
**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA MANADO**

*LINKING WORK ENVIROMENT AND COMPENSATION WITH EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. BANK
SULUTGO MANADO BRANCH OFFICE*

Oleh :

Inggrit Natalia Maringka¹

Lotje Kawet²

Irvan Trang³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

¹inggritmaringka@yahoo.com

²lotje_kawet52@yahoo.com

³trang_irvan@yahoo.com

ABSTRAK: Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau instansi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk menggerakkan karyawan agar mau bekerja lebih produktif di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Bank SulutGo cabang utama Manado. Metode penelitian asosatif dengan teknik analisis regresi linier berganda .Sampel yang digunakan sebanyak 110 karyawan, dengan menggunakan rumus slovin menjadi 52 responden. Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT.Bank SulutGo cabang utama Manado melihat dan memperhatikan kinerja karyawan sehingga lingkungan kerja semakin tinggi serta baik dan kompensasi terus dipertahankan dan lebih baik, agar dapat berguna dan bermanfaat bagi instansi dimasa yang akan datang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT: Human resource is one of the resources management within the organization or institution. Using the labor that effective and directed is the key to the projected increase in employee performance so is required a company policy in order to run an employee to want to work more productive in stir by work environment and compensation. The purpose of this study is to analyze the affects of work environment and compensation factors to employees' performance at PT.Bank SulutGo Manado Branch Office. The method used is associative with multiple linear analysis techniques. Sample set of 110 employees using the slovin formula to 52 respondents. The results showed work environment and compensation, jointly significant effect on employee performance. The work environment is partially positive and do not have significant influence towards the performance of staffs. However, partial compensation does have positive and significant influence towards staffs' performance. Therefore, it is crucial for main branch PT. Bank SulutGo in Manado to oversee and pay attention to employees' performance in order to create a better working environment as well as to maintain and better worker compensation. These are important for institution now and into the future

Keywords: work environment, compensation, employees performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kekayaan yang paling dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan satu aset yang sangat penting. Salah satu usaha perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang adalah dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap keberlangsungan dan kestabilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Demi tercapainya tujuan perusahaan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan keadaan di tempat kerja meliputi lingkungan fisik dan psikhis yang sangat mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan.

Aspek yang berikutnya adalah kompensasi. Setelah karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik, sebaiknya diikuti dengan kompensasi bagi karyawan itu sendiri. Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Jadi. Bagi beberapa tenaga kerja kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu dan tunjangan, serta berbagai macam imbalan yang dapat dibelanjakan untuk membeli seperangkat barang dan jasa.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT.Bank SulutGo Cabang Utama Manado.
2. Mengaetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.Bank SulutGo Cabang Utama Manado.
3. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT.Bank SulutGo Cabang Utama Manado.

TINJUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2013:10). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) 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 sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Sutrisno 2014:6).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayati 2013:23). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunnyoto 2012:43).

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2013:117). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana 2012:153).

Kinerja

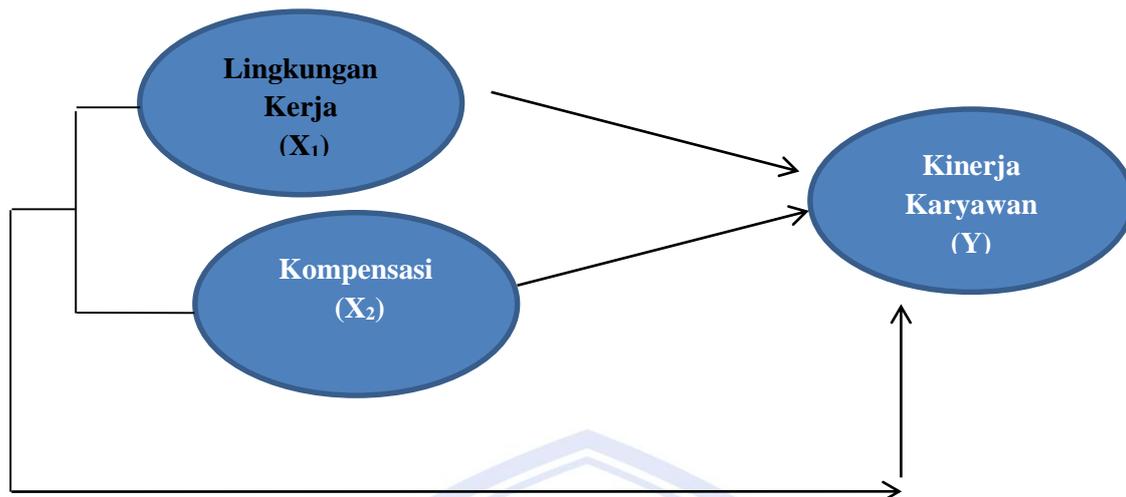
Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau reformance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi mis organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (2012:9).

Penelitian Terdahulu

Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih (2012) Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi (studi Kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) Metode *non random sampling* dengan teknik *purpose sampling*. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besarmotivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Titi Riansari,Achmad Sudiro,Rofiaty (2012). Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja Karyawan. (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional,TbkCabang Malang). Penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Dari hasil analisis memperlihatkan bahwa Kompensasi dan lingkungan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. Emmy Juliningrum, Achmad Sudiro (2013) Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, terhadap motivasi kerja dan Kinerja pegawai. Metode Kuantitatif, Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Christopher Mathews, I. K. Khann (2016), Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review, Metode Deskriptif, Hasil penelitian di amati bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan adalah asset paling penting bagi suatu organisasi. Ini diharapkan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang besar pada tingkat kinerja karyawan sector manufaktur India

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H₁ : Secara simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Kompensasi di duga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Teknik penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:11) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu variabel dependen dan independen. Dalam penelitian ini menghubungkan variabel lingkungan kerja, kompensasi dengan kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Bank SulutGo cabang utama Jl.Sam Ratulangi No.9 Manado Waktu penelitian diperkirakan selama 4 bulan, Februari sampai Mei 2017.

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 2012: 80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT.Bank SulutGo Cabang utama Manado dengan jumlah karyawan 110 orang.

Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono 2014:149).

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\text{jadi: } N/1+N(10\%)^2 = 110/1+110(0,1)^2 = 110/2,1 = 52,38$$

Dibulatkan menjadi 52 responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Perpustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan : Observasi, Wawancara ,Daftar pernyataan (Angket)

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa angket atau daftar pernyataan. Untuk mengukur responden pada penelitian ini peneliti menggunakan metode skala likert.

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT.Bank SulutGo cabang Utama Manado.

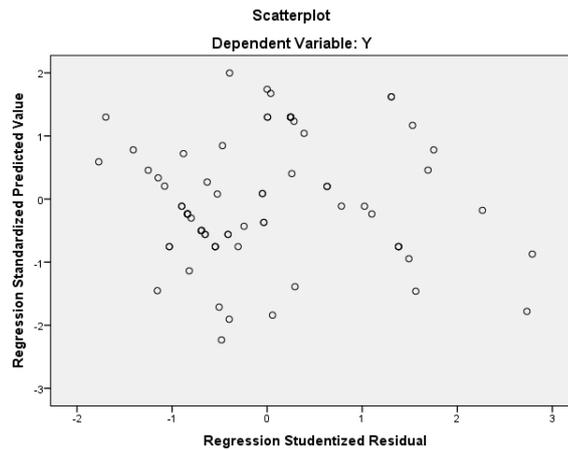
Skala Likert (*Method of Summated Rating*), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk centang (*Checklist*) ataupun pilhan ganda (Sugiyono, 2013: 134).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Valid Minimal	Status	Cronbach Alpha	Status
LINGKUNGAN KERJA (X ₁)	X1.1	0,803	0,30	Valid	0,911	Reliabel
	X1.2	0,850	0,30	Valid		
	X1.3	0,788	0,30	Valid		
	X1.4	0,588	0,30	Valid		
	X1.5	0,742	0,30	Valid		
	X1.6	0,801	0,30	Valid		
	X1.7	0,574	0,30	Valid		
	X1.8	0,737	0,30	Valid		
KOMPENSASI (X ₂)	X2.1	0,746	0,30	Valid	0,938	Reliabel
	X2.2	0,751	0,30	Valid		
	X2.3	0,714	0,30	Valid		
	X2.4	0,772	0,30	Valid		
	X2.5	0,783	0,30	Valid		
	X2.6	0,839	0,30	Valid		
	X2.7	0,825	0,30	Valid		
	X2.8	0,848	0,30	Valid		
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y.1	0,902	0,30	Valid	0,946	Reliabel
	Y2	0,761	0,30	Valid		
	Y3	0,796	0,30	Valid		
	Y4	0,768	0,30	Valid		
	Y5	0,814	0,30	Valid		
	Y6	0,826	0,30	Valid		
	Y7	0,855	0,30	Valid		
	Y8	0,760	0,30	Valid		

Sumber : Olah data SPSS 20, 2017

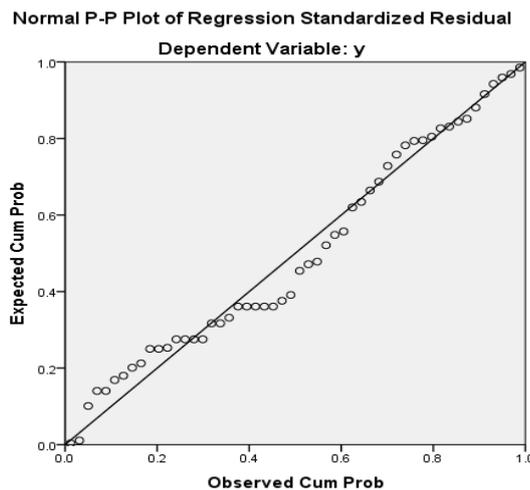
Variable Lingkungan Kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan Valid karena nilai sig < alpha yaitu 0,30. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa ketiga intrumen pengukuran variabel (angket) memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: olah Data SPSS 20, 2017

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan 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 heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: olah Data SPSS 20, 2017

Menunjukkan bahwa grafik uji normalitas 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.

Tabel 2. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10.540	3.618			2.913	.005
1 lingkungan kerja	.067	.117	.075		.570	.571
kompensasi	.618	.124	.656		4.973	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: olah Data SPSS 20, 2017

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil diperoleh:

1. Variabel Lingkungan Kerja, t hitung = 0.570 dengan tidak signifikan dengan $0,280 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Lingkungan kerja (X_1) atau berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Kompensasi, t hitung = 4.973 signifikan dengan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dengan H_a diterima atau Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda dalam penelitian ini menguji pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT.Bank SulutGo cabang utama Manado. Dari hasil analisis regresi (uji t) pada tabel 4.5 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.540 + 0,067X_1 + 0,618X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat menginformasikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 13.171 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan sebesar 10.540
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) di PT. Bank SulutGo cabang utama Manado sebesar 0,067 yang artinya variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,067 satuan.
3. Koefisien regresi Kompensasi (X_2) di PT. Bank SulutGo cabang utama Manado sebesar 0,618 yang artinya variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,618 satuan.

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil Uji Statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ini mengartikan bahwa karyawan pada PT.Bank SulutGo Cabang Utama merasa perlu dan penting untuk memperhatikan lingkungan kerja serta terlibat langsung atau ikut serta dalam menjaga lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik agar pekerjaan bias mencapai target yang di inginkan dan mendapatkan kompensasi dengan kata lain karyawan terlibat langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Titi Riansari, Achmad Sudiro, Rofiaty (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berhubungan secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja

karyawan. Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sedarmayati (2013:23).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan dalam hal ini adalah kinerja karyawan di PT.Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan di PT.Bank SulutGo Cabang Utama Manado sudah memiliki lingkungan yang baik namun itu tidak menjadi faktor pendukung kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sedikit berbeda dengan peneliti sebelumnya Titi Riansari, dkk (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang lnsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2013:117). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini kinerja karyawan di PT.Bank SulutGo Cabang Utama Manado.

Sehingga dalam rumusan masalah telah terjawab bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan untuk tujuan penelitian terpenuhi yaitu mengetahui tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis H3 diterima yang menyatakan mutasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Bank SulutGo Cabang Utama Manado.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Mita Arini, Darwants dan Syukriy Abdullah (2014) di peroleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan terhadap kompensasi dan kinerja karyawan. Hal yang sama juga di ungkapkan Anoki (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih (2012) bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank SulutGo Cabang Utama Manado.
2. Lingkungan Kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Lingkungan kerja di PT.Bank SulutGo Cabang Utama Manado sudah baik, namun faktor-faktor yang mendukung lingkungan kerja perlu diperhatikan lagi.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Bank SulutGo Cabang Utama Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi PT.Bank SulutGo cabang Utama Manado mengingat lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti perusahaan sebaiknya melihat dan memperhatikan kinerja karyawan sehingga karyawan lebih ingin menjaga lingkungan kerja yang lebih baik agar dapat berguna dan bermanfaat bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Dan untuk kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa kompensasi sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan serta pimpinan sebaiknya selalu memberikan perhatian dan penghargaan pada karyawannya agar kinerja karyawannya semakin tinggi dan dapat menambah nilai positif bagi karyawan maupun instansi dimasa yang akan datang.

2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arlini, Mita. Darwanis. Abdullah, Syukriy. 2014. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi, Regulasi, dan Kompensasi Terhadap Manajemen Aset.(Studi Pada Satuan Kerja Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional di Indonesia)*. Universitas Syiah Kuala -Banda Aceh
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Moehariono .2012. *Pengukuran kinerja berbasis kinerja*, Edisi Revisi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama
- Murty, Windy Aprilia. Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. STIE Perbanas Surabaya
- Riansari Titi. Sudiro, Achmad. Rofiaty.2012. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)*. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013 *.Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Cetakan kelima. Bandung: PT.Refika Aditama