

PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL PAG DENPASAR

Ni Nyoman Putri Handayani¹⁾, Ida Bagus Made Widiadnya²⁾, Sapta Rini Widyawati³⁾

^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: putrihandayani2705.99@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangatlah menentukan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam perusahaan yang berjumlah 74 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 74 orang. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar, keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.

Kata Kunci: Pengetahuan, Keterampilan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is very decisive in achieving the goals of the company, the better the employee's performance, the company's goals will be achieved easily. The purpose of this study was to determine the effect of knowledge, skills, and work environment on employee performance at the Bengkel PAG Denpasar. The population in this study were all employees in the company, amounting to 74 people, with the sample used in the amount of 74 people. The analytical tools used are multiple linear regression analysis, classical assumption test, and partial test (t test). The results showed that knowledge had a positive and significant effect on employee performance at the Bengkel PAG Denpasar, skills had a positive and significant effect on employee performance at the Bengkel PAG Denpasar, and the work environment had a positive and significant effect on employee performance at the Bengkel PAG Denpasar.

Keywords: Knowledge, Skills, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Budiarto dan Katini, 2015 Saat ini peran sumber daya manusia sangatlah berperan aktif terhadap pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan strategi dan tujuan instansi.

Menurut Sapitri (2016) sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan instansi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut.

Widyaningsih (2012) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap memiliki kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan

memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya pengetahuan, dimana pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan lebih melekat dan langgeng daripada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan. Jadi kinerja yang didasari atas pengetahuan akan lebih optimal. Kinerja sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan penetapan standar tertentu (Withmore yang dikutip oleh Lijian, 2012). Pengetahuan menurut Bagia (2015) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. Pengertian tersebut menekankan kinerja ke dalam pengetahuan seorang karyawan, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang karyawan maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu keterampilan. Reber dalam Muhibbin (2013) menyatakan Karyawan yang memiliki keterampilan baik, maka akan memperoleh pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga sangat dipengaruhi oleh

keterampilan. Semakin terampil karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suprayitno dan Sukir (2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga serta pikirannya terhadap tugasnya. Lingkungan kerja merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dengan secara potensial mempengaruhi

kinerja organisasi tersebut menurut Budiyo (2014).

Bengkel PAG yang merupakan salah satu perusahaan jasa otomotif yang ada di Kota Denpasar. Bengkel PAG adalah bengkel service mesin dan body repair mobil yang berdiri sejak tahun 2002. karyawan Bengkel PAG harus mempunyai kesadaran dan ketepatan waktu dalam bekerja dan juga absensi yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran akan absensi dan ketepatan waktu dalam bekerja maka akan tercipta kinerja yang baik terhadap karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.

Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manajer Bengkel PAG, peneliti menemukan masalah terhadap kinerja pada Bengkel PAG. Karyawan pada Bengkel PAG Denpasar tahun 2020 berfluktuasi pada setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,08%. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Menurut Mudiarta (2011) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3,00% dan di atas 3,00% dianggap tinggi. Dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,08% adalah tergolong tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat absensi karyawan berada pada tingkat yang tidak baik.

Fenomena lainnya yang diperoleh dari hasil observasi di Bengkel PAG yaitu seperti ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan sehingga menghambat kinerja karyawan, juga pengetahuan karyawan yang kurang tentang prosedur pelaksanaan tugas sehingga menyebabkan cukup tingginya tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas. Masalah lainnya yaitu kurang efektifnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan meliputi, kecakapan, kemampuan dan ketelitian sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan tugas, target kerja yang belum tercapai. Serta masalah yang menghambat kinerja karyawan yaitu dimana lingkungan kerja seperti, pencahayaan yang cukup, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, serta ruang gerak yang memadai untuk melakukan kegiatan belum optimal. Begitu juga fenomena dimana hubungan kerja antara seluruh aspek dalam Bengkel PAG yang sifatnya masih kurang terbuka dan saling mendukung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar?
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang didapat diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang

kompetensi terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan literatur untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pengetahuan, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi serta saran-saran untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kinerja organisasi pada Bengkel PAG Denpasar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikembangkan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Bimberg dalam Mahennoko, 2011).

2.2 Pengetahuan

Menurut Sutrisno (2014) pengetahuan (*knowledge*) adalah kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan

mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Notoadmojo dalam Novalika (2016) mengemukakan indikator dari pengetahuan antara lain: Tingkat Pendidikan, Informasi, Sosial budaya, Lingkungan, Pengalaman, dan Usia.

2.3 Keterampilan

Keterampilan menurut Goldon (2010) adalah keahlian atau kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Indikator keterampilan menurut Wahyudi dalam Halawa (2019) antara lain: Kemampuan, Kecakapan, Ketelitian, Kepercayaan diri, Komitmen, dan Pengalaman.

2.4 Lingkungan Kerja

Terry (2016) menyatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dalam Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut: Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Hubungan antar pegawai.

2.5 Kinerja Karyawan

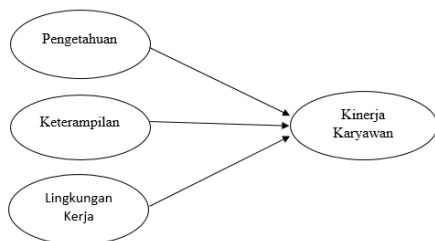
Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernadin dan Russel dalam buku Kaswan (2012) indikator dari kinerja, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas biaya, Kebutuhan untuk supervise, dan Dampak interpersonal.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu model atau gambar dalam bentuk konsep yang menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Model Penelitian



3.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, serta teori-teori mengenai pengetahuan, keterampilan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, maka hipotesis

yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.

H₂: Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Kantor Pusat Bengkel PAG yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Utara No.999, Peguyangan Kaja, Kec. Denpasar Utara.

4.2 Obyek Penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah sumber daya manusia khususnya pengetahuan, keterampilan, dan lingkungan kerja pada Kantor Pusat Bengkel PAG.

4.3 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel Pengetahuan (X_1), variabel Keterampilan (X_2) dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) diperlakukan sebagai variabel independen. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperlakukan sebagai variabel dependen.

4.4 Definisi Operasional Variabel

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu Rivai dan Sagala (2011).

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Moeheriono (2010).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2011).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Irianto (2011).

4.5 Jenis dan Sumber Data

- Jenis data:
 1. Data kuantitatif adalah jenis data penelitian yang mempunyai bentuk nomor atau bilangan.

2. Data kualitatif adalah jenis data deskriptif dinyatakan dalam bentuk verbal, symbol atau gambar.

- Sumber data:
 1. Data Primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama.
 2. Data Sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain.

4.6 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bengkel PAG Denpasar sebanyak 74 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan pada Bengkel PAG Denpasar sebanyak 74 orang, menggunakan teknik sampling jenuh.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Pengamatan (*Observation*)
2. Wawancara (*Interview*)
3. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*)
4. Dokumentasi (*documentation*)

4.8 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji parsial).

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas menurut Sugiyono (2016:177), menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	$\geq 0,3$	Keterangan
Variabel X ₁	X _{1.1}	0,525	0,3	Valid
	X _{1.2}	0,657	0,3	Valid
	X _{1.3}	0,658	0,3	Valid
	X _{1.4}	0,737	0,3	Valid
	X _{1.5}	0,608	0,3	Valid
	X _{1.6}	0,503	0,3	Valid
Variabel X ₂	X _{2.1}	0,477	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,482	0,3	Valid
	X _{2.3}	0,548	0,3	Valid
	X _{2.4}	0,593	0,3	Valid
	X _{2.5}	0,763	0,3	Valid
	X _{2.6}	0,629	0,3	Valid
Variabel X ₃	X _{3.1}	0,600	0,3	Valid
	X _{3.2}	0,544	0,3	Valid
	X _{3.3}	0,602	0,3	Valid
	X _{3.4}	0,623	0,3	Valid
	X _{3.5}	0,540	0,3	Valid
	X _{3.6}	0,689	0,3	Valid
Variabel Y	Y ₁	0,687	0,3	Valid
	Y ₂	0,756	0,3	Valid
	Y ₃	0,626	0,3	Valid
	Y ₄	0,379	0,3	Valid
	Y ₅	0,455	0,3	Valid
	Y ₆	0,588	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa semua pernyataan valid dengan nilai koefisien korelasi dari semua indikator atau butir pernyataan lebih besar dari 0,3.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrument yang merupakan alat pengukuran suatu konstruk atau variabel. Instrument yang

reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach $> 0,60$. Jika nilai Alpha Cronbach $< 0,60$ maka pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Pengetahuan (X ₁)	0,677	0,60	Reliabel
Keterampilan (X ₂)	0,623	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,641	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,634	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, semua variabel penelitian memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60 yang berarti reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian

ini deteksi melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	74
Test Statistic	.063
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0 (2021)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi atau koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara: jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011). Hasil uji multikolenieritas dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengetahuan	.396	2.528
	Keterampilan	.368	2.718
	Lingkungan Kerja	.428	2.337

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka model persamaan regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari pengamatan ke pengamatan lain di penelitian ini diukur menggunakan uji glejser, yang ditampilkan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			
Variabel Penelitian		T	Sig.
1	(Constant)	1.356	.179
	Pengetahuan	-1.429	.157
	Keterampilan	-.016	.987
	Lingkungan Kerja	1.044	.300

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji glejser, dapat dilihat pada tabel di atas nilai *Sig.* semua variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini bebas dari uji heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan out put program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada tabel *coefficients*. Analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.605	1.184		1.356	.179
	Pengetahuan	.324	.064	.364	5.030	.000
	Keterampilan	.447	.072	.463	6.179	.000
	Lingkungan Kerja	.166	.061	.189	2.724	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,605 + 0,324 X_1 + 0,447 X_2 + 0,166 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien variabel Pengetahuan (X_1) diperoleh nilai 0,324, hal ini menunjukkan bahwa setiap meningkatnya variabel Pengetahuan (X_1) maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi variabel Keterampilan (X_2) dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) dianggap tetap.
- 2) Koefisien variabel Keterampilan (X_2) diperoleh nilai 0,447, hal ini menunjukkan bahwa setiap meningkatnya variabel Keterampilan

(X_2) maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi variabel Pengetahuan (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) dianggap tetap.

- 3) Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh nilai 0,166, hal ini menunjukkan bahwa setiap meningkatnya variabel Lingkungan Kerja (X_3) maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi variabel Pengetahuan (X_1) dan variabel Keterampilan (X_2) dianggap tetap.

4. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol).

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. *Adjusted R Square* berarti *R Square* sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup dalam perhitungan *Adjusted R Square*. Uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Koefisien Korelasi & Koefisien
Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.849	.624

- a. Predictors: (Constant), Pengetahuan, Keterampilan, Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 7 dapat dihitung bahwa nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0,925 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pengetahuan, Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sangat Kuat.
2. Nilai Adjusted R square sebesar 0,849 berarti 84,9% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan variabel Pengetahuan, Keterampilan dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 15,1% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel pengetahuan, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan terikatnya secara parsial. Hasil uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.605	1.184		1.356	.179
	Pengetahuan	.324	.064	.364	5.030	.000
	Keterampilan	.447	.072	.463	6.179	.000
	Lingkungan Kerja	.166	.061	.189	2.724	.008

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0 (2021)

- a. Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Pengetahuan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Keterampilan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel Keterampilan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja sebesar $0,008 < 0,05$. Artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa Variabel Pengetahuan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bengkel PAG Denpasar dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Pengetahuan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Primadanti (2017) yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang)”.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa Variabel Keterampilan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bengkel PAG Denpasar dengan nilai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Keterampilan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halawa (2019) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan”.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bengkel PAG Denpasar dengan nilai nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Lingkungan Kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja

Karyawan. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fiqi (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan”.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan:

1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa keterampilan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar.

6.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang penulis alami dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya pada variabel pengetahuan, keterampilan, dan lingkungan kerja. Bukan variabel lainnya.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di Bengkel PAG pusat yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani Utara No.999, Peguyangan Kaja, Kec. Denpasar Utara. Bukan di kantor cabang Bengkel PAG lainnya.

6.3 Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan dapat dibuat saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen Bengkel PAG Denpasar, adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak manajemen lebih meningkatkan proses rekrutmen karyawan yang memperhatikan spesifikasi antara tingkat pendidikan dengan keahlian/keterampilan yang dimiliki lebih sesuai dengan bidang pekerjaannya.
2. Disarankan kepada pihak manajemen lebih meningkatkan kecakapan yang dimiliki oleh seorang karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan, yang diharapkan mampu

menunjang peningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

3. Disarankan kepada pihak manajemen lebih meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dengan memasang peredam suara bising yang diharapkan mampu menetralkan suara bising yang berlebihan sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Aprillia, Veronica, D.S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Dian Nuswanto Semarang.
- Asep Sopyan N. 2016. Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perajin Pada Kelompok Usaha Akar Wangi (Kepek, Semin, Gunungkidul, Yogyakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah*. Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No 1, Oktober 2015.
- Budiyono, Amirullah Haris. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dewi, Oktaviani Shinta dan Prayekti. 2019. Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pengerajin Pada Sentra Industri Perak di Kotagede Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta Vol. 3 No. 1, April 2019.
- Fiqi, Moh. Amir. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. Universitas Muhammadiyah Malang, Jawa Timur.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldon. 2010. *Metoda Research.* (Jakarta: Gramedia Press, 2010). Hal. 255.
- Halawa, Welius. 2019. Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultan Medan. *Skripsi.*
- Irianto, Agus. 2011. *Pendidikan Sebagai Investasi dalam Pembangunan Suatu Bangsa.* Jakarta: Kencana, 2011. Hal. 62.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Locke, E. A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives.* *American Institues of Research.* No. 16, Hal: 3:157-89.
- Mahennoko, A, A., 2011. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi.* Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponogoro Semarang.
- Moeherino. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Penerbit: Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mudiartha, U.W. 2011. *Buku Ajar Sumber Daya Manusia.* Denpasar: UPT Universitas Udayana.
- Muhibbin, Syah. 2013. *Psikologi Belajar* Edisi Revisi 13. Jakarta: Rajawali Pers.
- Novalika. 2016. Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Nur'aeni dan Miftahulhidaya Sudirman. 2019. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Skripsi.* Sekolah Tinggi Ilmu Perbankan Syariah Al Ma'soem Jawa Barat.

- Primadanti, Arsari. 2017. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang). *Skripsi*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktik*. Penerbit: PT. Raja Grafindo, Persada.
- Rogers, C. 2016. *Theories of Learning in Educational Psychology*.
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru. *Jurnal Universitas Riau*, Vol. 4, No.5.
- Saragih, Saut Pin Tubipar dan Harisno. 2015. *Influence of Knowledge Sharing and Information Technology Innovation on Employees Performance at Batamindo Industrial Park*. Bina Nusantara University Jakarta.
- Sari, Dwi Maya. 2016. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepeuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Suhartini, Yati. 2015. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Skripsi*.
- Sunarsih, Denok, Hadion Wijoyo, dan Dede Andi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Skripsi*. Universitas Pamulang, Banten.

- Suprayitno dan Sukir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam, Pranada Media Group, Jakarta.
- Tamara, Pingky Dwi Annisa. 2019. Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap, dan Pengalaman Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Tulungagung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, Jawa Timur.
- Terry, George R. (2016). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Vivian, Nur Eli, Eva Mufidah, dan Vita Fibriyani. 2020. Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja UMKM Mebel di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan, Jawa Timur.
- Widiaswari, Roro Rukmini. 2011. Hubungan Antar Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota. *Jurnal*. Ekonomi dan Bisnis. 1 (3) 18 – 29.
- Widyaningsih. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara. *Skripsi*. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.