

**PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRI MUSTIKA COCOMINAESA (MINAHASA SELATAN)**

*WORK SKILL, EXPERIENCE AND WORK ENVIRONMENT FOR EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TRI MUSTIKA COCOMINAESA (SOUTH MINAHASA)*

Oleh :  
Febrio Lengkong<sup>1</sup>  
Victor P.K Lengkong<sup>2</sup>  
Rita N. Taroreh<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

Email:

[lengkongfebrio23@gmail.com](mailto:lengkongfebrio23@gmail.com)<sup>1</sup>

[kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)<sup>2</sup>

[rita.taroreh@yahoo.com](mailto:rita.taroreh@yahoo.com)<sup>3</sup>

**Abstrak :** Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trimustika Cocominaesa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada 198 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara simultan Keterampilan Kerja, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Perusahaan sebaiknya mempertahankan karyawan yang memiliki pengalaman paling tinggi yang ada akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** keterampilan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

**Abstract:** Performance or performance is an important thing for implementing an activity program or process in realizing the goals, objectives, vision, and mission of the organization as outlined through the progress of the organization's strategy. The purpose of this study is to find out and analyze together the variables of work, work experience, and work environment on the performance of employees of PT. Trimustika Cocominaesa. The type of research used in this study is the type of associative research. Technical data uses questionnaires distributed to 198 respondents. Data analysis techniques that are multiple linear regression. The results of the study show that in general Job Recognition does not have a significant effect on employee performance at PT. Tri Mustika Cocominaesa. Partially a very significant experience on Employee Performance at PT. Tri Mustika Cocominaesa. Partially the Work Environment has a significant effect on Employee Performance at PT. Tri Mustika Cocominaesa. Simultaneously Work Skills, Experience and Work Environment have a significant effect on Employee Performance at PT. Tri Mustika Cocominaesa. Companies must retain employees who have the highest experience that will improve Employee Performance.

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di dalam sebuah perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang karyawan/pegawai diperlukan adanya keterampilan yang mendukung terlaksananya pekerjaan atau tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja dan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Adapun di dalam melaksanakan tugas akan lebih baik apabila seseorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup, dikarenakan dengan adanya pengalaman kerja seseorang akan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, serta lebih menguasai pekerjaannya.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Itupun yang terjadi pada PT. Trimustika Cocominaesa. Jika lingkungan kerja tercipta dengan baik, baik dengan pimpinan, sesama karyawan, ataupun terhadap benda-benda yang ada di sekitar mereka, maka lingkungan kerja akan terasa nyaman dan kinerja mereka pun juga akan meningkat. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu: keterampilan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan factor-faktor lainnya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang . Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan .Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berikut ini adalah data Rata-rata kinerja karyawan PT. Trimustika Cocominaesa Tahun 2017 :

**Tabel 1. Rata-rata Capaian kinerja Pegawai**

No	Bulan	Rata-rata Capaian kinerja Karyawan (%)	Keterangan
1	January	88	Baik
2	February	89	Baik
3	March	91	Sangat Baik
4	April	93	Sangat Baik
5	May	92	Sangat Baik
6	June	92	Sangat Baik
7	July	95	Sangat Baik
8	August	94	Sangat Baik
9	September	96	Sangat Baik
10	October	93	Sangat Baik
11	November	97	Sangat Baik
12	December	97	Sangat Baik

Sumber : PT. Trimustika Cocominaesa, 2018

Tabel 1 menunjukkan kinerja karyawan PT. Trimustika Cocominaesa Tahun 2017. Berdasarkan data hasil survey lokasi maka dapat dilihat bahwa pada awal bulan yaitu January-february kinerjanya mencapai 88-89% yang menandakan bahwa kinerja pada awal tahun baik. Pada bulan maret sampai pada bulan desember kinerja karyawan dikategorikan sangat baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja. menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. keterampilan/ kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa.
2. Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa.
3. Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa.
4. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Rivai dan Sagala (2009:269-272) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang.

### Keterampilan Kerja

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu factor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek. Irianto (2010:76) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, *motoric*, *perceptual* dan bahkan *social abilities* seseorang. Menurut Iverson (2011:133) menyatakan bahwa selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

### **Pengalaman Kerja**

Johnson (2007:228) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

### **Lingkungan Kerja**

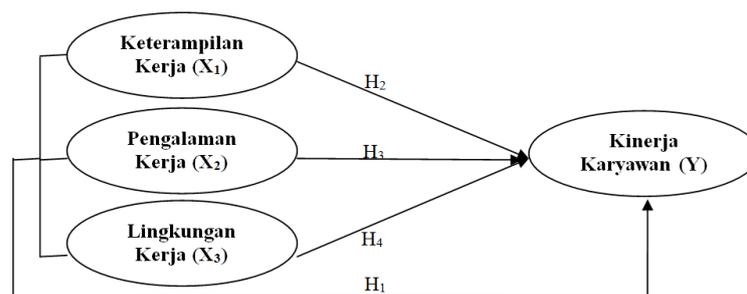
Menurut Nitisemito (2008:183), lingkungan dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurun motivasi kerja karyawan. Definisi lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **Penelitian Terdahulu**

Pakpahan dan Tamami (2015), meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Labtech Internasional Batam. Metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan yaitu metode *survey*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Labtech Internasional Batam. Hasil dari penelitian ini yaitu; (1) pendidikan berpengaruh positif tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta Internasional. Hasil tersebut tidak sesuai dengan yang dirumuskan pada bab sebelumnya yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; (2) pengalaman kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Labtech Penta Internasional. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; (3) Pendidikan dan Pengalaman kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta Internasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan selumnya, yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Rofi (2012), meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manakah diantara variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Leo Agung Raya Semarang. Hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Ternyata tingkat pengalamannya lebih rendah dibandingkan dengan disiplin kerja karyawan. Dengan begitu diharapkan memberi pelatihan, kursus, atau pengarahan yang sifatnya membangun agar karyawan dapat bekerja secara profesionalisme dalam menangani pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber : Kajian Teori, 2019*

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trimustika Cocominaesa.
- H<sub>2</sub>: keterampilan kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trimustika Cocominaesa.
- H<sub>3</sub>: pengalaman kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trimustika Cocominaesa.
- H<sub>4</sub>: lingkungan kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trimustika Cocominaesa.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013:11) adalah: 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 di PT. Trimustika Cocominaesa. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan.

### Populasi dan Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan model dari Isaac dan Michael adalah cara untuk menentukan jumlah sampel yang memenuhi syarat berikut: (1) diketahui jumlah populasinya; (2) pada taraf kesalahan (*significance level*) 1%, 5% dan 10%; dan (3) cara ini khusus digunakan untuk sampel yang berdistribusi normal, sehingga cara ini tidak dapat digunakan untuk sampel yang tidak berdistribusi normal, seperti sampel yang homogeny. Sampel yang diperoleh sebanyak 198 responden yang diperoleh dari jumlah sampel sebanyak 460 dengan taraf 5% sehingga diperoleh hasil dari tabel sebesar 198 responden.

### Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

### 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. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

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

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Keterampilan Kerja ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0,002	Valid	0,608	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.5}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.6}$	0,000	Valid		Reliabel
Pengalaman ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0,003	Valid	0,602	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.5}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.6}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.7}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.8}$	0,000	Valid		Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	$X_{3.1}$	0,000	Valid	0,653	Reliabel
	$X_{3.2}$	0,001	Valid		Reliabel
	$X_{3.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.5}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.6}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.7}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.8}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.9}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.10}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.11}$	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	$Y_{1.1}$	0,011	Valid	0,624	Reliabel
	$Y_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,018	Valid		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0,034	Valid		Reliabel
	$Y_{1.5}$	0,001	Valid		Reliabel
	$Y_{1.6}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.7}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.8}$	0,002	Valid		Reliabel
	$Y_{1.9}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.10}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.11}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.12}$	0,000	Valid		Reliabel

Y <sub>1.13</sub>	0,000	Valid	Reliabel
Y <sub>1.14</sub>	0,000	Valid	Reliabel

Sumber : Olah Data, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 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**

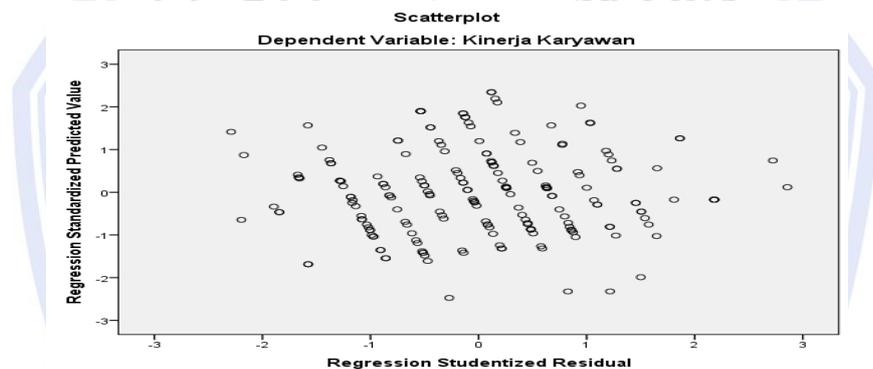
**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Keterampilan Kerja	.998	1.002
Pengalaman	.984	1.017
Lingkungan Kerja	.984	1.016

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

**Uji Heterokedastisitas**

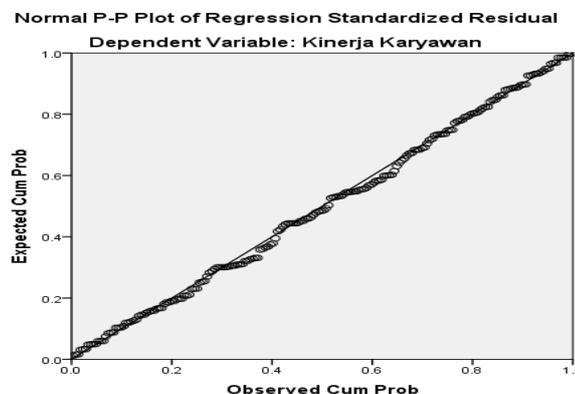


**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 2 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

**Uji Normalitas**



**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 3 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.

### Analisa Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	69.550	6.747
1 Keterampilan Kerja	-.173	.142
Pengalaman	.219	.101
Lingkungan Kerja	-.180	.080

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Persamaan Regresi  $Y = 69,550 - 0,173 X_1 + 0,219 X_2 - 0,180 X_3$  menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Keterampilan Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar nilai koefisien ( $b$ ) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 69,550 memberikan pengertian bahwa jika Keterampilan Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 69,550 satuan. Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari Keterampilan Kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,073 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen ( $Y$ ) mempunyai arti bahwa jika variabel Keterampilan Kerja ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,073 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari Pengalaman ( $X_2$ ) sebesar 0,219 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengalaman ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_3$  yang merupakan koefisien regresi dari Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,180 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen ( $Y$ ) mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,180 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji hipotesis F dan t

**Tabel 5. Uji Hipotesis F dan t**

Model	Uji t		Uji F	
	T	Sig	F	Sig
Constant				
Keterampilan Kerja	-1.212	.227		
Pengalaman	2.174	.031	3.420	.018 <sup>b</sup>
Lingkungan Kerja	-2.261	.025		

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Keterampilan Kerja ( $X_1$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,227 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau Keterampilan Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pengalaman ( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,031 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Pengalaman ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,025 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,018 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Keterampilan Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi tidak membuat kinerja juga meningkat atau sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan karena karyawan yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi terlalu menganggap remeh akan suatu pekerjaan sehingga dengan kemampuannya dalam bekerja tidak akan bias menjamin kinerja meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Pratama dan Wardani (2017) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi memiliki kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karena karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi sudah terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Purwanto dan Hermani (2013) yang menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karyawan yang yang ditempatkan di tempat kerja yang memiliki lingkungan yang kondusif, nyaman dan aman akan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Sagay, Tewal dan Sendow (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. secara parsial Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.
2. secara parsial Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.
3. secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.
4. secara simultan Keterampilan Kerja, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa

### Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. Perusahaan harus mempetahankan karyawan yang memiliki pengalaman paling tinggi yang ada akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen pemasaran khususnya Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Irianto, A. 2010. *Panduan Pengembangan Organisasi*. Andi, Yogyakarta
- Iverson. 2011. *Memahami Keterampilan Pribadi*. CV. Pustaka, Bandung
- Johnson, Elaine B. 2007. *Contextual Teaching And Learning : Menjadikan Kegiatan Belajar Mengajar Mengasyikkan Dan Bermakna*. Mizan Learning Center, Bandung
- Lian. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Unhas*. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/3622?show=full>. Diakses : 30 November 2018.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta
- Nitisemito, A. S. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta

- Pakpahan, M., dan Tamami, S. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Labtech Penta Internasional Batam. *Jurnal Unrika*. Diunduh: <http://journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/733>. Diakses: 07 Maret 2018.
- Pratama dan Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. <http://muqtasid.iainsalatiga.ac.id/index.php/muqtasid/article/view/1153>. Diakses : 30 November 2018.
- Purwanto dan Hermani. 2013. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. *Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/16063>. Diakses : 30 November 2018.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rofi, A. N. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol. 3, No. 1. (2012).Diunduh:<http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/33> Diakses: 09 Maret 2018.
- Sagay, Tewal dan Sendow. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20500>. Diakses : 30 November 2018.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung

