

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM BAK SAMPAH KARET SURABAYA

Oleh:

Maria Laurencia S. S. W

Nur Widyawati, S.Si, SE., M.SM

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl.PerakBarat.No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, JawaTimur 60177

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya yang berjumlah 34 karyawan, dengan menggunakan teknik sampel jenuh maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya yang berjumlah 34 karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, Variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam organisasi apapun sumber daya manusia (SDM) menempati kedudukan yang paling penting. Menurut Simamora Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sementara itu, menurut Marwansyah, (2014:4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan hubungan industrial. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan.

Selain itu, menurut Lijan Poltak Sinambela, (2016:8) manajemen sumber daya manusia adalah suatu produser yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya atau UMKM yang sedang berkembang

Saat ini keberadaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di negara-negara berkembang dapat dikatakan sebagai tulang punggung perekonomian negara. Keberadaan UMKM terbukti mampu menggerakkan roda perekonomian bangsa dan mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Meski para UMKM ini memiliki beberapa keterbatasan namun pada kenyataannya mereka mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Persaingan bisnis di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal inilah yang mendorong para pelaku UMKM untuk selalu membuat konsumen mereka merasa puas terhadap produk dan pelayanan mereka. Selain itu perusahaan juga harus mempunyai sumber daya yang cukup baik seperti sumber daya alam, sumber

daya modal maupun sumber daya manusia. Ketiga sumber daya tersebut harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan

UMKM Bak Sampah Karet Surabaya merupakan UMKM yang didirikan Pak Sulaiman di sekitaran Jalan Karet Surabaya, UMKM Bak Sampah Karet Surabaya Mampu memiliki visi menjadi wadah masyarakat terdampak untuk bekerja dengan fasilitas yang telah disediakan oleh pemerintah Kota Surabaya dengan menjadi industry terkemuka dibidang bisnis Bak Sampah Karet

Untuk dapat terus berkembang, UMKM Bak Sampah Karet Surabaya harus terus memperhatikan kinerja karyawan yang ada. Menurut Rivai dan Jauvani (2017:548) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang pertama adalah faktor keterampilan kerja. Menurut Bateman dan Snell (2017:10) menjelaskan bahwa Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi

Selain faktor keterampilan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Masfufah (2020) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian terdahulu dari Abdul (2019) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor keterampilan dan pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Febrio (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun Putri (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, sedangkan Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95).

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya”**

Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya
2. Hanya menggunakan 3 variabel bebas yaitu keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja, serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya?
4. Apakah keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis merumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi UMKM Bak Sampah Karet Surabaya: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi STIAMAK Barunawati: sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin.

Menurut Herman Sofyandi (2015:6) menyatakan bahwa Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien

Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai dan di realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan
2. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Keterampilan Kerja

Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan. Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai susksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2016:21) menjelaskan bahwa *Skill* atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2016:60)

Jenis-Jenis Keterampilan Kerja

Keterampilan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknis, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal. Menurut Amirullah dan Budiyo (2016:22-23) ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yaitu:

1. Keterampilan teknik (*technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya

2. Keterampilan kemanusiaan (*human skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok

3. Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental

mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

Indikator Keterampilan Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2016:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Dimensi Kecakapan
 - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Dimensi Kepribadian
 - a. Kemampuan dalam mengendalikan diri
 - b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Komitmen terhadap pekerjaan
3. Dimensi Latihan indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik

Pengalaman Kerja

Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Trijoko (2014:82) Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, sedangkan menurut Manulang (2014:102) pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Basari (2016:34) faktor-faktor pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes dan needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster Bill (2014:43) Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/ masa kerja.
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan

menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, sedangkan Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95).

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di lingkungan pekerjaan yang mendukung pekerjaan karyawan

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Jauvani (2017:548) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Donni Juni Priansa (2017:270), Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, sedangkan Menurut

Widodo (2016:78) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:145) mengemukakan bahwa, salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara tangible (kualitas, kuantitas, waktu) dan intangible (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar). Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kesetiaan: Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.
2. Kualitas dan kuantitas kerja: Merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran: Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
4. Kedisiplinan: Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas: Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama: kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
7. Kepemimpinan: Merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian: Sikap prilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa: Kemampuan berfikiran yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan: Merupakan kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab: Kesediaan karyawan dalam mempertanggung-jawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Menurut Bangun (2016:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

Hubunga Antar Variabel

1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana telah disebutkan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi instansi pemerintahan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki keterampilan yang dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka instansi pemerintahan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan.

2. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2009), menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan memproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk. Semakin tinggi pengalaan kerja yang meliputi masa kerja yang lama, penerapan informasi pada pekerjaan dan metode pekerjaan yang baik, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

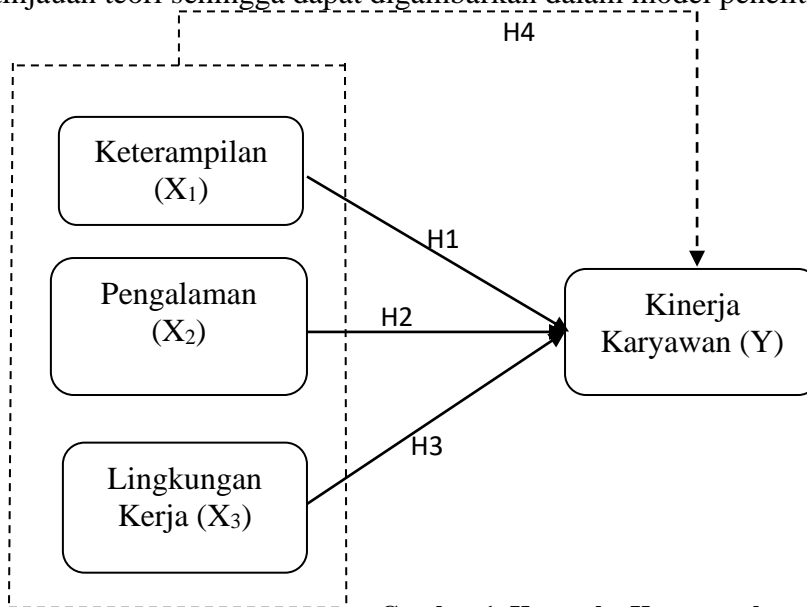
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti menyatakan bahwa bekerja karyawan mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Soedarmayanti : 2009)

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menggambarkan rancangan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2015:60) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi ebagai masalah yang penting.

Berdasarkan uraian di atas kerangka berfikir yang dikembangkan dalam peneliian ini mengacu pada tinjauan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Sendiri

Keterangan:

- - - - -> = pengaruh simultan
- > = pengaruh parsial

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2015:64). Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. H_1 = Diduga bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya
2. H_2 = Diduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya
3. H_3 = Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya
4. H_4 = Diduga bahwa keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2015:8).

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:38) menyatakan bahwa segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan tujuan yang diharapkan, penelitian ini merupakan usaha untuk menemukan dan mengembangkan serta menguji atas kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan metode-metode ilmiah. Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel X diantaranya Variabel keterampilan (X_1), pengalaman (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan 1 variabel Y yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi

Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2015: 11) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya yang berjumlah 34 karyawan

Sampel

Sugiyono (2015:16), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau teknik sensus. Menurut Sugiyono (2016:18) mendefinisikan sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan

kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya yang berjumlah 34 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar. Menurut Raihan (2017:81) kegiatan pengumpulan data merupakan hal paling penting dalam penelitian untuk mencapai hasil penelitian yang mempunyai kualitas dan mempunyai bukti nyata dan benar.

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian ini digunakan cara-cara pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*), yaitu pengumpulan data skripsi dengan literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti.
2. Studi Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data skripsi dengan mengadakan penelitian secara langsung dilapangan atau objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam pengembangan data adalah sebagai berikut :

- a. *Kuesioner* (angket)

Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

- b. Observasi (pengamatan)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, seperti wawancara dan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:203) mengemukakan bahwa, "observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan". Teknik observasi ini digunakan peneliti untuk mengamati secara langsung dan tidak langsung mengenai kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada PT Citrabaru Adinusantara

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka validitas dapat mengukur apakah dalam pertanyaan kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:203), menyatakan bahwa pengujian reabilitas instrumen dapat dilakukan dengan test-retest (*stability*), *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal reabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghazali (2016: 110) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik.

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:139).

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- α = Koefisien konstanta
- β_1 = Koefisien regresi keterampilan
- β_2 = Koefisien regresi pengalaman kerja
- β_3 = Koefisien regresi lingkungan kerja
- X_1 = keterampilan
- X_2 = pengalaman kerja
- X_3 = lingkungan kerja
- e = Estimasi *error*

5. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

6. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:88).

7. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016,179).

HASIL UJI

Analisis Data

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 34 responden karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji yang ketiga adalah analisis regresi linier berganda dan uji yang keempat adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 34 responden karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya, maka dapat dikatakan valid ataupun reliabel apabila instrumen atau indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05 sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan metode *Crobanch's Alpha*.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat rhitung dan rtabel dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika rhitung > rtabel. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel keterampilan kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.883	0.3388	Valid
X _{1.2}	0.837	0.3388	Valid
X _{1.3}	0.813	0.3388	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Variabel keterampilan kerja terdiri dari 3 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel keterampilan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai rtabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.3388.

2. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel pengalaman kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.774	0.3388	Valid
X _{2.2}	0.776	0.3388	Valid
X _{2.3}	0.726	0.3388	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Variabel pengalaman kerja terdiri dari 3 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel pengalaman kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai rtabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.3388.

3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel lingkungan kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{3.1}	0.801	0.3388	Valid

X _{3.2}	0.679	0.3388	Valid
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{3.3}	0.726	0.3388	Valid
X _{3.4}	0.762	0.3388	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 4 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai rtabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.3388.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y ₁	0.647	0.3388	Valid
Y ₂	0.604	0.3388	Valid
Y ₃	0.672	0.3388	Valid
Y ₄	0.699	0.3388	Valid
Y ₅	0.715	0.3388	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2021)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai rtabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.3388.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Malhotra, 2016:289). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Keterampilan kerja (X ₁)	0.799	0.6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0.627	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.727	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.689	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2021)

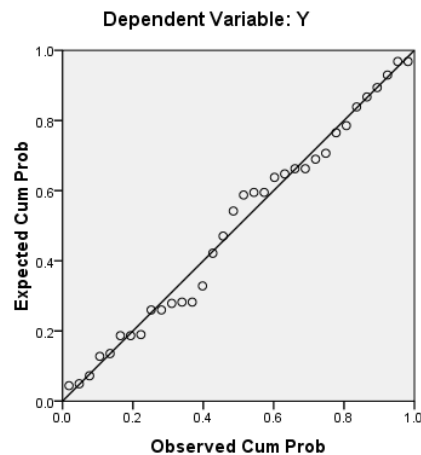
Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel keterampilan kerja (X₁), pengalaman kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar 2.

Pada gambar 2 Hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

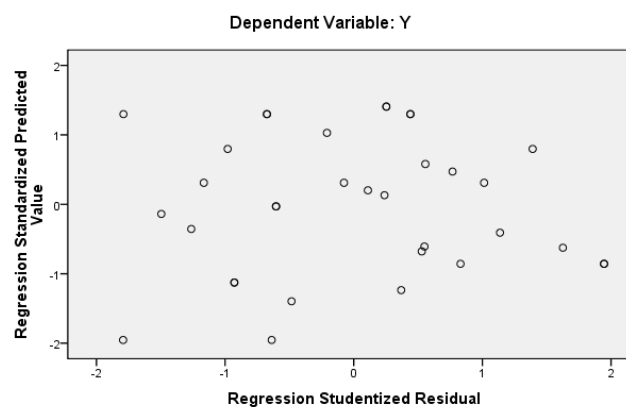


Gambar 2 *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu keterampilan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari output SPSS.



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Pada gambar 3 Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu keterampilan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3). Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,292	3,419	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₂	0,380	2,631	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₂	0,301	3,319	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 6 diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami *multikolinieritas* antar variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.765	2.000		2.882	.007
X ₁	.588	.236	.421	2.496	.018
X ₂	1.285	.215	.884	5.970	.000
X ₃	.419	.196	.356	2.143	.040

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.765 + 0.588 X_1 + 1.285 X_2 + 0.419 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- α = Koefisien konstanta
- β_1 = Koefisien regresi keterampilan kerja
- β_2 = Koefisien regresi pengalaman kerja
- β_3 = Koefisien regresi lingkungan kerja
- X₁ = Keterampilan kerja
- X₂ = Pengalaman kerja
- X₃ = Lingkungan kerja
- e = Estimasi *error*

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Apabila nilai variabel yang terdiri dari keterampilan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai nilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 5.765, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 5.765.
2. Nilai koefisien keterampilan kerja (X_1) sebesar 0.588 menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien pengalaman kerja (X_2) sebesar 1.285 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_3) sebesar 0.419 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini keterampilan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 8 dibawah, diketahui keterampilan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari α 0.05

Tabel 8 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.695	3	26.565	30.029	.000 ^a
	Residual	26.540	30	.885		
	Total	106.235	33			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 7 diatas, maka diketahui bahwa variabel keterampilan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.018 lebih kecil dari 0.05 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial

Nilai signifikansi untuk variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial

Nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0.040 lebih kecil dari 0.05 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial

Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R^2 . Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.725	.941

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Dari tabel 9 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0.866 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan keterampilan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda adjusted R Square adalah 0.725 atau sebesar 72.5%. Nilai ini menunjukkan variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel keterampilan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sisanya sebesar 27.5% dipengaruhi dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel keterampilan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.018 lebih kecil dari 0.05 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Sebagaimana telah disebutkan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi instansi pemerintahan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki keterampilan yang dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka instansi pemerintahan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nining Purnama Syarthini (2014), yang menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja pada PT. MPM Cabang Bengkulu. Pada penelitian melihat pengaruh keterampilan terhadap kinerja memperoleh t hitung sebesar 2.712, sedangkan (t tabel) sebesar 1.645 artinya t hitung > t tabel (2.712 > 1.645). Karena t hitung lebih besar maka H_0 ditolak maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pada Karyawan PT. MPM Cabang Bengkulu

2. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Menurut Mangkuprawira (2009), menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk. Semakin tinggi pengalaman kerja yang meliputi masa kerja yang lama, penerapan informasi pada pekerjaan dan metode pekerjaan yang baik, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Situmeang, (2017) mengenai Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah, mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan R^2 sebesar 68,8%, atau dengan kata lain adanya pengalaman kerja dapat mempermudah karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.040 lebih kecil dari 0.05 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. seperti menyatakan bahwa bekerja karyawan mengharapkan bahwa

lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Soedarmayanti : 2009)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.018 lebih kecil dari 0.05 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial
2. variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 00.040 lebih kecil dari 0.05 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial
4. Variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari α 0.05

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

1. Pihak UMKM Bak Sampah Karet Surabaya harus memperhatikan faktor keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja agar kinerja meningkat
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Budiyo, Haris. 2016. *Pengantar Manajemen*. Edisi ketiga. Penerbit Graha Ilmu
- Bateman, Thomas S, dan Snell, Scott A. 2017, *Management, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah McGraw-Hill Education (Asia)*. Jakarta: Salemba Empat
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Darmadi. 2020. *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal
- Dea, Gita. 2020. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pekayanan Pelanggan Salatiga*. Jurnal
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Lengkong, Febrio. 2019. *Pengaruh keterampilan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Mustika Cocoinaesa (Minahasa Selatan)*. Jurnal
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Aji. 2019. *Pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Suatu studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis)*. Jurnal
- Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalial*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung

Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.