

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK BRI CABANG MANADO

*THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND SKILLS ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) MANADO BRANCH*

Oleh:

Franky Bastian Togas<sup>1</sup>  
Yantje Uhing<sup>2</sup>

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

e-mail: <sup>1</sup>[bastiantogas@yahoo.co.id](mailto:bastiantogas@yahoo.co.id)  
<sup>2</sup>[uyantje@yahoo.com](mailto:uyantje@yahoo.com)

**Abstrak:** Di era globalisasi saat ini, kita dapat melihat semakin ketatnya persaingan dari setiap perusahaan yang bersaing untuk dapat bertahan dalam sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam upaya untuk mencapai semuanya itu perusahaan perlu meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat di lihat dari prestasi kerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam menentukan keberhasilan dan berkembangnya sebuah perusahaan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah 147 karyawan BRI cabang Manado dengan sampel sebanyak 60 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, keterampilan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Manajemen Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado sebaiknya meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus dengan meningkatkan lingkungan kerja, motivasi, serta keterampilan, karyawan yang bekerja di perusahaan mereka.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, motivasi, keterampilan, prestasi kerja

**Abstract:** In the current era of globalization, we can see increasing competition from any company that competes to be able to survive so as to achieve the expected goals. In an effort to reach all the company needs to improve the quality of its human resources. Good human resources and quality can be seen from the accomplishments of existing employees in a company to achieve maximum goals in determining the success and growth of a company. The aim of this research was to determine the influence of the working environment, motivation, and skills to the job performance of employees in Bank Rakyat Indonesia (BRI) Manado branch. The population of this study was 147 employees of BRI Manado branch, and 60 employees as the samples. The analytical method used in this study is multiple regression. The results showed that the work environment, motivation, skills effect on work performance simultaneously and partially. Management of Bank Rakyat Indonesia BRI branch Manado needs to improve employee performance continuously to improve the working environment, motivation, and skills of employees as they working at their company.

**Keywords:** work environment, motivation, skill, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan setiap perusahaan merupakan suatu aktivitas yang dapat kita lihat setiap hari. Perusahaan selalu bersaing untuk dapat bertahan dalam setiap persaingan yang ada untuk memperoleh suatu tujuan yang maksimal dan menguntungkan bagi kepentingan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan setiap Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat di lihat dari prestasi kerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam menentukan keberhasilan dan berkembangnya sebuah perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008:67). Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Supardi (2003:37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Selain lingkungan kerja, terdapat juga faktor motivasi yang merupakan dorongan kepada setiap individu karyawan yang sangat berpengaruh dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di bebaskan kepada setiap karyawan untuk mencapai sebuah tujuan yang baik dan maksimal. job enrichment merupakan seni yang di miliki setiap individu dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, contohnya dalam seni keterampilan berkomunikasi atau berbicara dengan seseorang merupakan hal yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Prestasi kerja dapat diraih jika keterampilan yang dimiliki dari setiap sumber daya manusia dapat dikembangkan secara optimal. Taqdir (2011:550) mengartikan kata keterampilan berarti terampil; kemahiran dan kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Untuk itu organisasi perusahaan selalu berusaha memperhatikan setiap karyawannya karena mereka merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi aktivitas perusahaan. Hasil pengamatan peneliti para karyawan dilihat masih kurang harmonis dalam bekerja sama antar karyawan, adanya persaingan antar sesama karyawan, sehingga kurang optimal dalam suatu pekerjaan yang di tugaskan dan otomatis mempengaruhi prestasi kerja karyawan, juga masih kurangnya pencapaian kerja karyawan serta tidak memiliki seni kerja yang baik dalam bekerja.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BRI cabang Manado.
2. Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BRI cabang Manado
3. Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BRI cabang Manado.
4. Keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BRI cabang Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Nitisemito (2001:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedarmayanti (2009:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam Lingkungan Kerja suatu perusahaan.

### **Motivasi**

Siagian (2004:138) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Mangkunegara (2008:14), mendefinisikan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Secara singkat dapat di simpulkan berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, maka motivasi merupakan kondisi psikologis dalam diri individu yang menggunakan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Tindakan motivasi dapat berupa kegiatan yang dilaksanakan guna mencapai tujuan yang di harapkan.

### **Keterampilan**

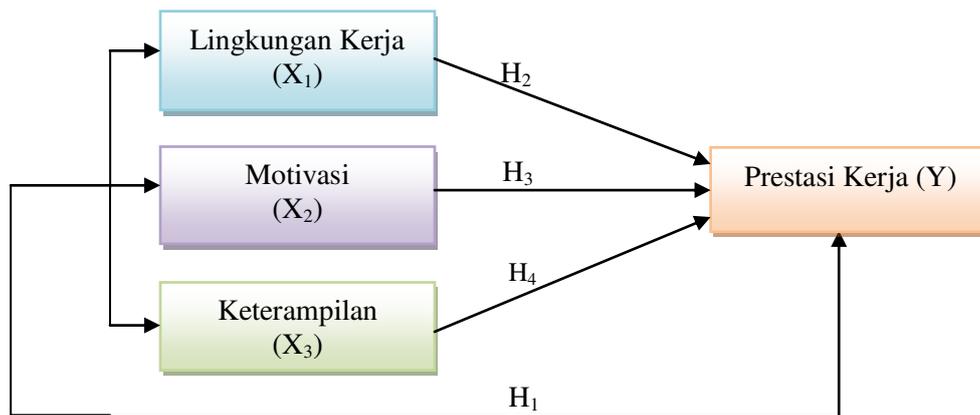
Wahyudi (2002:33) mengartikan keterampilan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek. Irianto (2001:76) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perceptual dan bahkan *social abilities* seseorang. Dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang di kerjakan dengan cepat, baik, dan tepat. Keterampilan dapat di lihat dengan di capainya prestasi kerja karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi perusahaan. Keterampilan juga merupakan suatu kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan dalam hal melakukan pekerjaan yang diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman.

### **Prestasi Kerja**

Hasibuan (2008 :94) mendefinisikan prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rivai (2012:309) mengatakan bahwa prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dinilai dari pencapaian kinerja karyawan dalam suatu tugas dalam lingkungan tanggung jawabnya.

### **Penelitian Terdahulu**

Roring (2014) dengan penelitian yang berjudul Stres kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Potu (2013) dengan penelitian yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sukendar (2013) dengan penellitian yang berjudul Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

**Kerangka Konseptual****Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Konsep yang diolah, 2015.

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan diduga secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Motivasi diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H<sub>4</sub> : Keterampilan diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni *explanatory*. Metode *explanatory* merupakan metode yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini akan didukung dengan survey serta penyebaran kuesioner yang didasarkan pemahaman literatur pada tempat yang menjadi objek penelitian.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Manado dan waktu penelitian selama 3 bulan yakni dari bulan Maret – Juni 2015.

**Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2012:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah 147 Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Manado. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Sugiyono (2012:122) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d<sup>2</sup> = Presisi yang ditetapkan 10%

$$n = \frac{147}{147 \cdot 0,1^{2+1}} = \frac{147}{147 \cdot (0,01)+1} = \frac{147}{2,47} = 59,51 \approx 60 \text{ responden}$$

### Metode Pengumpulan Data

Studi Lapangan (*Field Research*) pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

### Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009:1). Indikator:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.
2. Sirkulasi udara di tempat kerja.
3. Kebisingan di tempat kerja.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja.
5. Keamanan di tempat kerja.

Motivasi ( $X_2$ ) adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008:138). Indikator:

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Keterampilan ( $X_3$ ) sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek (Wahyudi, 2002 : 33) Indikator:

1. Keterampilan mental
2. Keterampilan fisik
3. Keterampilan sosial

Prestasi Kerja ( $Y$ ) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:94). Indikator:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Disiplin kerja.
4. Inisiatif
5. Kerjasama

## Metode Analisis

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila skala tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukurannya tidak valid maka skala tersebut tidak akan bermanfaat bagi peneliti karena tidak melakukan apa yang seharusnya diukur. Pengujian reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa responden benar – benar konsisten terhadap jawaban yang diberika dalam kuisisioner tersebut. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbanch alpha*. Koefisien *cronbanch alpha* yang lebih dari 0,6 menunjukkan keandalan instrumen.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Multikolinearitas
2. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Normalitas.

### Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi  $r$  mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien  $r$  mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

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

Koefisien determinasi  $R^2$  adalah memperkirakan kontribusi variabel bebas ter hadap naik turunnya variabel terikat dengan menggunakan rumus koefisien determinasi

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado. Persamaan dari analisis ini yaitu :

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

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja Karyawan  
 $X_1$  = Lingkungan Kerja  
 $X_2$  = Motivasi  
 $X_3$  = Keterampilan  
 $B_{123}$  = Koefisien Regresi  
e = Faktor Pengganggu

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

#### 2. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                              | Pernyataan       | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel α 5%</sub> |
|---------------------------------------|------------------|---------------------|-------------------------|
| Lingkungan Kerja<br>(X <sub>1</sub> ) | X <sub>1.1</sub> | 0,92                | 0,214                   |
|                                       | X <sub>1.2</sub> | 0,859               |                         |
|                                       | X <sub>1.3</sub> | 0,771               |                         |
|                                       | X <sub>1.4</sub> | 0,75                |                         |
|                                       | X <sub>1.5</sub> | 0,815               |                         |
| Motivasi<br>(X <sub>2</sub> )         | X <sub>2.1</sub> | 0,776               | 0,214                   |
|                                       | X <sub>2.2</sub> | 0,754               |                         |
|                                       | X <sub>2.3</sub> | 0,771               |                         |
|                                       | X <sub>2.4</sub> | 0,78                |                         |
|                                       | X <sub>2.5</sub> | 0,526               |                         |
|                                       | X <sub>2.6</sub> | 0,461               |                         |
|                                       | X <sub>2.7</sub> | 0,552               |                         |
|                                       | X <sub>2.8</sub> | 0,494               |                         |
| Keterampilan<br>(X <sub>3</sub> )     | X <sub>3.1</sub> | 0,911               | 0,214                   |
|                                       | X <sub>3.2</sub> | 0,907               |                         |
|                                       | X <sub>3.3</sub> | 0,882               |                         |
| Prestasi Kerja<br>(Y)                 | Y <sub>.1</sub>  | 0,867               | 0,214                   |
|                                       | Y <sub>.2</sub>  | 0,778               |                         |
|                                       | Y <sub>.3</sub>  | 0,536               |                         |
|                                       | Y <sub>.4</sub>  | 0,709               |                         |
|                                       | Y <sub>.5</sub>  | 0,732               |                         |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Nilai  $r_{tabel} (n - 2, \alpha 5\%)$  dimana  $n =$  jumlah sampel maka  $r_{tabel}$  pada  $\alpha 5\% = 0,214$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Uji Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                           | Nilai<br><i>Cronchbanch</i><br><i>Alpha</i> | <i>Cut of</i><br><i>Value</i> | Keterangan |
|------------------------------------|---|-------------------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) | 0,864                                       | 0,6                           | Reliabel   |
| Motivasi (X <sub>2</sub> )         | 0,797                                       | 0,6                           | Reliabel   |
| Keterampilan (X <sub>3</sub> )     | 0,882                                       | 0,6                           | Reliabel   |
| Prestasi Kerja (Y)                 | 0,760                                       | 0,6                           | Reliabel   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

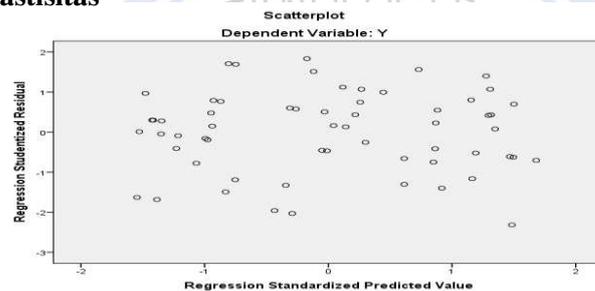
Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan keempat variabel yaitu Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Keterampilan (X<sub>3</sub>), dan Prestasi Kerja (Y) reliabel karena hasil *cronchbanch alpha* masing – masing di atas 0,6

**Hasil Uji Asumsi Klasik****1. Hasil Uji Multikolinieritas****Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel Bebas             | Tolerance | VIF   | Keterangan              |
|----------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) | 0,866     | 1.155 | Bebas Multikolinieritas |
| Motivasi ( $X_2$ )         | 0,775     | 1.291 | Bebas Multikolinieritas |
| Keterampilan ( $X_3$ )     | 0,780     | 1.282 | Bebas Multikolinieritas |

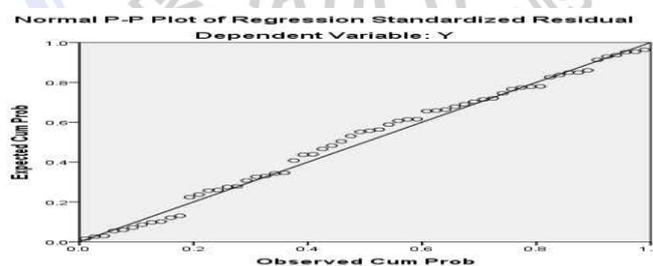
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Tabel 3 diketahui bahwa nilai VIF untuk  $X_1$  atau lingkungan kerja adalah 1,155, nilai VIF untuk  $X_2$  atau motivasi adalah 1,291, dan nilai VIF untuk  $X_3$  atau keterampilan adalah 1,282. Semua nilai VIF tersebut lebih kecil daripada 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

**2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 2. Metode Grafik Scatterplot**  
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Gambar 2 menunjukkan semua data menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan.

**3. Hasil Uji Normalitas**

**Gambar 3. Metode P-Plot Regression**  
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Gambar 3 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.

**Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 4. Uji Korelasi dan Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .299 <sup>a</sup> | .089     | .040              | 3.178                      | 1.924         |

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan (2015)

Tabel 4 menunjukkan pengaruh antara Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja dapat dilihat melalui koefisien korelasi terutama digunakan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan Bank BRI Manado. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,299 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Bank BRI Manado, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,299 atau 29,9%. Hasil Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> adalah 0,089 yang menunjukkan bahwa 8,9% Prestasi Kerja pada karyawan di Bank BRI Manado, dipengaruhi oleh antara Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan, sementara sisanya sebesar 0,911 atau 91,1% (1-0,911 atau 100%-8,9%) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |      |
| 1 (Constant)   | 10.564                      | 4.991      |                           |  | 2.116 | .039 |
| X <sub>1</sub> | .290                        | .132       | .302                      |  | 2.203 | .001 |
| X <sub>2</sub> | .105                        | .123       | .123                      |  | 2.037 | .001 |
| X <sub>3</sub> | .152                        | .152       | .231                      |  | 2.226 | .002 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Tabel 5 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,564 + 0,290 X_1 + 0,105 X_2 + 0,152 X_3$$

Dimana :

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Keterampilan

Y = Prestasi Kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,564 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja X<sub>1</sub>, Motivasi X<sub>2</sub>, dan Keterampilan X<sub>3</sub> mengalami peningkatan sebesar 1 skala, Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 10,564.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,290 artinya, apabila Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,290.
3. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,105 artinya, apabila Motivasi ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,105.
4. Koefisien regresi Keterampilan sebesar 0,152 artinya apabila Keterampilan meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,152..

## Pengujian Hipotesis

### 1. Hasil Uji F

**Tabel 6. Hasil Uji F**

| Model |                   | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i>       |
|-------|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1     | <i>Regression</i> | 55.386                | 3         | 18.462             | 3.828    | .000 <sup>a</sup> |
|       | <i>Residual</i>   | 565.464               | 56        | 10.098             |          |                   |
|       | <i>Total</i>      | 620.850               | 59        |                    |          |                   |

a. *Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>*

b. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 3,828$  dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja diterima atau terbukti.

### 2. Hasil Uji t

Hasil perhitungan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa:

1. Variabel Lingkungan Kerja,  $t_{hitung} 2,203 > t_{tabel} 1,670$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan menerima  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja diterima atau terbukti.
2. Variabel Motivasi,  $t_{hitung} 2,037 > t_{tabel} 1,670$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan menerima  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja diterima atau terbukti.
3. Variabel Keterampilan,  $t_{hitung} 2,226 > t_{tabel} 1,670$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan menerima  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh Keterampilan terhadap Prestasi Kerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Keterampilan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja diterima atau terbukti.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja karyawan Bank BRI Manado dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi, dan ketrampilan, meskipun dalam model ini juga mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. namun hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dikembangkan yaitu pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi, dan ketrampilan terhadap prestasi kerja karyawan Bank BRI Manado adalah cocok atau fit. Penelitian ini merupakan yang pertama yang menggabungkan variabel lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan sebagai variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja seperti penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja khususnya prestasi kerja karyawan Bank BRI Manado. Bank BRI cabang Manado sebagai perusahaan perbankan yang menyediakan jasa perbankan bagi masyarakat Manado perlu meningkatkan prestasi kerja karyawannya agar terjadi peningkatan layanan yang lebih berkualitas dari pihak perbankan. Hal ini bisa diprediksi lewat lingkungan kerja dimana dengan lingkungan kerja karyawan

yang baik dan positif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini juga perlu difokuskan karena lingkungan kerja merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di Bank BRI Manado. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Roring (2014) dengan penelitian yang berjudul *Stres kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara* menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa motivasi seperti: daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk ketrampilan, tanggung jawab, kewajiban, tujuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja khususnya prestasi kerja karyawan Bank BRI Manado. Bank BRI cabang Manado sebagai perusahaan perbankan yang menyediakan jasa perbankan bagi masyarakat Manado perlu meningkatkan prestasi kerja karyawannya agar terjadi peningkatan layanan yang lebih berkualitas dari pihak perbankan. Hal ini bisa diprediksi lewat peningkatan motivasi kerja dimana dengan motivasi karyawan yang intens akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini juga perlu difokuskan karena motivasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di Bank BRI Manado. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Potu (2013) dengan penelitian yang berjudul *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado* menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Keterampilan mental, keterampilan fisik, keterampilan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado. Hal ini mengindikasikan bahwa keterampilan merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja khususnya prestasi kerja karyawan Bank BRI Manado sebagai perusahaan perbankan yang menyediakan jasa perbankan bagi masyarakat Manado perlu meningkatkan prestasi kerja karyawannya agar terjadi peningkatan layanan yang lebih berkualitas dari pihak perbankan. Hal ini bisa diprediksi lewat peningkatan keterampilan dimana dengan keterampilan yang terus ditingkatkan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Sukendar (2013) dengan penelitian yang berjudul *Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado.
4. Keterampilan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan:

1. Manajemen Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado perlu meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus karena prestasi kerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan peningkatan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan dan visi organisasi. Dengan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi diharapkan maka perusahaan akan sukses dan memiliki keunggulan bersaing yang tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain dalam industri sejenis yaitu perbankan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan prediktor dari prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini dan harus menindaklanjuti dengan meningkatkan variabel-variabel yaitu lingkungan kerja, keterampilan, serta motivasi karyawan yang bekerja di perusahaan mereka.
3. Penelitian lain perlu dilakukan untuk membuktikan hasil penelitian ini pada industri yang sama dengan variabel yang sama atau dengan modifikasi atau penambahan atau pengurangan variabel yang menjadi prediktor dari prestasi kerja dari karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, J. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia, Surabaya,
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia*. Ghalia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 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/article/view/2894/2445>. Diakses tanggal 15 Maret 2015. Hal 465-1284.
- Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Roring, Mikhael Yonatan. 2014. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No.3. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/search/results>. Diakses tanggal 15 Maret 2015. Hal. 1359-1368.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed). CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sukendar, Nur Cahya Edi. 2013. Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol 2, No 1 2013 April. <http://e-jurnal.ikipppgrismg.ac.id/i>. Diakses tanggal 16 Maret 2015. Hal 1-18.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia, Jakarta.
- Taqdir, Qodratilah Meity. 2011. *Kamus bahasa Indonesia untuk Pelajar*. Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa, Jakarta.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.