

PENGARUH KETERAMPILAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KUTABULUH KABUPATEN KARO

Oleh:

Santy Noriva Br Ginting¹⁾

Juniati Simanjuntak²⁾

Univeristas Darma Agung, Medan^{1,2)}

E-mail:

santynoriva@gmail.com¹⁾

juniati@gmail.com²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of skills (X_1) and work environment (X_2) on employee performance (Y) at the Kutabuluh Head Office of Karo Regency by distributing questionnaires to 26 respondents. This multiple linear regression analysis equation can be interpreted as follows: $Y = 3.653 + 0.150 X_1 + 0.589 X_2$. The constant value of 3.653 means that the performance has increased by 36.53% if the skills and work environment are included in the equation. The skill regression coefficient (X_1) of 0.150 means that performance will increase as influenced by skills by 15%. The work environment regression coefficient (X_2) is 0.589, which means that the performance will increase due to an increase in the work environment by 15%. The skill variable (X_1) has a positive and significant effect on performance (Y) with a t value of 0.911 with a t table value of 0.684. Work environment variable (X_2) has a negative effect on performance (Y) with a t value of 4.024 with a t table value of 0.684. The variable skills (X_1) and work environment (X_2) simultaneously have a positive and significant effect on performance (Y) as indicated by the calculated F value of 54.189 and F table 3.40. The results of calculations using the SPSS V22 program show that the coefficient of determination (adjusted R^2) is 0.810. This means that 81.0% of performance can be explained by the variables of skills and work environment while the remaining 19% of performance is influenced by other variables outside of this study, such as loyalty and motivation etc.

Keywords: Skills, Work Environment and Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo dengan membagikan kuesioner kepada responden sebanyak 26 orang. Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut: $Y = 3,653 + 0,150 X_1 + 0,589 X_2$

Nilai konstanta 3,653 artinya kinerja mengalami kenaikan sebesar 36,53% jika keterampilan dan lingkungan kerja dimasukkan dalam persamaan. Nilai koefisien regresi keterampilan (X_1) sebesar 0,150 artinya kinerja akan meningkat dipengaruhi oleh keterampilan sebesar 15%. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,589 artinya kinerja akan meningkat akibat kenaikan lingkungan kerja sebesar 15%. Variabel keterampilan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 0,911 dengan nilai t tabel sebesar 0,684. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung 4,024 dengan nilai t tabel sebesar 0,684. Variabel keterampilan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 54,189 dan F tabel 3,40. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS V22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,810. Hal ini berarti 81,0% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel keterampilan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 19% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya loyalitas dan motivasi dll.

Kata Kunci: Keterampilan, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau sering disingkat dengan SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan tentang keterampilan karyawan, lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara yang efisien dan kompeten adalah keterampilan. Keterampilan/kemampuan sumber daya manusia sangat tinggi nilainya dalam mewujudkan kegiatan pembinaan dan pengembangan suatu organisasi. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres,

sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo sebuah wahana yang berorientasi pada kinerja dengan menggunakan keterampilan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif yang diharapkan mencapai tujuan yang maksimal. Dengan pertimbangan-pertimbangan melalui indikator – indikator yang digunakan penulis pada keterampilan dan lingkungan kerja serta kinerja maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1 Keterampilan

Menurut Mangkunegara, & Anwar, P. (2015:78) menyatakan bahwa “Keterampilan merupakan pengetahuan yang didapatkan dan dikembangkan melalui latihan atau *training* dan pengalaman dengan melakukan berbagai tugas”.

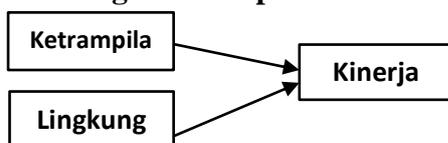
2.1.2. Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015: 87) adalah “Kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya”.

2.1.3. Kinerja

Hasibuan Sayuti, (2017:170) mengemukakan “kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”

2.2.Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Sumber: Olahan Penulis (2020)

2.3.Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Keterampilan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo

H₃ : Keterampilan dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo.

3. METODE PELAKSANAAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo yang berlokasi di Jalan Kutabuluh No. 170 Desa Kutabuluh Kecamatan Kutabuluh Kabupaten Karo Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari tahun 2020 sampai dengan bulan Oktober tahun 2020.

3.2.Populasi dan Sampel

3.2.1.Populasi

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Kantor

Camat Kutabuluh Kabupaten Karo sebanyak 26 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

3.2.2.Sampel

Sampel penelitian berjumlah 261 orang pegawai Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo.

3.3. Definisi Operasional Variabe

Tabel 3.1.

Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Defenisi operasional | Indikator | Skala |
|-----------------------|---|---|--------------|
| Kinerja (Y) | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pabundu Tika (2017) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja | Skala Likert |
| Keterampilan (X1) | Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Pendapat tentang keterampilan ini lebih mengarah pada aktivitas yang bersifat psikomotorik. (Simamora: 2015) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan 2. Prosedur melaksanakan pekerjaan 3. Menyelesaikan tugas 4. Menentukan ukuran 5. Kualitas pekerjaan 6. Hasil pekerjaan | Skala Likert |
| Lingkungan kerja (X2) | Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Singodimedjo.2018) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Temperatur 3. Kebisingan 4. Warna 5. Ruang gerak 6. Kenyamanan 7. Hubungan karyawan | Skala Likert |
| | | | |

Sumber: Olahan Penulis (2020)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

Tabel 4.1.
Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| PENDIDIKAN | 26 | 1 | 8 | 3,96 | 2,049 |
| GOLONGAN | 26 | 1 | 13 | 7,31 | 3,069 |
| PEJABAT | 26 | 1 | 2 | 1,81 | ,402 |
| Valid N (listwise) | 26 | | | | |

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Data statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari table 4.2 : 26 responden dengan tingkat pendidikan minimum adalah SD dan sekolah paling tinggi adalah S2. Untuk tingkat golongan bahwa dari 26 pegawai dengan golongan paling rendah adalah Ia dan golongan paling tinggi adalah IV b. Untuk tingkat pegawai struktural dan pejabat paling banyak adalah fungsional

4.2. Uji Validitas Tabel 4.2. Uji Validitas

| Keterampilan (X1) | | R hit | R tab | Ket |
|-----------------------|---------------------------------|-------|--------|-------|
| 1 | Menyelesaikan pekerjaan | 0,590 | 0,3882 | Valid |
| 2 | Prosedur melaksanakan pekerjaan | 0,602 | 0,3882 | Valid |
| 3 | Menyelesaikan tugas | 0,744 | 0,3882 | Valid |
| 4 | Menentukan ukuran | 0,590 | 0,3882 | Valid |
| 5 | Kualitas pekerjaan | 0,602 | 0,3882 | Valid |
| 6 | Hasil pekerjaan | 0,744 | 0,3882 | Valid |
| Lingkungan kerja (X2) | | | | |
| 1 | Penerangan | 0,720 | 0,3882 | Valid |
| 2 | Temperatur | 0,429 | 0,3882 | Valid |
| 3 | Kebisingan | 0,394 | 0,3882 | Valid |

| 4 | Warna | 0,650 | 0,3882 | Valid |
|-------------|-------------------|-------|--------|-------|
| 5 | Ruang gerak | 0,590 | 0,3882 | Valid |
| 6 | Kenyamanan | 0,602 | 0,3882 | Valid |
| 7 | Hubungan karyawan | 0,744 | 0,3882 | Valid |
| Kinerja (Y) | | | | |
| 1 | Kualitas | 0,634 | 0,3882 | Valid |
| 2 | Kuantitas | 0,429 | 0,3882 | Valid |
| 3 | Ketepatan waktu | 0,394 | 0,3882 | Valid |
| 4 | Efektivitas | 0,650 | 0,3882 | Valid |
| 5 | Kemandirian | 0,590 | 0,3882 | Valid |
| 6 | Komitmen kerja | 0,602 | 0,3882 | Valid |

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Jawaban responden untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap dimensi pada setiap indikator untuk menentukan r hitung. Hasil perhitungan menunjukkan hasil dimana r hitung lebih besar daripada r tabel maka semua jawaban responden telah valid.

4.3. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2.
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,749 | 20 |

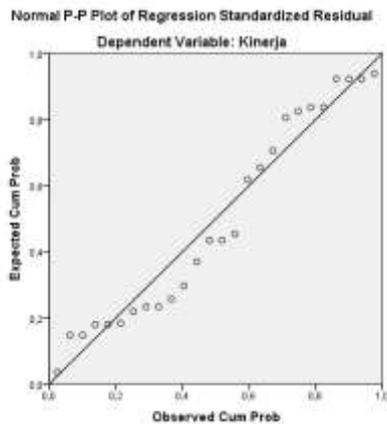
Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan variabel kinerja, seluruhnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha berada 0,749 lebih besar dari 0,60 untuk 26 jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel dan dapat diandalkan.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Tabel 4.3.

Uji Normalitas P-Plot

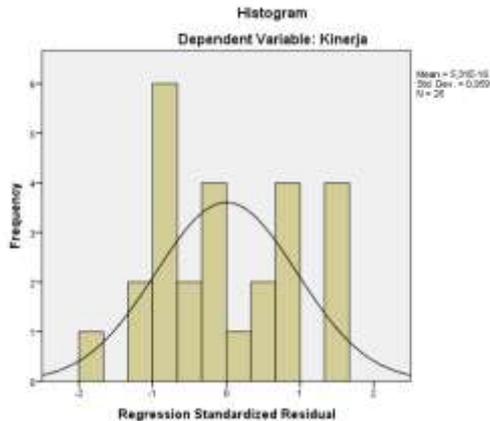


Sumber: Olahan Penulis (2020)

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalita

Gambar 4.5.

Uji Normalitas Histogram



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram telah memenuhi normalitas dimana bentuk kurva pada dua sisi kiri dan kanan adalah simetris dengan kedua bidang yang sama. Bentuk dengan dua sisi tersebut menunjukkan bahwa asumsi klasik dengan menggunakan histogram telah dipenuhi.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5
Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | | | |
|-------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|-------|------|------|-------------------------|------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | 1 | 2 | | | Tolerance | VIF | | |
| 1 | Constant | 3,653 | 1,733 | | 2,107 | ,040 | | | | | |
| | Keterampilan | ,150 | ,164 | ,171 | ,041 | ,372 | ,718 | ,987 | ,019 | ,217 | 4,608 |
| | Lingkungan kerja | ,589 | ,148 | ,734 | 4,024 | ,001 | ,803 | ,683 | ,311 | ,217 | 4,608 |

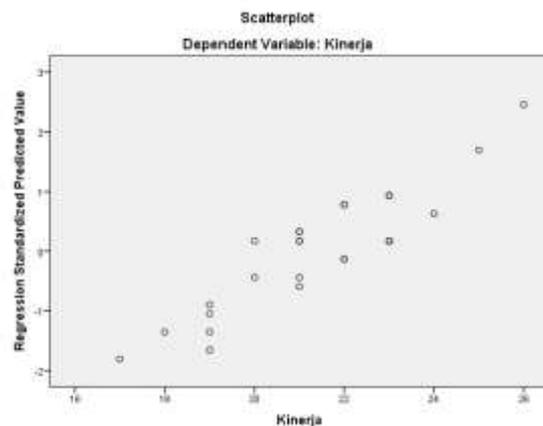
Sumber: Olahan Penulis (2020)

Tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi yang lebih dari 0,1, berarti bahwa tidak terdapat multikolinieritas / kolerasi antar variabel bebas.

4.4.3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.6

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.4. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7

Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | | | |
|-------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|-------|------|------|-------------------------|------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | 1 | 2 | | | Tolerance | VIF | | |
| 1 | Constant | 3,653 | 1,733 | | 2,107 | ,040 | | | | | |
| | Keterampilan | ,150 | ,164 | ,171 | ,041 | ,372 | ,718 | ,987 | ,019 | ,217 | 4,608 |
| | Lingkungan kerja | ,589 | ,148 | ,734 | 4,024 | ,001 | ,803 | ,683 | ,311 | ,217 | 4,608 |

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,653 + 0,150 X_1 + 0,589 X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja

X₁ = Keterampilan

X₂ = Lingkungan kerja

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 3,653 artinya kinerja mengalami kenaikan sebesar 36,53% jika keterampilan dan lingkungan kerja dimasukkan dalam persamaan.
2. Nilai koefisien regresi keterampilan (X_1) sebesar 0,150 artinya kinerja akan meningkat dipengaruhi oleh keterampilan sebesar 15%.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,589 artinya kinerja akan meningkat akibat kenaikan lingkungan kerja sebesar 15%.

4.4.5. Uji t

Tabel 4.8.
Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Correlations | | | | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-----------|-------|------|--------------|---------|------|--------------|-------------------------|--|
| | B | Std. Error | Beta | Std. Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Semi-partial | | |
| 1. (Constant) | 3,653 | 1,713 | | | 2,137 | ,044 | | | | | | |
| Keterampilan | ,150 | ,104 | ,171 | ,091 | ,171 | ,089 | ,407 | ,407 | ,379 | ,217 | ,4899 | |
| Lingkungan kerja | ,589 | ,140 | ,518 | ,103 | ,467 | ,001 | ,407 | ,407 | ,381 | ,217 | ,4899 | |

Sumber: Olahan Penulis (2020)

a. Variabel Keterampilan Kerja
Jika t hitung $>$ t tabel : Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil SPSS menunjukkan nilai X_1 (keterampilan) diperoleh nilai t hitung = 0,911 dengan nilai t tabel sebesar 0,684 maka keputusan menerima H_a dan menolak H_0 karena t hitung lebih besar dari tabel.

b. Variabel Lingkungan Kerja
Jika t hitung $>$ t tabel : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai variabel X_2 (lingkungan kerja) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,024 dengan nilai t tabel = 0,684 maka menerima H_a dan menolak H_0 karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

4.4.6. Uji F

Tabel 4.9
Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 93,947 | 2 | 46,974 | 54,189 | ,000 ^a |
| | Residual | 19,937 | 23 | ,867 | | |
| | Total | 113,885 | 25 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Keterampilan

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji F sebagai berikut : jika F hitung $>$ F tabel : berarti ada pengaruh yang signifikan antara keterampilan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 54,189 dengan nilai F tabel = 3,40. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama keterampilan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja atau H_a diterima dan H_0 ditolak.

4.4.7. Koefisien Determinasi

Tabel 4.10.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,407 ^a | ,166 | ,145 | 2,674 |

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS V22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) yang diperoleh sebesar 0,825. Hal ini berarti 82,5% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel keterampilan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 17,5% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya loyalitas dan motivasi dll.

4.4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.8.1. Hubungan Keterampilan Terhadap Kinerja

Penelitian dilakukan oleh Hadi pada Politeknik Negeri Malang tahun 2010, Andika pada Universitas Satiagama Jakarta tahun 2012 dan Rudianto pada Akademi Akuntansi YKPN tahun 2016 menunjukkan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_0 yang ditunjukkan oleh t hitung lebih besar daripada t tabel.

4.4.8.2. Hubungan Keterampilan Terhadap Kinerja

Penelitian dilakukan oleh Hadi pada Politeknik Negeri Malang tahun 2010,

Andika pada Universitas Satiagama Jakarta tahun 2012 dan Rudianto pada Akademi Akuntansi YKPN tahun 2016 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh t hitung lebih besar daripada t tabel.

4.4.8.3. Hubungan Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian dilakukan oleh Hadi pada Politeknik Negeri Malang tahun 2010, Andika pada Universitas Satiagama Jakarta tahun 2012 dan Rudianto pada Akademi Akuntansi YKPN tahun 2016 menunjukkan bahwa keterampilan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh F hitung lebih besar daripada F tabel.

5. SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut: $Y = 3,653 + 0,150 X_1 + 0,589 X_2$

Y = Kinerja

X_1 = Keterampilan

X_2 = Lingkungan Kerja

- Nilai konstanta 3,653 artinya kinerja mengalami kenaikan sebesar 36,53% jika keterampilan dan lingkungan kerja dimasukkan dalam persamaan.

- Nilai koefisien regresi keterampilan (X_1) sebesar 0,150 artinya kinerja akan meningkat dipengaruhi oleh keterampilan sebesar 15%.

- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,589 artinya kinerja akan meningkat akibat kenaikan lingkungan kerja sebesar 15%.

2. Variabel keterampilan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 0,911 dengan nilai t tabel sebesar 0,684.

3. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung 4,024 dengan nilai t tabel sebesar 0,684.

4. Variabel keterampilan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 54,189 dan F tabel 3,40.

5. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS V22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ($adjusted R^2$) yang diperoleh sebesar 0,810. Hal ini berarti 81,0% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel keterampilan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 19% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya loyalitas dan motivasi dll.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini terbatas hanya pada keterampilan dan lingkungan serta kinerja

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 26 orang yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dimungkinkan mempunyai kelemahan dalam konsistensi jawaban jika digunakan pada orang yang berbedadadn kondisi yang berbeda.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

1. Keterampilan dan lingkungan kerja merupakan bagian yang penting pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten

Karo yang tidak terpisahkan dalam mencapai komitmen organisasi. Para pegawai harus memperhatikan organisasional dan budaya organisasi sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan sebesar 82,5% perlu dipertahankan dan jika bisa ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang optimal.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2017. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto dan Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Sayuti. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Muhammadiyah university Press, Surakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan. 2017. *Manajemen Personalialia* Yogyakarta: BPFE.
- Henry, Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPSTIEYKPN
- Handoko, T dan Hani. 2017. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kusumawati Y. 2017. *Modul Praktek Manajemen Data*. Surakarta: UMS.
- Luthans F. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara dan Anwar, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, Jonni. 2005. *Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Mathis, L.Robert dan Jackson H.Jhon. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat.
- Mulyono Mauled. 2016. *Dasar-dasar Manajemen dan Perilaku*, jilid1, Edisi ke 5, Jakarta : Erlangga
- Nawawi, Hadadari, H 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan Ke 4, Jogjakarta: Gadjah Mada Press
- Nitisemito dan Alex S. 2017. *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, Jakarta: Ghalia
- Nursalam. 2018. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba Medika Indonesia.
- Payaman, Simanjuntak. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta
- Reksohadiprodjo, S dan Handoko H. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Samsudin dan Sadili. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi, Anwar. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti .2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju
- Siagian dan Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siregar, Sofian. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Siswanto, 2016. *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2016. *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2017. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Caps.