

PENGARUH KETERAMPILAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MASSINDO SINAR PRATAMA MANADO*THE EFFECT OF SKILLS, WORK ABILITY, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT MASSINDO SINAR PRATAMA MANADO*

Oleh:

**Kaligis Nadya Naomi¹
Bernhard Tewal²
Yantje Uhing³**^{1, 2, 3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹nami.kaligis@gmail.com²bernhardtewal@unsrat.ac.id³yantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstrak : Di era kemajuan teknologi dan di tengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang dapat memberikan kinerja optimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang, dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan keterampilan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan dan ketiga variable tersebut berkontribusi besar pada perubahan kinerja karyawan. Saran untuk PT. Massindo Sinar Pratama Manado, hendaknya dapat memperhatikan faktor kemampuan kerja dan lingkungan kerja merumuskan kebijakan-kebijakan atau langkah-langkah strategis agar supaya kinerja karyawan dapat meningkat.

Kata Kunci: keterampilan, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

Abstract: In the era of technological advances and amid increasingly fierce competition, companies need human resources or employees who can provide optimal performance. Several factors that affect employee performance include skills, work ability and work environment. The purpose of this study was to analyze the effect of skills, work abilities and work environment on employee performance. The population in this study amounted to 150 people, using probability sampling techniques and the Slovin formula, the sample of this study amounted to 60 respondents. Data analysis was in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results showed that simultaneous skills, work abilities and work environment significantly influence employee performance. Partially, work ability and work environment have a positive and significant effect on employee performance, while skills have a positive and no significant effect on employee performance. Based on the test of the correlation coefficient and the coefficient of determination, it is known that skills, work ability and work environment have a very strong relationship with employee performance and the rise / fall of employee performance is determined by all three variables. Suggestions for PT. Massindo Sinar Pratama Manado, should be able to pay attention to factors of work ability and work environment formulating policies or strategic steps so that employee performance can improve.

Keywords: skills, work ability, work environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil proses penilaian apakah seseorang melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan menunjukkan efektivitas tindakan spesifik karyawan yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan cara untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditentukan. Kinerja adalah seni untuk menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan (Anggiani, 2017). Salah satu faktor yang berasal dari internal karyawan dalam menghasilkan kinerja unggul adalah keterampilan. Keterampilan merupakan suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktis sehingga tercapai tujuan yang diinginkan (Sofyang, Pananrangi dan Gunawan, 2017). Kinerja berkaitan dengan konsep kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah fungsi dari pendidikan, pengalaman dan pelatihan. Kinerja yang baik dihasilkan jika karyawan memiliki kemampuan kerja untuk mendukung kegiatan mereka di tempat kerja (Aisha, Hardjomidjojo dan Yassierli, 2013). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan akan dapat menunjang karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik (Tumiwa, Tewal dan Palandeng, 2017).

PT. Massindo Sinar Pratama Manado adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha manufaktur dan perdagangan *furniture* dan memproduksi bermacam-macam produk. Untuk mencapai tujuan perusahaan, khususnya dari segi manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipandang sebagai suatu isu yang penting untuk kemudian diciptakan bahkan dikembangkan di kalangan karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado. Faktor-faktor seperti keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja dinilai sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul penelitian ini yaitu, "*Pengaruh Keterampilan, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado*".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Keterampilan, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado
2. Keterampilan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado
3. Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado
4. Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2012: 67). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2012: 68).

Keterampilan

Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan (Suprpto, 2009: 135). Indikator untuk mengukur keterampilan karyawan, antara lain: keterampilan teknis, keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia dan kesesuaian keterampilan dengan bidang kerja (Arisandra, 2016: 106)

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merujuk suatu fitur kompleks dan mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional karyawan, kesehatan karyawan dan penilaian subjektif dari status karyawan (Kaleta, Dąbrowska dan Jagier, 2006: 170). Indikator untuk mengukur kemampuan kerja, antara lain: pengetahuan, pelatihan, pengalaman dan kesanggupan kerja (Robbins, 2008: 58)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayati, 2015: 23). Indikator untuk mengukur lingkungan kerja, antara lain: suasana kerja, fasilitas, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan hubungan yang baik dengan atasan (Nitisemito, 2010: 159) .

Hubungan Antar Variabel Yang Diteliti Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan sebagai hasil kerja dari individu maupun organisasi yang dicapai untuk keberhasilan organisasi. Keterampilan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan dari setiap karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena untuk menyelenggarakan setiap program yang direncanakan dibutuhkan karyawan yang memiliki keahlian, kemampuan dan kreatifitas, serta ketaatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dan dapat bekerja sama untuk menyusun perencanaan kegiatan yang akan dilakukan agar sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Tolo, Sepang dan Dotulong, 2016). Sulistiani (2016), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan keterampilan terhadap kinerja pegawai perusahaan Leasing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh antara keterampilan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis.

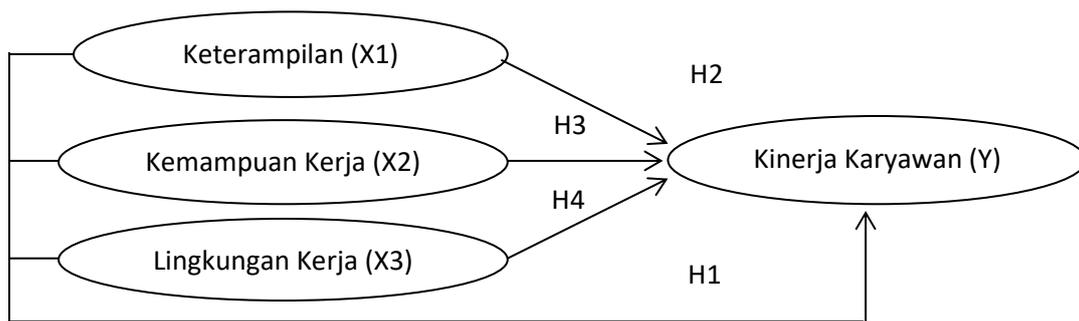
Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja ini biasanya berupa kemampuan pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui, selanjutnya kemampuan kerja yang didasari teknik kerja tertentu, dan yang terakhir kemampuan sikap yakni tanggapan seseorang terhadap orang lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Arifin (2014) menunjukkan bahwa secara parsial, kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yunikewaty (2017), dalam penelitian yang berjudul *The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province*, bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh pelatihan dan kemampuan terhadap kinerja di Biro Manajemen Bencana Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan memberikan efek pada kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu hal yang konkrit untuk mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia adalah lingkungan kerja. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik berdasarkan lingkungan kerja akan mendorong kemajuan setiap kegiatan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Lingkungan usaha merupakan faktor yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil. Sehingga lingkungan kerja dalam perusahaan sangat diperlukan terhadap keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyang, Pananrangi dan Gunawan (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian teori, 2019

Hipotesis

- H1. Keterampilan, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado.
- H2. Keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado.
- H3. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado.
- H4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Penelitian asosiatif kuantitatif menurut Sugiyono (2014:11) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada PT. Massindo Sinar Pratama Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 2 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:91). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Massindo Sinar Pratama yang berjumlah 150 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik probability sampling.

Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara pengujian, diantaranya: uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas).

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

b_0	=	Konstanta	ε	=	Standar error
$\beta_{1,2}$	=	Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2	Y	=	Kinerja Karyawan
X_1	=	Keterampilan	X_2	=	Kemampuan Kerja
X_3	=	Lingkungan Kerja			

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
Keterampilan	X1.1	0,799	0,000	Valid	0,943	Reliabel
	X1.2	0,855	0,000	Valid		
	X1.3	0,851	0,000	Valid		
	X1.4	0,897	0,000	Valid		
	X1.5	0,786	0,000	Valid		
	X1.6	0,830	0,000	Valid		
	X1.7	0,901	0,000	Valid		
	X1.8	0,809	0,000	Valid		
Kemampuan Kerja	X2.1	0,770	0,000	Valid	0,900	Reliabel
	X2.2	0,772	0,000	Valid		
	X2.3	0,766	0,000	Valid		
	X2.4	0,832	0,000	Valid		
	X2.5	0,818	0,000	Valid		
	X2.6	0,791	0,000	Valid		
	X2.7	0,567	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja	X2.8	0,825	0,000	Valid	0,922	Reliabel
	X3.1	0,826	0,000	Valid		
	X3.2	0,852	0,000	Valid		
	X3.3	0,775	0,000	Valid		
	X3.4	0,798	0,000	Valid		
	X3.5	0,804	0,000	Valid		
	X3.6	0,828	0,000	Valid		
	X3.7	0,824	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan	X3.8	0,792	0,000	Valid	0,911	Reliabel
	Y.1	0,713	0,000	Valid		
	Y.2	0,777	0,000	Valid		
	Y.3	0,835	0,000	Valid		
	Y.4	0,827	0,000	Valid		
	Y.5	0,792	0,000	Valid		
	Y.6	0,808	0,000	Valid		
	Y.7	0,814	0,000	Valid		
Y.8	0,709	0,000	Valid			

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Berdasarkan pengujian validitas dan realibilitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikan untuk setiap pernyataan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan

valid. Nilai *alpha cronbach* untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keterampilan	.281	3.554
	Kemampuan Kerja	.244	4.102
	Lingkungan Kerja	.277	3.610

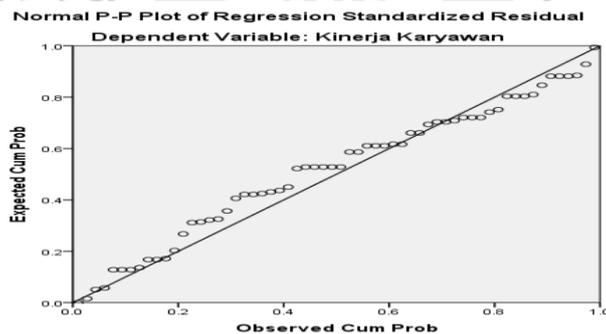
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai VIF diperoleh angka kurang dari 10 dan hasil perhitungan *Tolerance* menghasilkan nilai dibawah angka 1. Hal ini menegaskan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebagai pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas adalah karena pada analisis statistik parametrik, Asumsi yang harus dimiliki oleh data bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Data yang mempunyai distribusi normal berarti mempunyai sebaran yang normal pula.



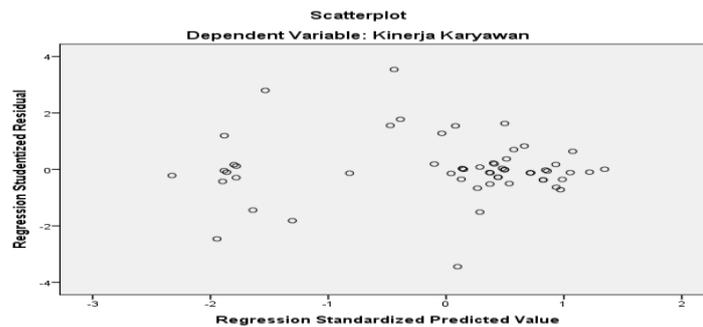
Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 3 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Y.

Analisis Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.716	1.592		1.707	.093
	Keterampilan	.119	.088	.133	1.352	.182
	Kemampuan Kerja	.511	.109	.495	4.676	.000
	Lingkungan Kerja	.326	.093	.346	3.489	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Dari tabel 2, diperoleh persamaan regresi $Y' = 2.716 + 0.119X_1 + 0.511X_2 + 0,326X_3$. Persamaan linier berganda tersebut, menunjukkan nilai konstanta sebesar 2.716. Artinya, apabila keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja bernilai nol maka besarnya rata-rata kinerja karyawan akan bernilai 2.716 satuan. Koefisien regresi untuk tiga variabel bebas, yaitu keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja masing-masing bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Variabel keterampilan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,119 yang berarti bahwa jika keterampilan meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan bertambah 0,119 satuan. Jadi keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 1.352 < t_{tabel} = 1.672$ dari signifikansi $p-value = 0.182 > 0.05$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi hipotesa 2 yang menyatakan keterampilan ditolak/tidak terbukti.

Variabel kemampuan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,511 yang berarti bahwa jika kemampuan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan bertambah 0,511 satuan. Jadi kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4.676 > t_{tabel} = 1.672$ dan signifikansi $p-value = 0.000 < 0.05$, yang berarti ada pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesa 3 yang menyatakan kemampuan kerja diterima/terbukti.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,326 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan bertambah 0,326 satuan. jadi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3.489 > t_{tabel} = 1.672$ dan signifikansi $p-value = 0.001 < 0.05$, yang berarti ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesa 4 yang menyatakan lingkungan kerja diterima/terbukti.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan**Tabel 3. Uji F**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2016.370	3	672.123	103.457	.000 ^b
	Residual	363.813	56	6.497		
	Total	2380.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keterampilan, Kemampuan Kerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Dari tabel 3. diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $103.457 > F_{tabel}$ sebesar 2.76 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesa 1 yang menyatakan keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan diterima/terbukti

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)**Tabel 4. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.839	2.54885

Sumber : Olah Data SPSS, 2019

Dari Tabel 4, diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 0.920. Nilai 0.920, menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel bebas (variabel Keterampilan, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.847 atau 84.7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Keterampilan, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja) memberikan kontribusi terhadap perubahan variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 84.7%, sementara sisanya 15.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Sofyang, Pananrangi dan Gunawan (2017) yang menunjukkan bahwa keterampilan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistiani (2016) yang menjelaskan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal keterampilan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Sofyang, Pananrangi dan Gunawan (2017) yang menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lengkong, Lengkong dan Taroreh (2019) yang juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu secara parsial keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada hasil penelitian bahwa keterampilan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan untuk membentuk keterampilan yang penting dimiliki karyawan ataupun mengembangkan keterampilan yang sudah ada pada diri karyawan. Adapun pelatihan yang

dimaksud peneliti seperti misalnya pelatihan terkait penggunaan peralatan teknis seperti komputer dan pelatihan komunikasi persuasif yang sangat penting bagi karyawan yang berhubungan langsung dengan konsumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal kemampuan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Yunikewaty (2017), yang mana disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan kerja memiliki efek terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk pengaruh positif dan signifikan. Demikian juga dengan hasil penelitian Aisha, Hardjomidjojo dan Yassierli (2013) yang juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada hasil penelitian bahwa keterampilan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya mempertahankan faktor-faktor yang berkaitan dengan kemampuan kerja karyawan seperti pengetahuan, pelatihan, pengalaman dan kesesuaian dengan bidang kerja dalam melakukan seleksi karyawan atau promosi jabatan agar kemampuan karyawan secara berkelanjutan dapat berkontribusi positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Samson, Waiganjo dan Koima (2015) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado.
2. Secara parsial Keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado.
3. Secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado.
4. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. PT. Massindo Sinar Pratama Manado sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor kemampuan kerja dan lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan serta melakukan riset lanjutan terkait kemampuan kerja dan lingkungan kerja karyawan agar supaya dapat melakukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karena hasil penelitian menunjukan bahwa variabel keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pimpinan PT. Massindo Sinar Pratama Manado sebaiknya melakukan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan untuk membentuk keterampilan ataupun mengembangkan keterampilan yang sudah ada agar supaya dengan keterampilan tersebut, karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih optimal bagi perusahaan.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel keterampilan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aisha, A. N., Hardjomidjojo, P., dan Yassierli. 2013. *Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. International Journal of Innovation,*

- Management and Technology*. Vol. 4, No. 6, Hal. 605-609. www.ijimt.org/papers/470-IM0019.pdf.com
Diakses pada 1 Maret 2019.
- Anggiani, S. 2017. *Skill Influence on Employee Performance (Empirical Study of Frontlines Three Star Hotels in Jakarta)*. *International Journal of Management and Applied Science*. Vol. 3, No. 12, Hal. 14-18. www.worldresearchlibrary.org/.../1204-15162690781-5.pdfcom. Diakses pada 1 Maret 2019.
- Arisandra, M. L. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*. Vol. 1, No. 2, Hal. 103-116. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika/article/view/10.com> Diakses pada 19 Juli 2019.
- Kaleta, D., Dąbrowska, T. M., dan Jagier, A. 2006. *Lifestyle Index and Work Ability*. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. Vol. 19, No. 6, Hal. 170-177. <http://www.imp.lodz.pl/upload/oficyna/artykuly/pdf/full/Kal2-03-06.pdf.com> Diakses pada 3 Maret 2019.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. K., dan Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal Emba*. Vol.7, No.1, Hal. 281-290. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/22361/22043.com> Diakses pada 25 April 2019.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nitisemito, A. S. 2010. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Indeks, Jakarta.
- Ramadhan, R. H., dan Arifin, R (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang). *e - Jurnal Riset Manajemen Unisima*. Vol. 2, No. 1. <https://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/559/582.com> Diakses pada 1 Maret 2019.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., dan Koima, J. 2015. *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Vol. 3, No. 12, Hal 76-89. <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v3-i12/9.pdf.com> Diakses pada 1 Maret 2019.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Sofyang., Pananrangi, A. R., dan Gunawan. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*. Vol. 2, No. 1, Hal. 79-90. <http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/40.com> Diakses pada 1 Maret 2019.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiani, S. Y. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing. *Jurnal Ekologi*. Vol. 3, No. 2, Hal. 1-3. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekologi/article/view/114.com> Diakses pada 1 Maret 2019.
- Suprpto, T. 2009. *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Medpress, Jakarta.
- Tolo, I., Sepang, J. L., dan Dotulong, L. O. H. 2016. Pengaruh Keterampilan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 4, Hal. 256-267. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13723.com> Diakses pada 1 Maret 2019.
- Tumiwa, A., Tewal, B., dan Palandeng, I. D. 2017. Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank SulutGo). *Jurnal Emba*. Vol. 5, No. 3, Hal. 3895-3904. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194.com> Diakses pada 19 Juli 2019.
- Yunikewaty. 2017. *The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 8, No 3, Hal. 87-90. www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/9940.com Diakses pada 1 Maret 2019.