

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI WAHANA TATA MANADO**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE PT. WAHANA TATA INSURANCE MANADO*

Oleh:

Ray Polakitan¹
Greis M. Sendow²
Genita G. Lumintang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail:

¹raypolakitan@gmail.com

²greissendow@yahoo.com

³genitagracia73@gmail.com

ABSTRAK: Dalam mencapai suatu tujuan organisasi maupun perusahaan, akan sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Dimana kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado.

Kata Kunci: *kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja*

ABSTRACT: To achieve the goal of an organization or company, it will be very important for the company to have the human resources. The human resources includes is employees. The employee performance in a company affected by various factors including leadership, compensation and work environment. Where the leadership, compensation and work environment can influence employees behavior in a company. The purpose of this research is to know the influence of leadership, compensation and work environment on employee performance PT. Wahana Tata Insurance Manado. The method that used for this research is multiple linear regression. The research population was as much as 34 respondents. The results showed that leadership, compensation and work environment in stimulant have significant influence towards employee performance PT. Wahana Tata Insurance Manado.

Keywords: *leadership, compensation, work environment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Namun dalam prakteknya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki kinerja yang bervariasi, dan dipengaruhi faktor-faktor tertentu. Kinerja sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena sangat berdampak pada kinerja keseluruhan sebuah perusahaan. Kinerja sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka kinerja keseluruhan perusahaan akan meningkat, sebaliknya jika kinerja sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan buruk, maka kinerja keseluruhan perusahaan akan ikut menurun.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini terdapat contoh permasalahan yang menyebabkan kinerja sumber daya manusia menurun, seperti perilaku pemimpin, pemberian *reward*, dan pesteruan antar karyawan.

Data menurunnya kinerja perusahaan Pada PT. Asuransi Wahana Tata bisa dilihat dari Pencapaian target premi agen dari tahun 2011-2015. Jumlah agen yang mencapai target menurun dari tahun 2013 jumlah agen yang mencapai target 25 dari jumlah agen 29 dengan persentase 86%, tahun 2014 jumlah agen yang mencapai target 24 dari jumlah agen 30 dengan persentase 72% , sedangkan pada tahun 2015 jumlah agen yang mencapai target menurun menjadi 20 dari jumlah agen 30 dengan persentase 60%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dilihat kinerja perusahaan mengalami penurunan yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang buruk dari tahun 2013 sampai 2015 sebanyak 20 karyawan perusahaan PT. Asuransi Wahana Tata Manado. Sehingga pentingnya sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai kesuksesan dari perusahaan tersebut.

Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Artinya seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. (Friska, 2004:1)

Kompensasi

Kebijakan kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Gorda, 2006). Kompensasi menurut Gary Dessler (2003), mengatakan bahwa kompensasi karyawan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada karyawan atau timbul dari kekaryawanan mereka.

Lingkungan kerja

Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangatlah besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota suhu manusia mempunyai suhu berbeda, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan norma, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi untuk menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan. Yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis di tempat kerja
Getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
7. Bau-bauan di tempat kerja
Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi secara terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja
Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
9. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di tempat kerja
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsangkan karyawan untuk bekerja.
11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat dimanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Kinerja Karyawan

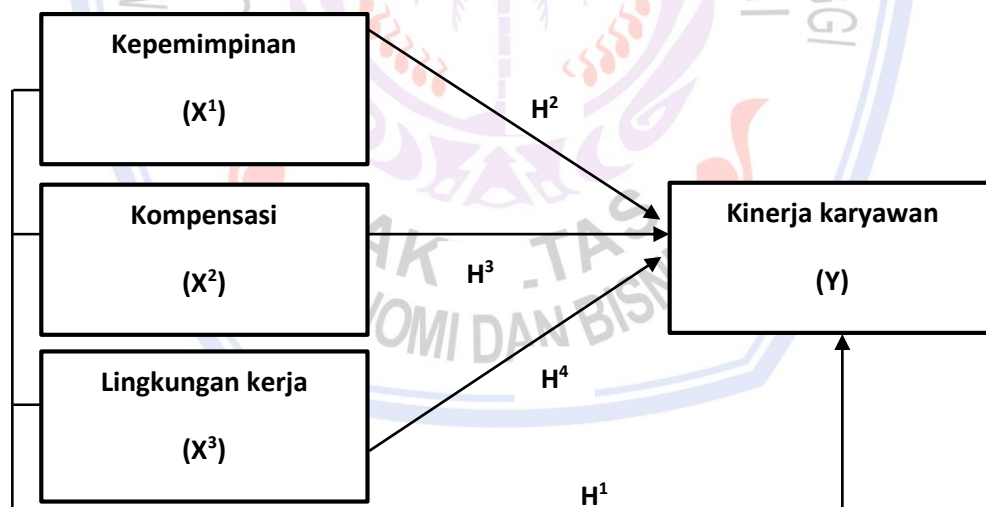
Kinerja Karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria (Robbins, 2006). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34).

Penelitian Terdahulu

Nenden Nur Anisa (2015) dengan penelitian berjudul: Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aston Grahindo Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa serangkaian pengujian asumsi dinyatakan valid dan realibel serta pengujian asumsi dinyatakan normal. Bangkit Alamsyah (2013) dengan penelitian berjudul: Pengaruh Kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dinar Hadi Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Maya Agustin Mandey (2015) dengan penelitian yang berjudul: Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi dan bisnis unstrat. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh stimulan, penelitian ini dan penelitian sebelumnya mempunyai persamaan yaitu menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Kerangka pemikiran

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
- H₂ : Kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
- H₃ : Kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
- H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode asosiasi. Menurut Sugiyono (2003) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada pegawai di PT. Asuransi Wahana Tata Manado. Dan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan juli sampai bulan oktober tahun 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008: 80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado. Sugiyono (2008:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado yang berjumlah 30 karyawan, maka peneliti memutuskan untuk meneliti semua karyawan tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau carayang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah Angket (kuesioner). Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, Husein. 2005:82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2005:83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum PT. Asuransi Wahana Tata, dan data-data lain yang mendukung.

Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan (X_1) adalah kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Wahyudin, 2006). Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah fungsi intruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, fungsi pengendalian.

Kompensasi (X_2) merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemahaman karyawan terhadap sistem penggajian, kesesuaian gaji dan dengan kondisi organisasi, kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan, kesesuaian gaji dengan kedudukan karyawan, kesesuaian gaji dan tunjangan dengan kebutuhan hidup karyawan.

Lingkungan kerja (X_3) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, keamanan.

Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria (Robbins, 2006). Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

Metode Analisis

Uji instrumen penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Masrun yang dikutip Sugiyono (2003) mengatakan: “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Apabila alat ukur tersebut berada $< 0,3$ (tidak valid) dan $> 0,3$ Valid”.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Item dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis. Nilai r kritis yang ditetapkan adalah $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika, terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, (Santoso, 2010:204).

2. Uji heteroskedastisitas

Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, (Santoso, 2010:207).

3. Uji normalitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dan regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas, (Santoso, 2010:210).

Analisis data

1. Analisis regresi linier berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda dimana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas X^1 , X^2 , X^3 sehingga rumus umum dari regresi linier berganda ini adalah:

$$Y = a + b^1 X^1 + b^2 X^2 + b^3 X^3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja karyawan
a	=	konstanta
b^1	=	koefisien regresi dari variabel X^1 (kepemimpinan)
b^2	=	koefisien regresi dari variabel X^2 (kompensasi)
b^3	=	koefisien regresi dari variabel X^3 (lingkungan kerja)
X^1	=	kepemimpinan
X^2	=	kompensasi
X^3	=	lingkungan kerja
E	=	standar error

2. Koefisien korelasi berganda (R)

Koefisien korelasi berganda bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

4. Uji F

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

5. Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Variabel beban kerja dan perilaku individu berhubungan dengan kinerja karyawan dimediasi oleh persepsi karyawan. Maka di dalam analisis regresi nantinya akan terdiri dari:

1. Variabel bebas : Beban kerja (X_1) dan Perilaku individu (X_2)
2. Variabel terikat : Kinerja karyawan (Y_2)
3. Variabel *intervening* : Persepsi karyawan (Y_1)

Model persamaan structural dalam penelitian ini yaitu:

1. Model persamaan 1 : $Y = \rho Y_1 X_1 X_1 + \rho Y_1 X_2 X_2 + e_1$
2. Model persamaan 2 : $Y_1 = \rho Y_1 X_1 + \rho Y_1 X_2 + e_1$
3. Model persamaan 3 : $Y_2 = \rho Y_2 X_1 + \rho Y_2 X_2 + \rho Y_2 Y_1 + e_2$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner

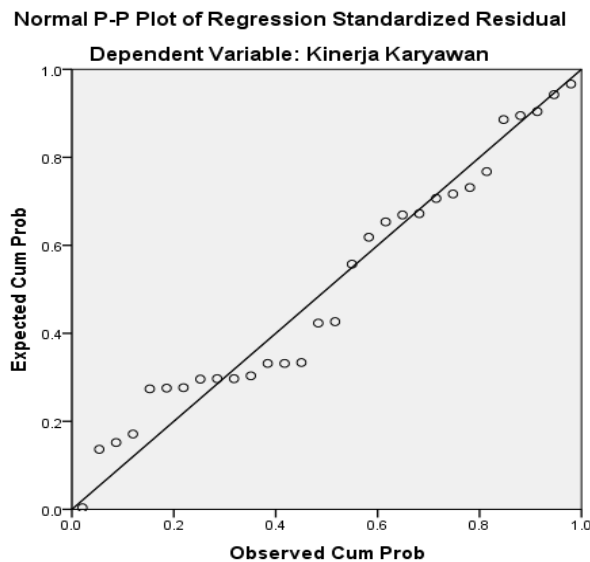
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X_1)	$X_{1.1}$	0,005	Valid	0,641	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,002	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,001	Valid		Reliabel
	$X_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.5}$	0,009	Valid		Reliabel
Kompensasi(X_2)	$X_{2.1}$	0,000	Valid	0,712	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,001	Valid		Reliabel
	$X_{2.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.4}$	0,003	Valid		Reliabel
	$X_{2.5}$	0,001	Valid		Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,002	Valid	0,640	Reliabel
	$X_{3.2}$	0,005	Valid		Reliabel
	$X_{3.3}$	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1.1}$	0,000	Valid	0,744	Reliabel
	$Y_{1.2}$	0,005	Valid		Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.5}$	0,009	Valid		Reliabel
	$Y_{1.6}$	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji asumsi klasik Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas

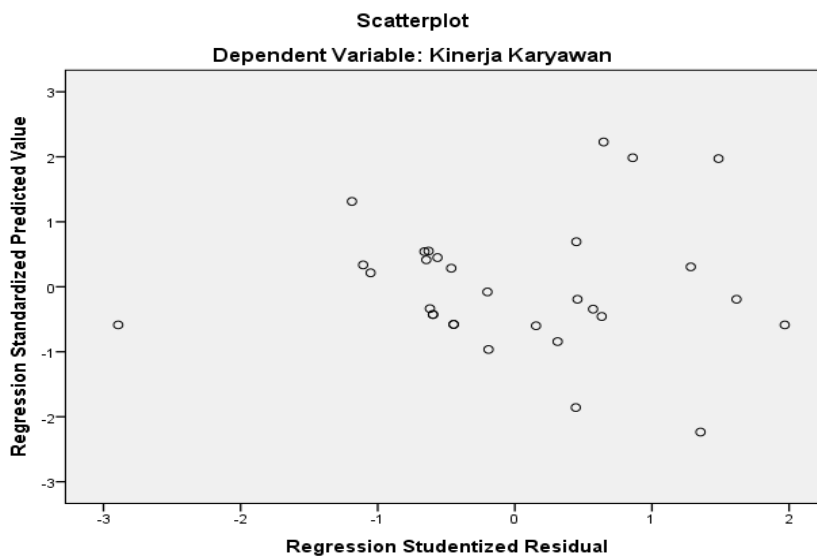


Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji asumsi klasik heterokedastisitas

Gambar 3. Uji heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Gambar diatas menunjukkan grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji asumsi klasik multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	.891	1.122
Kompensasi	.890	1.123
Lingkungan Kerja	.994	1.006

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 2 menunjukkan hasil output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. Asuransi Wahana Tata Manado.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan kompensasi yang diberikan. Kompensasi merupakan faktor stimulus untuk karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado dapat meningkat jika diberikan kompensasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bisa mengeluarkan kemampuan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado.
2. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado.

4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, adapun saran sebagai berikut:

1. Mengingat Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado. Maka pihak PT. Asuransi Wahana Tata Manado harus memperhatikan faktor Kompensasi dan Lingkungan Kerja tetap memberikan *reward* padakaryawan yang berkinerja baik, dan membuat kegiatan-kegiatan diluar kerja untuk membangun hubungan antar karyawan.
2. Untuk kepemimpinan yang tidak memberikan pengaruh yang signifikan PT. Asuransi Wahana Tata Manado dapat memanfaatkannya dengan mengubah hubungan antara pemimpin dan karyawan menjadi hubungan yang saling membimbing.
3. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan
4. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangkit. 2013. Pengaruh kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai
- Dessler, Gary.2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Friska, 2004. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke tiga. Denpasar: Astabrata Bali.
- Mandey, Maya. 2015. Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Nenden, Anisa. 2015. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Robbins, Stephen, P. 2003. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santoso, Singgih P, 2010. *Statistik Parametrik*. Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahyudin dan Prasetyo, E. 2006. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori*. Rineka Cipta; Jakarta