

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang)

Sukma Putri Jaya Puspita
Heru Susilo
Mohammad Iqbal
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : sukmaputri14@yahoo.com

Abstract

The objective of research is to understand and to analyze the presence of significant influence of work motivation, work ability and work environment on employee performance. This current study is explanatory research with quantitative method as means indicated by the use of survey. Sample employed in this study are 82 employee's as respondents of an insurance company, Prudential Life Assurance Malang. Data collection methods are questionnaire and documentation. Data analysis technique is descriptive statistic analysis which uses multiple regression analysis method. The result shows that variables of work motivation, work ability and work environment are significantly and simultaneously influencing employee performance. The variable of work motivation is significantly influencing employee performance by point 0.004. It is also seen that the variable of work ability is also significantly influencing employee performance by point 0.013. The influence of work environment on employee performance is significant by point 0.044. Result of F-test shows that R^2 is 0.611, meaning that employee performance at PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) of Malang Branch Office is influenced or explained by independent variables, such as work motivation, work ability, and work environment by point 61.1 %, while the remaining 38.9 % are explained by other variables beyond this current research.

Keyword : Motivation, Ability, Environment and Employees Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 82 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Pada teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004. Dapat dilihat juga variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,013. Terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,044. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,611, artinya variabel bebas mampu menjelaskan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang sebesar 61,1%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan, Lingkungan dan Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan Sumber daya manusia dan bagaimana mengelola Sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2002:10) bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, keterampilan, keinginan, pengetahuan dan dorongan kerja. Mangkunegara (2005:59) menyatakan bahwa sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan kegiatan pada suatu perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan hasil kerja yang baik. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai maka seorang karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik. Robbins dan Judge (2008:57) menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Gomes (2000:177) berpendapat bahwa analisis performansi kerja atau kinerja berkaitan dengan 2 (dua) faktor utama, yaitu (1) kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) kemampuan pegawai untuk melaksanakannya.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi dan kemampuan kerja untuk bekerja lebih optimal. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius

terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Selain faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sedarmayati, 2001:21).

Dalam rangka mengetahui peranan motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, penulis memilih PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang sebagai obyek penelitian didasarkan pada pertimbangan karena perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan jasa asuransi terkemuka di Indonesia yang memerlukan motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja yang dihasilkan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Handoko (2002:143) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menghasilkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasikan dengan segala daya upayannya untuk mencapai kepuasan.

Pemberian motivasi dimaksudkan sebagai daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Menurut Malthis (2006:114), "motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak".

Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2002:146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja, kreatifitas, produktifitas kerja, dan tanggung jawab kerja karyawan terhadap tugas-tugasnya dengan cara mendorong karyawan bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga diharapkan karyawan dapat mencapai target dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Pengertian Kemampuan Kerja

Pengertian mampu dalam kamus besar bahasa Indonesia (1996:623) adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan adalah tingkatan seseorang dalam melakukan sesuatu yang dilandasi oleh kreativitas kerja pegawai secara optimal. Kreitner dan Kinicki (2003:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Robbins (2001:46) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk pada kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas pada suatu pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa untuk melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada perusahaan.

Macam-macam Kemampuan Kerja

Ada dua macam dari kemampuan kerja menurut Robbins dan Judge (2008:58), yaitu:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan berbagai aktivitas

mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitiseminto (2002:27) adalah segala sesuatu di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayati (2001:21) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursim meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi kerja manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayati (2001:31), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Pengertian Kinerja

Hasibuan (2007:105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja

organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas terkandung pengertian bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target (sasaran) atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5) menjelaskan bahwa “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)”.

Dalam penelitian ini, hipotesa yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3)

sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Analisis statistik deskriptif

Menurut Sugiono (2009:147), “analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum”. Analisis berguna dalam memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta untuk penyusunan distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Berdasarkan skor yang diperoleh dari masing-masing item variabel tersebut selanjutnya dianalisis untuk mengungkapkan fenomena yang ada pada setiap variabel Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) sesuai dengan jawaban responden yang kemudian digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

Uji asumsi klasik

Salah satu syarat agar bisa menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dilakukan pengujian dalam upaya mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik, yaitu: berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, dan tidak ada heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Seperti dikatakan Arikunto (2006:295) bahwa regresi berganda (*Multiple Regression*) merupakan suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) secara bersamaan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (X_1),

Kemampuan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) secara terpisah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item	Jawaban Responden										Skor Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
$X_{1,1}$	2	2,4%	53	64,6	27	32,9%	0	0	0	0	3,69
$X_{1,2}$	4	4,9%	45	54,9%	33	40,2%	0	0	0	0	3,64
$X_{1,3}$	3	3,7%	51	62,2%	28	34,1%	0	0	0	0	3,69
$X_{1,4}$	4	4,9%	49	59,8%	29	35,4%	0	0	0	0	3,69
$X_{1,5}$	4	4,9%	48	58,5%	30	36,6%	0	0	0	0	3,68
$X_{1,6}$	2	2,4%	47	57,3%	33	40,2%	0	0	0	0	3,62
$X_{1,7}$	9	11,0%	44	53,7%	29	35,4%	0	0	0	0	3,75
$X_{1,8}$	9	11,0%	50	61,0%	23	28,0%	0	0	0	0	3,82
$X_{1,9}$	15	18,3%	46	56,1%	21	25,6%	0	0	0	0	3,92
Rata-Rata											3,72

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif analisis dapat diketahui bahwa rata-rata untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 3,72 yang masuk dalam kriteria setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa selama ini para karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja diperusahaan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Mengenai Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Item	Jawaban Responden										Skor Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
$X_{2,1}$	9	11,0%	43	52,4%	30	36,6%	0	0	0	0	3,74
$X_{2,2}$	5	6,1%	38	46,3%	39	47,6%	0	0	0	0	3,58
$X_{2,3}$	9	11,0%	38	46,3%	35	42,7%	0	0	0	0	3,68
$X_{2,4}$	8	9,8%	51	62,2%	23	28,0%	0	0	0	0	3,81
$X_{2,5}$	6	7,3%	42	51,2%	34	41,5%	0	0	0	0	3,65
$X_{2,6}$	5	6,1%	47	57,3%	30	36,6%	0	0	0	0	3,69
Rata-Rata											3,69

Sumber : Data diolah, 2014

Hasil analisis dapat diketahui bahwa rata-rata untuk variabel kemampuan diperoleh nilai sebesar 3,69 yang masuk dalam kriteria setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa selama ini para karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja diperusahaan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item	Jawaban Responden										Skor Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
$X_{3,1}$	7	8,5%	49	59,8%	26	31,7%	0	0	0	0	3,76
$X_{3,2}$	10	12,2%	42	51,2%	29	35,4%	1	1,2%	0	0	3,7
$X_{3,3}$	5	6,1%	46	56,1%	31	37,8%	0	0	0	0	3,68
$X_{3,4}$	4	4,9%	48	58,5%	30	36,6%	0	0	0	0	3,68
$X_{3,5}$	2	2,4%	43	52,4%	37	45,1%	0	0	0	0	3,57
$X_{3,6}$	4	4,9%	33	40,2%	45	54,9%	0	0	0	0	3,50
Rata-Rata											3,65

Sumber : Data diolah, 2014

Hasil analisis dapat diketahui bahwa rata-rata untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 3,65 yang masuk dalam kriteria setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa selama ini para karyawan merasakan lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan sesuai dengan harapan para karyawan.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										Skor Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
$Y_{1,1}$	1	1,2%	28	34,1%	53	64,6%	0	0	0	0	3,36
$Y_{1,2}$	3	3,7%	36	43,9%	43	52,4%	0	0	0	0	3,51
$Y_{1,3}$	3	3,7%	39	47,6%	40	48,8%	0	0	0	0	3,54
$Y_{1,4}$	1	1,2%	49	59,8%	32	39,0%	0	0	0	0	3,62
$Y_{1,5}$	4	4,9%	35	42,7%	43	52,4%	0	0	0	0	3,52
$Y_{1,6}$	5	6,1%	29	35,4%	48	58,5%	0	0	0	0	3,47
$Y_{1,7}$	1	1,2%	34	41,5%	47	57,3%	0	0	0	0	3,43
$Y_{1,8}$	2	2,4%	35	42,7%	45	54,9%	0	0	0	0	3,47
$Y_{1,9}$	1	1,2%	40	48,8%	41	50,0%	0	0	0	0	3,51
$Y_{1,10}$	7	8,5%	55	67,1%	20	24,4%	0	0	0	0	3,84
$Y_{1,11}$	6	7,3%	42	51,2%	34	41,5%	0	0	0	0	3,65
$Y_{1,12}$	2	2,4%	39	47,6%	41	50,0%	0	0	0	0	3,52
Rata-Rata											3,54

Sumber : Data diolah, 2014

Hasil analisis dapat diketahui bahwa rata-rata untuk variabel kinerja diperoleh nilai sebesar

3,54 yang masuk dalam kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja diperusahaan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 3 variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
(Constant)	18,900	8,980	0,000
Motivasi Kerja (X ₁)	0,293	2,995	0,004
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,331	2,537	0,013
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,280	2,047	0,044
F Hitung	43,493		
R ²	0,626		
Adjusted R ²	0,611		
Std. Error of the Estimate	1,851		
Variabel terikat kinerja karyawan (Y)			

Sumber : Data diolah, 2014

Dari hasil analisis regresi di atas, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 18,900 + 0,293 X_1 + 0,331 X_2 + 0,280X_3 + e$$

Dari model regresi linier berganda *unstandardized* di atas dapat diambil kesimpulan bahwa apabila variabel X₁ sampai X₃ diabaikan, maka masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance Malang yaitu sebesar 18,900 (besaran ini sebenarnya relatif). Pengertian ini juga bisa diartikan seandainya variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja tidak ada pengaruhnya, masih terdapat kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance Malang. Dari persamaan garis regresi linier berganda, maka dapat diartikan bahwa:

b₁= 0,293 merupakan koefisien variabel motivasi kerja (X₁) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Hubungan positif antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan indikasi bahwa setiap penambahan nilai koefisien variabel bebas berimplikasi

meningkatnya koefisien variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, hubungan positif antara motivasi dengan kinerja dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi dalam bekerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja.

b₂= 0,331 merupakan koefisien variabel kemampuan kerja (X₂) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Hubungan positif antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan indikasi bahwa setiap penambahan nilai koefisien variabel bebas berimplikasi meningkatnya koefisien variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja dapat diartikan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja.

b₃= 0,280 merupakan koefisien variabel lingkungan kerja (X₃) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Hubungan positif antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan indikasi bahwa setiap penambahan nilai koefisien variabel bebas berimplikasi meningkatnya koefisien variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja.

Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai Adj. R. Square (R²) yaitu sebesar 0,611. Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance Malang sebesar 61,1%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F-test*), dengan membandingkan nilai signifikan F. Apabila nilai

Sig.F < 0,05 berarti H_0 ditolak, sebaliknya nilai Sig.F > 0,05 berarti H_0 diterima.

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan $Df_1 = 3$ dan $Df_2 = 78$ pada alpha sebesar 5% diperoleh F hitungnya diperoleh sebesar 43,493 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai sig F < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan sig nilai t pada alpha sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai Sig.t < 0,05 berarti H_0 ditolak, sebaliknya nilai Sig.t > 0,05 berarti H_0 diterima. Hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance Malang (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai t hitung sebesar 2,995 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance Malang.
2. Pengaruh variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance Malang (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,537, dengan tingkat signifikan sebesar 0,013 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X_2)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance Malang.

3. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance Malang (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,047, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance Malang.

Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji Variabel Dominan)

Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat diketahui dari hasil perbandingan koefisien regresi masing-masing variabel. Dengan menggunakan *standardized Coefficient Beta* mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independent (bebas) yang terdiri dari variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 6. Standardized Coefficient Beta
Tabel *standardized Coefficient Beta*

Variabel	<i>Standardized Coefficient Beta</i>
Motivasi kerja	0,348
Kemampuan kerja	0,273
Lingkungan kerja	0,249

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan hasil koefisien regresi (b) masing-masing variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance Malang. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi (*Standardized Coefficients Beta*) pada variabel tersebut mempunyai nilai terbesar jika dibandingkan dengan kedua variabel yang lain. Hasil dominan menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang maka kinerja karyawan pada perusahaan akan mengalami peningkatan

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja yang diberikan mampu memotivasi para karyawan untuk bekerja secara maksimal diperusahaan sehingga para karyawan mampu mengoptimalkan kinerja mereka. Disamping itu karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja, sehingga para karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki. Lingkungan kerja yang cukup baik di PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang juga menjadi penunjang dalam memaksimalkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Demikian halnya dengan kinerja karyawan, karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja para karyawan telah sesuai dengan apa yang ditargetkan perusahaan.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya motivasi kerja maka dengan sendirinya semakin meningkatkan kinerja para karyawan diperusahaan. Dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan sehingga tenaga kerja yang terdapat diperusahaan dapat secara efektif mendukung tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada sisi yang lain penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci keberhasilan perusahaan, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Usaha nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk berupaya mendapatkan jaminan peningkatan kinerja dalam bekerja diperusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Grossman (2000), Harvey (2000) dan Maryam Azar dan Ali Akbar Shafiqhi (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pada karyawan

PT Prudential Life Assurance Malang. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan pencapaian kinerja yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudha (2010) dan Wagimin (2001) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap prestasi atau kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Prudential Life Assurance Malang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja maka dengan sendirinya semakin meningkatkan kinerja para karyawan dalam bekerja diperusahaan. Kinerja karyawan dirumuskan sebagai pencapaian seorang karyawan terkait dengan pencapaian kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan.

Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, pencapaian kinerja menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan. Pencapaian kinerja memainkan peranan yang signifikan dalam menjelaskan intensitas karyawan. Kinerja karyawan dapat terbentuk dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dengan sendirinya upaya untuk menciptakan kepuasan karyawan dapat terbentuk. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan, akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan tersebut dalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, tapi sebaliknya, lingkungan

kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Joko Purnomo (2008) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang tentang pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif penelitian yang telah dilakukan bahwa rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden untuk menilai variabel motivasi kerja (X_1) yaitu sebesar 3,72, variabel kemampuan kerja (X_2) yaitu sebesar 3,69, variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 3,65 dan variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 3,54. Hal ini membuktikan bahwa upaya pemberian dan peningkatan motivasi kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang sudah terlaksana dengan baik.
2. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, hal ini terbukti dengan hasil perhitungan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh simultan antara variabel Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.
3. Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis H_0 ditolak, yaitu variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Variabel Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis H_0 ditolak, yaitu variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.
5. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Hal ini terbukti dengan hasil signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis H_0 ditolak, yaitu variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Bagi PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang
 1. Berdasarkan nilai *Unstandardized coefficients* (β) pada hasil uji t, tampak bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai lebih rendah dibandingkan variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja, sehingga diharapkan perusahaan dapat memberikan fasilitas yang baik dan menciptakan kondisi yang kondusif terhadap lingkungan kerja karyawan pada Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang
 2. Diharapkan perusahaan selalu memberikan dorongan positif atau motivasi dalam upaya memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan arahan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.
 3. Dalam upaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan diharapkan pihak perusahaan dapat menjaga hubungan kerja antar karyawan yang harmonis sehingga karyawan dapat bekerja sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan
- b. Bagi Pihak Lain

Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan

variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang meliputi konflik, kompensasi, komunikasi, stress kerja dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. V, Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.

Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : Liberti

_____,2010. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE – UGM

Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

John J. Harvey. 2000. *Intrinsic Motivation and How It Works*. Journal of Educational Psychology

Joko Purnomo. 2008. *Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara)*. Bandung : STMIK-IM Bandung

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan : Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta : Salemba Empat

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda

Malthis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.

Maryam Azar dan Ali Akbar Shafighi. 2013. *The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance*. Human Science Faculty : Islamic Azad University Dehaghan Branch.

Robbins, Stephen P, 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Ketujuh, Terjemahan : Hadyana Pujaatmaka, Jakarta : PT. Prenhallindo

_____, 2001. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Jakarta : Salemba Empat

Robert J. Grossman. 2000. *Emotion at Work, Health Forum Journal*. ABI/INFORM Global, pg. 18

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*, Bandung: Alfa Beta

_____, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*, Bandung: Alfa Beta

Singarimbun, Masri dan Effendi, 2006. *Metode Penelitian Survai*, Edisi Revisi, Jakarta: LP3S

Sedamaryati, 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Nitiseminto, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Wagimin. 2001. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Pos Solo)*. Malang : Universitas Brawijaya

Yudha, Fredy Prima. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB BUMIPETERA 1912 Kantor Cabang Malang)*. Malang : Skripsi Universitas Brawijaya.