3.* <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6566>. Diakses Tanggal 5 maret 2016
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta : Bandung
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikai pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam.* prenadamedia group, Jakarta
- Sutrisno dan Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kelima. Prenada Media : Yogyakarta
- Tatilu, J., Lengkong, V. dan Sendow, G. 2014. Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, *Servant Leadership* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Pratama Manado. *Jurnal EMBA Vol.2 No.1.* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/3816/3338> Diakses pada tanggal 1 maret 2014.
- Wallgern, L.G. 2011. *Work Motivation And The Work Environment Of IT Consultants.* Dissertation Of Human Resources. <http://hdl.handle.net/2077/24074>. Diakses tanggal 12 september 2011.