

## **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT MANADO**

### ***ANALYSIS OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND COMPENSATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. BANK SULUT MANADO***

Oleh:  
**Nazmi Sarah Lukman<sup>1</sup>**  
**Adolfina<sup>2</sup>**

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

e-mail:<sup>1</sup>[nazmilukman@ymail.com](mailto:nazmilukman@ymail.com)  
<sup>2</sup>[adolfinap@yahoo.com](mailto:adolfinap@yahoo.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan. Kelebihan sumber daya manusia diantaranya memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, karya, inovasi, dan harapan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Manado. Jenis Penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 211 orang dan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 68 orang responden, dengan teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, komitmen organisasional, serta kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan Bank Sulut. Komitmen Organisasional merupakan variabel yang paling dominan. Sebaiknya pimpinan Bank Sulut memperhatikan bagaimana para karyawan menunjukkan komitmen kerja, agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, komitmen organisasional, kompensasi, kinerja

**Abstract:** Human resources is one important resource for the company. Excess human resources which have the capability, skills, knowledge, drive, work, innovation, and hope to the achievement of corporate goals. The purpose of this study was to determine the effect the work environment, organizational commitment and compensation to the performance of employees of PT. Bank Sulut Manado. Type of quantitative research with a population of 211 people and using Slovin formula obtained a sample of 68 respondents, with techniques Multiple Linear Regression Analysis. The results showed the work environment, organizational commitment, as well as the compensation effect either simultaneously or partially on the performance of the employees, especially the performance of employees of the Bank Sulut Manado. Organizational commitment is the most dominant variable. Bank Sulut leaders should pay attention to how the employees show commitment to work, in order to improve the performance of the company.

**Keywords:** work environment, organizational commitment, compensation, performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan dalam suatu organisasi khususnya Bank Sulut melakukan aktivitas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini berperan dalam memberikan kepuasan dan kinerja kerja yang tinggi, dimana karyawan dengan lingkungan kerja yang baik, positif, kondusif akan membuat karyawan bekerja dengan kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi. Sebaliknya karyawan dengan lingkungan kerja yang kurang baik, tidak positif, dan kurang kondusif akan membuat karyawan bekerja dengan kualitas dan kuantitas kerja yang rendah.

Komitmen organisasi merupakan perasaan seorang individu terhadap organisasi secara keseluruhan atau secara total. Komitmen organisasi dalam penelitian ini berarti bahwa perasaan karyawan terhadap Bank Sulut secara keseluruhan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi maka dia diprediksi akan bekerja dengan usaha yang paling maksimal serta memiliki motivasi untuk tetap bekerja di Bank Sulut. Sebaliknya karyawan dengan komitmen organisasional yang rendah maka dia bekerja dengan upaya yang tidak maksimal serta tidak memiliki keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang di Bank Sulut.

Kompensasi merupakan balas jasa terhadap pekerjaan yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi. Kompensasi merupakan faktor yang paling banyak dan paling mudah untuk memprediksi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi biasanya karyawan akan bekerja lebih baik karena mereka akan fokus terhadap pekerjaan yang diberikan dan tidak akan terlalu memikirkan kehidupan sehari-hari karena minimal kompensasi tersebut sudah minimal mencukupi kebutuhan dan keinginan terhadap hal-hal yang primer dan sekunder dalam hidup karyawan dan juga keluarganya.

Kinerja karyawan dapat tercapai apabila lingkungan kerja perusahaan baik, bersedia untuk tetap berada dalam perusahaan atau tidak ingin keluar dari perusahaan, memperoleh upah/gaji yang seimbang dengan pekerjaan, mempunyai hubungan yang baik dalam lingkungan pekerjaannya di perusahaan (pimpinan dan karyawan) sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaan dengan baik maka hasil kerjanya kurang memuaskan, tidak menyukai lingkungan pekerjaan (sering bolos kerja) dan tingkat absensi karyawan cenderung meningkat, hal ini menunjukkan rendahnya kinerja karyawan yang rendah.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Manado.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Manado.
3. Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Manado.
4. Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Nitisemito (2006:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

### Komitmen Organisasional

Luthans (2010:120) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi mereka dan merupakan sebuah proses yang berkesinambungan dimana para pelaku organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan adanya keinginan agar organisasi terus sejahtera dan mendapatkan kesuksesan.

### Kompensasi

Pangabean (2004:75) mengemukakan Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

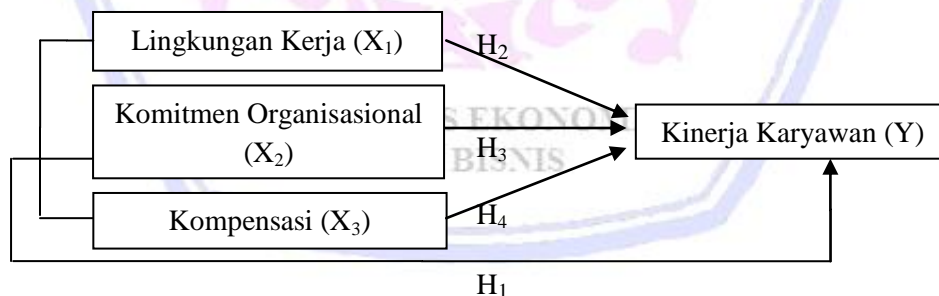
### Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Keban (2004:1) menyatakan kinerja pegawai merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup dalam rangka untuk peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik.

### Penelitian Terdahulu

1. Potu (2013) melakukan penelitian tentang Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, Dan Maluku Utara di Manado. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kasenda (2013) melakukan penelitian tentang Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja secara bersamaan.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Data Hasil Olahan 2015*

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Manado.

H<sub>3</sub>: Komitmen Organisasional diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Manado.

H<sub>4</sub>: Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Manado.



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2009: 14).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian berada pada Bank Sulut Manado yang berlokasi di Jl. Samratulangi No. 9 Manado. Dengan waktu pelaksanaan bulan November-Januari 2015.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sulut Manado yang berjumlah 211 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2010). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner.

### Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.
2. Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) adalah kesediaan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dengan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dimana ia bekerja dan bersedia melakukan usaha yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi serta kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi.
3. Kompensasi ( $X_3$ ) adalah imbalan financial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa yang diberikan karyawan.
4. Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam perusahaan.

### Metode Analisa Data

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2007:172).
2. Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007:172).

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Selain itu deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji t-parsial masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen. Santoso (2001:206) menjelaskan suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas apabila mempunyai Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2005:105) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik scatter plot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tak ada pola yang jelas maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan uji glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistic mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:69).

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:111). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

### Uji Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Umar (2005:74), mengemukakan bahwa regresi linear 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.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :  $X_1$  = Lingkungan Kerja  
 $X_2$  = Komitmen Organisasional  
 $X_3$  = Kompensasi  
 $Y$  = Kinerja Karyawan  
 $b_0$  = Intersep  
 $e$  = Faktor pengganggu

#### Pengujian Hipotesis Anova (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Uji F diperuntukkan guna melakukan uji hipotesis koefisien (slope) regresi secara bersamaan.

#### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel dependent.

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

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X11	0,904	0,000	Valid	0,921	Reliabel
	X12	0,897	0,000	Valid		
	X13	0,914	0,000	Valid		
	X14	0,892	0,000	Valid		
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	X21	0,884	0,000	Valid	0,911	Reliabel
	X22	0,926	0,000	Valid		
	X23	0,867	0,000	Valid		
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	X31	0,892	0,000	Valid	0,868	Reliabel
	X32	0,903	0,000	Valid		
	X33	0,876	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y11	0,823	0,000	Valid	0,918	Reliabel
	Y12	0,932	0,000	Valid		
	Y13	0,936	0,000	Valid		
	Y14	0,838	0,000	Valid		
	Y15	0,810	0,000	Valid		

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Uji validitas dan reliabilitas yang diuji dengan menggunakan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,30 serta jika dilihat dari nilai rata-rata r hitung dibandingkan dengan rata-rata r tabel, rata-rata r hitung lebih tinggi dari r tabel yaitu 0,245 (n = 68, taraf signif = 5%). Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

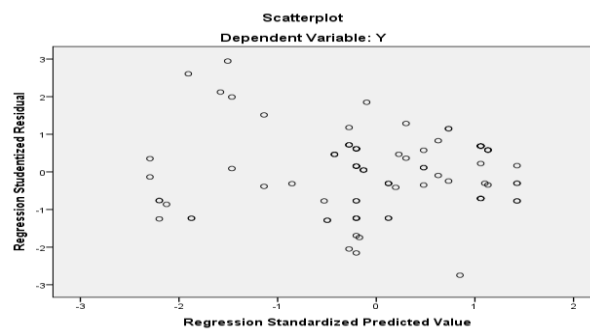
**Hasil Uji Asumsi Klasik****Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.221	4.518
Komitmen Organisasional	.222	4.503
Kompensasi	.577	1.733

Sumber: Olahan Data (2015).

Tabel 2 terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel menunjukkan nilainya tidak melebihi 1. Berdasarkan nilai tolerance dapat disimpulkan bahwa dalam model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variabel tidak melebihi 1. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel menunjukkan nilai VIF < 10 sehingga model regresi ganda ini memenuhi asumsi multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

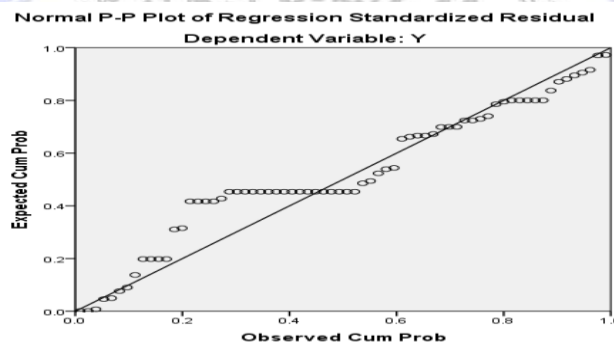


**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: *Olahan Data (2015)*

Gambar 1 dapat dilihat bahwa sebaran data penelitian dalam *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda bebas heteroskedastisitas. Dapat dilihat semua data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan normalitas data.

## Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: *Olahan Data (2015)*

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot 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.

**Tabel 3. Statistik Deskriptif Penelitian**

	Descriptive Statistics		
	Mean	Std. Deviation	N
Y	22.8529	3.11120	68
X1	18.0588	2.93655	68
X2	18.3382	2.41024	68
X3	13.2059	1.95134	68

Sumber: *Data Hasil Olahan (2015)*

Tabel 3 terlihat bahwa rata-rata (*mean*) dari variabel-variabel penelitian yaitu sejumlah 68 responden antara 13,20 – 22,85, dengan standar deviasi sebesar 1,951-3,111.



**Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.614	1.376		3.446	.000		
	X1	.298	.121	.292	3.809	.000	.221	4.518
	X2	.802	.147	.621	5.463	.000	.222	4.503
	X3	.436	.113	.274	3.879	.000	.577	1.733

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu:

$$Y = 0,614 + 0,298X_1 + 0,802X_2 + 0,436X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai a konstanta sebesar 0,614 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , serta  $X_3$ , tidak ada atau nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,614.
2. Koefisien regresi  $X_1$  (Lingkungan Kerja) sebesar 0,298 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari Lingkungan Kerja, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,298.
3. Koefisien regresi  $X_2$  (Komitmen Organisasi) sebesar 0,802 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari Komitmen Organisasi, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,802.
4. Koefisien regresi  $X_3$  (Kompensasi) sebesar 0,436 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari Kompensasi, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,436.

**Uji F****Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.243	3	176.414	94.650	.000 <sup>b</sup>
	Residual	119.286	64	1.864		
	Total	648.529	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_2$ ,  $X_1$

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut: Jika signifikansi  $F > 0,05$ , maka hipotesis nul ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah diterima; sekaligus menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis nul ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tabel Anova dapat dilihat bahwa angka F sebesar 94,650 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka hipotesis nul ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan diterimanya hipotesis alternatif ini maka dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.



### Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variable bebas (X) yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dalam tabel koefisien determinasi dan korelasi sebagai berikut :

**Tabel 6. Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.807	1.36523	1.622

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Hasil Koefisien Determinasi atau R *square* ( $r^2$ ) adalah 0,816 yang menunjukkan bahwa 81,6% kinerja karyawan, dipengaruhi oleh lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi sementara sisanya sebesar 0,184 atau 18,4% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,903 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 90,3%.

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulut Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Dari ke-3 variabel bebas ini, yang paling besar pengaruhnya adalah variabel komitmen organisasional disusul dengan variabel kompensasi, serta terakhir variabel lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi dapat dijadikan model untuk memperdiksi kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di Bank Sulut Manado dimana pihak manajemen atau pimpinan di Bank Sulut Manado bisa meningkatkan kinerja kerja para pegawai di institusinya dengan meningkatkan lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi dari para pegawainya. Hal ini akan mendorong pada peningkatan Kinerja Kerja para karyawannya.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulut Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Untuk mencapai lingkungan kerja yang menyenangkan maka perusahaan khususnya Bank Sulut harus berusaha membuat suatu lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan betah baik secara internal maupun eksternal bagi para karyawannya. Hal ini diharapkan dapat mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kinerja yang baik dan tinggi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Aurelia (2013), Handoyo & Dewi (2013). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulut Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya. Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian tersebut.

Komitmen organisasional mengacu pada perasaan-perasaan seorang individu akan organisasi secara keseluruhan. Komitmen organisasional terletak pada level organisasi, yang merupakan dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pekerja dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi, dimana dengan mengetahui komitmen yang dimiliki pekerja, organisasi dapat menentukan arah kebijaksanaannya, dengan modal sumberdaya manusia yang tangguh dan berdaya guna.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulut Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Handoyo dan Dewi (2013). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa Kompensasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian tersebut.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. System yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Bank Sulut dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya harus terus ditingkatkan dan disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan saat ini agar kinerja karyawan dapat terus terjaga dan meningkat dari waktu ke waktu.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara simultan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, serta Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sulut.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bank Sulut Manado.
3. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bank Sulut Manado. Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan atau yang paling kuat pengaruhnya dibandingkan dengan variabel lainnya dalam penelitian ini dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sulut Manado.

### **Saran**

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Pihak manajemen Bank Sulut Manado wajib memperhatikan temuan dari penelitian ini, yaitu dengan memfokuskan pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sulut Manado, antara lain Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, serta Kompensasi. Hal ini agar pihak manajemen dapat memiliki informasi dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Perusahaan lain di bidang perbankan khususnya bank umum perlu memperhatikan hasil penelitian ini dan dapat diterapkan oleh pihak manajemen pada para karyawan mereka dimana untuk meningkatkan kinerja perlu memfokuskan pada variabel-variabel seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, serta kompensasi.

3. Peneliti lainnya di bidang studi manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan temuan ini dengan melakukan replikasi penelitian seperti penelitian ini di objek lainnya ataupun melakukan penelitian yang sama di objek yang sama dengan penambahan variabel ataupun perubahan variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja baik karyawan ataupun terhadap perusahaan secara keseluruhan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Handoyo Djoko W, Yahyo & Reni Shinta Dewi 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang Ejournal UNDIP. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>. Di akses 10 Oktober. Hal. 1-12.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kaenda Ririvega 2013, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 Desember 2013 <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894>. Di akses 10 Oktober. Hal. 853-859
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*, Gava Media, Yogyakarta.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behaviour* (Nine ed.). McGraw Hill, New York
- Mathis, R dan Jackson, W.2006. *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Prestasi Pustaka, Jakarta
- Nitisemito, A.S. 2006. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Ghalia, Jakarta
- Pangabeian, S., Mutiara 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Potu Aurelia 2013, Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013 <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/search/authors/view/2894>. Di akses 10 Oktober. Hal. 1208-1218
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber daya manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung
- Singgih Santoso, 2006. *Menggunakan SPSS untuk Statistik Non Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung