

# PENGARUH FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI PT BANK CENTRAL ASIA TBK KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU

**Silvia Sari Sitompul dan Jefry Suwiralim**

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No. 78 – 88 Pekanbaru 28127

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of compensation, working environment, and reward for high performance against the performance of employees at PT Bank Central Asia Tbk Main Branch Office Pekanbaru. This test uses multiple linear regression model. The research sample of 30 respondents who are employees teller PT Bank Central Asia Tbk Main Branch Office Pekanbaru. Independent variables used include compensation, working environment, and reward for high performance. Test results showed that the three variables tested simultaneously significant effect on the performance of employees at PT Bank Central Asia Tbk Main Branch Office Pekanbaru. Only partially working environment that significantly. Compensation and reward for high performance is not significant. Variable Compensation, Environment, and Top Achievement Award affects 38.5% of the employee performance while the remaining 61.5% is affected by other variables that are not included in the research model*

**Keywords:** *compensation, working environment, reward for high performance, employee performance.*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan penghargaan atas prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru. Test ini menggunakan model regresi linier berganda. Sampel penelitian ini sebanyak 45 responden yang merupakan karyawan bagian operasional PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru. Variabel independen yang digunakan meliputi kompensasi, lingkungan kerja, dan penghargaan atas prestasi kerja. Hasil test menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diuji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang berpengaruh secara signifikan. Kompensasi dan penghargaan atas prestasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Variabel Kompensasi, Lingkungan, dan Penghargaan Atas Prestasi berpengaruh 38,5% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 61,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian

**Kata Kunci:** kompensasi, lingkungan kerja, penghargaan atas prestasi kerja, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing, baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang professional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang akan dilaksanakan perusahaan.

Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan. Membenahi setiap kelemahan yang ada atau kendala yang membuat kinerja itu berkurang, dengan baik sesuai prosedur yang ada dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Setelah mengetahui faktor tersebut, perusahaan bisa meningkatkannya dimana karyawan bisa bekerja secara optimal dan efisien sehingga kinerja bisa meningkat. Faktor penunjang tersebut berupa kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja.

Menurut Robbins (2001:149) bahwa para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan”.

Menurut pendapat Ahyari (2002:122) bahwa: “Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.”

Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004:514). Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dimana Karyawan Operasional mendapatkan sorotan lebih dalam peningkatan layanan yang bertujuan mempererat hubungan dengan nasabah. Layanan merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan ini.

Operasional terdiri dari teller, customer service, unit Prioritas, unit Bizz (bisnis) dan Admin Kredit. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan operasioanlnnya, PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru telah menetapkan beberapa upaya memberikan beberapa fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, tempat ibadah, tunjangan hari raya, gaji, upah lembur, gaji bulan ke-13, serta insentif tahunan yang didapat berdasarkan penilaian kinerja dari perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru, maka perusahaan akan berusaha mewujudkan pencapaiannya akan tetapi pada kenyataan yang terjadi masih ditemukan adanya permasalahan-permasalahan di dalamnya.

Permasalahan tersebut terjadi didalam ketiga aspek faktor tersebut yang akan dijabarkan peneliti secara bertahap dibawah ini. Masih banyaknya karyawan yang sudah bekerja belasan hingga puluhan tahun yang kondisi pekerjaannya tidak berubah (*stuck*) di jabatannya dan masih di ekselon rendah atau sama dengan staf biasa. Padahal karyawan tersebut sudah senior

akan tetapi tidak mengalami peningkatan dalam jenjang kariernya , hal ini dapat terjadi karena masih rendahnya kesadaran untuk berprestasi. Oleh karena itu mengakibatkan pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang mempengaruhi kinerjanya.

Ditemukan adanya pengelompokan di dalam unit kerja tertentu. Terdapat adanya kubu-kubu yang sepihak sehingga terjadi adanya pereganggan hubungan di dalam lingkungan kerja.. Karyawan merasakan lingkungan yang tidak menyenangkan tentunya berpengaruh terhadap sikap dan kualitas layanannya sehingga kinerjanya tidak bisa dikeluarkan secara maksimal .

Berhubungan dengan penghargaan (*reward*) masih banyaknya karyawan yang mendapatkan insentif di tingkat yang menengah ke bawah (rendah). Perusahaan memberikan insentif tahunan yang disesuaikan pada kinerja karyawannya, yang berarti masih terdapat rendahnya kinerja karyawan.

Hal ini bisa disebabkan karena lingkungan yang tidak nyaman , rendahnya pengakuan dan penghargaan yang diberikan perusahaan yang mengakibatkan penurunan minat kerja dan motivasi. Maka dari itu pemberian penghargaan sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja pegawai agar produktivitas semakin baik dan meningkat. Begitu juga dengan memberikan tunjangan , gaji maupun bonus atas disesuaikan dengan kinerja pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi kepada organisasi atau perusahaan.

Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana kinerja itu ibarat score karyawan dalam perusahaan yang terlihat seperti pada table 1.

**Tabel 1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk**  
**Kantor Cabang Utama Pekanbaru**

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A (Istimewa)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
2010	12	11.01	85	77.98	12	11.01	109
2011	10	8.93	88	78.57	14	12.50	112
2012	8	6.90	90	77.59	18	15.52	116
2013	13	10.92	95	79.83	11	9.24	119

*Sumber: PT Bank Central Asia Pekanbaru*

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru mengalami penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Pada tahun 2011 hingga tahun 2012 dilihat adanya terjadi penurunan kinerja dimana nilai istimewa (A) 12 menjadi 10, nilai baik (B) 85 menjadi 88, nilai cukup (C) 12 menjadi 14 .Di tahun 2012 dimana nilai istimewa menjadi 8, baik menjadi 90, dan cukup menjadi 18. Tetapi dari tahun 2013-2014 mengalami peningkatan penilaian yang melonjak.

Disini penulis melihat adanya suatu permasalahan , dimana terjadi penurunan kinerja karyawan selama 2 tahun yang dimulai dari tahun 2010-2012.

Penurunan kinerja dapat disebabkan karena perusahaan diduga kurang peduli akan pentingnya faktor-faktor di atas. Dari permasalahan dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih rinci, dan akan menuliskannya dalam bentuk skripsi yang berjudul *Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru.*

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru (2) Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru (3) Apakah penghargaan atas prestasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru (4) Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan penghargaan atas prestasi terhadap terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yaitu: bagi perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan PT. Bank Central Asia – Pekanbaru dalam menerapkan kompensasi, lingkungan kerja, dan penghargaan atas prestasi. Dan bagi pihak akademis, Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Rivai (2005:456) mendapatkan kompensasi yang adil adalah : mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.

Pengertian kompensasi menurut Dessler (2009:125), kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan yang diberikan secara tetap maupun periodik (tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan) dengan jaminan yang pasti sesuai dengan jabatan & kinerjanya.

Menurut Simamora (2006:442) kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu:

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi langsung (Gaji atau Upah, Bonus)

Kompensasi tidak langsung (Asuransi, Jaminan kesehatan, Liburan)

### **Kompensasi non financial**

Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan

Tujuan dari kompensasi menurut Tohardi (2002:414) yaitu menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, pengendalian biaya

### **Lingkungan**

Menurut Rivai (2005:456) lingkungan kerja yang menyenangkan adalah : Lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan bisa melaksanakan kerja atau tugas dengan baik , karena bekerja di dalam lingkungan yang mendukung dan menyenangkan.

Sedangkan Nitisemito (2001 : 183) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu (baik itu suasana ruangan yakni unsur fisik maupun hubungan antar karyawan yakni unsur non fisik) yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan beban dan tugasnya.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, faktor-faktor lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik

**Lingkungan Kerja Fisik:** cahaya, warna, suara, udara, musik

**Lingkungan Kerja Non Fisik:** hubungan Atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan

### **Penghargaan Atas Prestasi Kerja**

Menurut Rivai (2005:456) penghargaan adalah : hadiah atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai.

Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002:317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004:514).

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivits dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Menurut Ivancevich dalam Gania (2006:226) penghargaan dibagi menjadi dua jenis yaitu:

#### **Penghargaan ekstrinsik**

Penghargaan financial [tunjangan karyawan (dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan), insentif]

Penghargaan Non financial (promosi jabatan, penghargaan interpersonal (status dan pengakuan yang diberikan dari atasan)

#### **Penghargaan Intrinsik**

Penyelesaian (*completion*)

Pencapaian (*achievement*)

Otonomi (*autonomy*)

Menurut Ivancevich dalam Gania (2006:226) tujuan utama dari program penghargaan (*reward*) adalah: menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja, mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

### **Kinerja Karyawan**

Kunci keberhasilan organisasi pada dasarnya selalu berkaitan dengan keterlibatan karyawan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Seperti yang diungkapkan oleh Thoha (2004:34), bahwa manusia atau karyawan adalah satu dimensi dala morganisasi yang amat penting yang merupakan salah satu faktor pendukung organisasi. Oleh karena itu keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan (Simamora, 2004:83) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

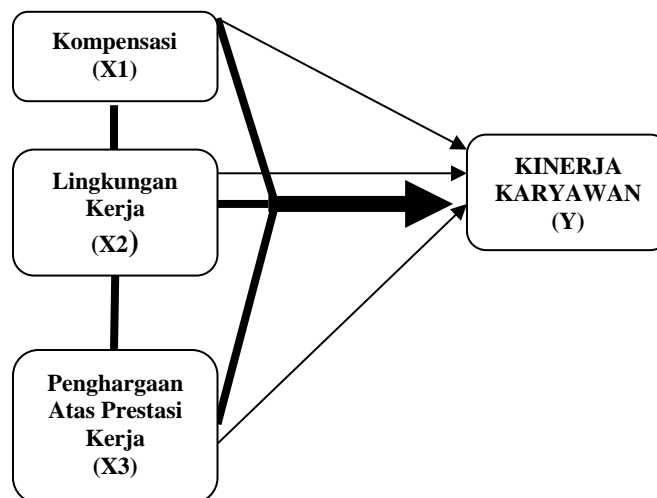
Berdasarkan dua pendapat diatas dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja dalam pengertian umum adalah tercapainya apa yang telah ditetapkan atau digariskan sebagai tujuan atau sasaran. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan apa yang kita maksud dengan kinerja adalah pencapaian.

Jenis kinerja terdiri dari tiga bagian (Prawirosentono, 2008 : 159) : (1) Kinerja Strategic (2) Kinerja Administratif (3) Kinerja Operasional

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu piklar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberikan tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan (Rivai, 2003 : 49).

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2009 : 99) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu (2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader* (3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja (4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi (5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Penghargaan Atas Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Penghargaan Atas Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **Metode Penelitian**

### **Obyek Penelitian**

Penelitian di laksanakan pada PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa perbankan yang berada di Jl. Jendral Sudirman no 448 Pekanbaru.

### **Sumber dan Jenis Data**

Data Primer - Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa jawaban kuesioner, yaitu karyawan tetap Operasional PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru.

Data Sekunder - Data Sekunder merupakan data yang didapat dari Informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dapat menunjang penelitian ini seperti jumlah karyawan, data karyawan, dan struktur organisasi.

### **Variabel Penelitian**

Adapun variabel bebas dalam penelitian adalah:

Variabel X1 Kompensasi terdiri dari 5 indikator yaitu : (Pendidikan X1.1, Pengalaman X1.2, Tanggungan X1.3, Kemampuan Perusahaan X1.4, Kondisi Pekerjaan X1.5)

Variabel X2 Lingkungan Kerja terdiri dari 5 indikator yaitu : (Pewarnaan X2.1, Kebersihan X2.2, Keamanan X2.3, Hubungan dengan karyawan lain X2.4, Hubungan dengan atasan X2.5)

Variabel X3 Penghargaan Atas Prestasi Kerja terdiri dari 4 indikator yaitu : (Kepuasan akan pekerjaan X3.1, Peluang Promosi X3.2, Pengawasan X3.3, Insentif X3.4)

Variabel Y Kinerja Karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu : (Kualitas Y1.1, Kuantitas Y1.2, Ketepatan Waktu Y1.3, Efektivitas Y1.4, Komitmen Kerja Y1.5)

## **Analisis Data**

### **Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung.

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju skor = 1

TS = Tidak Setuju skor = 2

CS = Cukup Setuju skor = 3

S = Setuju skor = 4

SS = Sangat Setuju skor = 5

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

## **Uji Instrumen**

### **Uji Validitas**

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama corrected item-total correlation. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan melihat tabel r dengan n = 45 pada  $\alpha = 5\%$  dengan uji dua sisi sehingga di dapat r tabel sebesar 0,301. Apabila r hitung > r tabel = Valid dan r hitung < r tabel = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
<b>Kompensasi</b>	Indikator 1	0,739	Valid
	Indikator 2	0,399	
	Indikator 3	0,303	
	Indikator 4	0,597	
	Indikator 5	0,498	
<b>Lingkungan Kerja</b>	Indikator 1	0,473	Valid
	Indikator 2	0,531	
	Indikator 3	0,696	
	Indikator 4	0,718	
	Indikator 5	0,614	
<b>Penghargaan Atas Prestasi Kerja</b>	Indikator 1	0,611	Valid
	Indikator 2	0,368	
	Indikator 3	0,742	
	Indikator 4	0,652	
<b>Kinerja Karyawan</b>	Indikator 1	0,635	Valid
	Indikator 2	0,647	
	Indikator 3	0,562	
	Indikator 4	0,577	
	Indikator 5	0,489	

Sumber : Data Olahan, 2016

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

### Uji Reabilitas

Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besa ( $>$ ) 0,60 maka indikator dinilai reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,60 maka indikator dinilai tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Crobach's Alpha</i>	Keterangan
X1 : Kompensasi	0,665	Reliabel
X2 : Lingkungan Kerja	0,735	Reliabel
X3 : Penghargaan Atas Prestasi Kerja	0,713	Reliabel
Y : Kinerja Karyawan	0,721	Realibel

Sumber : Data Olahan, 2016

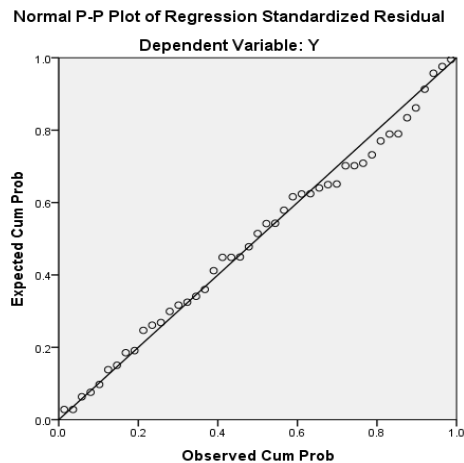
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel.



## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada *normal probability*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

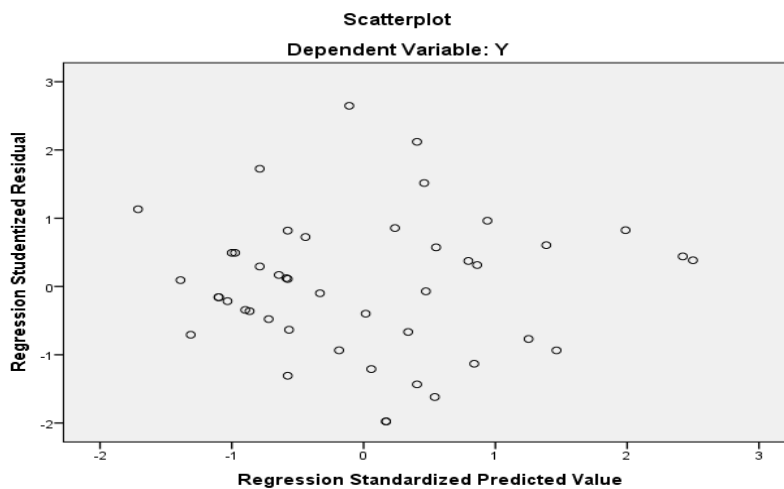


Sumber : Data Olahan, 2016

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot*. Jika pada titik-titik di dalam *scatterplot* terbentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber : Data Olahan, 2016

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

### Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilai >10, maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	1,437	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	1,537	Tidak ada multikolinieritas
Penghargaan Atas Prestasi Kerja (X3)	1,127	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data Olahan 2016

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial uji pengaruh secara parsial dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja terhadap kinerja karyawan berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variable secara parsial.

**Variabel Kompensasi** - Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi 1,030 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,020 dan nilai signifikan 0,309 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

**Variabel Lingkungan Kerja** - Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja 3,676 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,020 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

**Variabel Penghargaan Atas Prestasi Kerja** - Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel penghargaan atas prestasi 0,483 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,020 dan nilai signifikan 0,632 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa penghargaan atas prestasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,091 + 0,173X_1 + 0,546X_2 + 0,081X_3$$

#### Uji Simultan F

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil  $F_{hitung}$  adalah 10,198, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,830. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai Sig 0,00 < alpha 0,05. Jadi dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil pengolahan menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,385. Hal ini berarti bahwa variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi

kerja sebesar 38,5%, sedangkan sebesar 61,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis variabel Kompensasi memiliki nilai yang positif tetapi tidak signifikan. Perusahaan harus menyesuaikan pemberian Gaji agar sudah sesuai dengan kebutuhan secara umum, seperti kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Dimana kebutuhan dasar ini harus bisa terpenuhi agar karyawan bisa bekerja dengan maksimal sehingga berdampak pada kinerjanya yang bisa menguntungkan perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan. Perusahaan harus tetap menjaga bahkan meningkatkan rasa kebersamaan tersebut bukan hanya di dalam lingkungan perusahaan, bisa juga di luar perusahaan seperti melaksanakan kegiatan bersama (outbond dan gathering) melakukan kegiatan amal bersama. Sehingga dengan adanya rasa solidaritas dan kebersamaan antara karyawan yang tinggi akan membuat karyawan menjadi nyaman dan bisa menunjukkan kemampuannya yang maksimal.

### **Pengaruh Penghargaan Atas Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis Penghargaan Atas Prestasi Kerja memiliki nilai yang positif tetapi tidak signifikan. Perlu adanya peninjauan kembali perusahaan dalam hal pemberian insentif. Insentif merupakan salah satu faktor penting penyemangat karyawan. Sehingga jika perusahaan memberikan insentif yang adil dan sesuai dengan kinerja, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai pekerjaannya dengan baik sesuai target yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga kenaikan kinerja terjadi.

### **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Penghargaan Atas Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  10,198 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,830 dan nilai Sig. 0,00 lebih kecil dari alpha 0,05. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama menunjukkan angka sebesar 0,385. Hal ini berarti bahwa variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja sebesar 38,5%, sedangkan sebesar 61,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model. Dari kedua pengujian diatas diperoleh kesimpulan kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian variabel penghargaan atas prestasi kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian secara simultan, hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja, dan penghargaan atas prestasi kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Pekanbaru.

### **Saran**

Perusahaan harus lebih jeli dan melakukan evaluasi ulang terhadap posisi karyawan yang sudah bekerja dalam periode lama. Perlu dilakukan rotasi pekerjaan agar karyawan tidak bosan dan bisa meningkatkan skillnya. Dan melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang sudah berkompeten sehingga berdampak pada kinerjanya yang bisa menguntungkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu bisa menciptakan suatu kondisi iklim kerja yang menyenangkan dan nyaman mungkin untuk karyawannya sehingga karyawan bisa betah dan mengeluarkan kinerja yang maksimal.

Perlu adanya peninjauan kembali perusahaan dalam hal pemberian insentif. Insentif merupakan salah satu faktor penting penyemangat karyawan. Sehingga jika perusahaan memberikan bonus yang adil dan sesuai dengan kinerja, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai pekerjaannya dengan baik sesuai target yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga kenaikan kinerja terjadi.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dibatasi pada kompensasi, lingkungan kerja, dan penghargaan atas prestasi kerja karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya motivasi kerja, budaya organisasi, kemampuan kerja, kepemimpinan, mengingat adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 61,5 %

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.
- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi: Edisi Keempat*. BPFE. Yogyakarta.
- Alex, S., Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Alih bahasa Gina Gania. Erlangga. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan: Edisi Ketiga*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Edisi 8*. Prentice Hall. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Ketiga*. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 2*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2004. *Efektivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Karyawan Negeri Sipil*. LP3ES. Jakarta.