

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat PT. Roempoen Enam Bersaudara (R6B)

PT. Roempoen Enam Bersaudara (R6B) didirikan pada tanggal 17 Agustus 2003 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2005 Kantor pusat PT. Roempoen Enam Bersaudara di Jl. Rajawali, No. 550 Blok 3,30113,9 Ilir, Kec. Ilir Timur. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114 dan memiliki kantor perwakilan dan perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit berlokasi di Desa Paya Angus Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim.

Dengan membentuk mitra kerja petani dengan pihak perusahaan, hal ini bertujuan mensukseskan program pemerintahan dalam mengatasi kemiskinan dengan pola usaha perkebunan. PT. R6B memiliki luas lahan lebih kurang 10.000 Ha yang terdiri dari kebun inti dan plasma.

PT Roempoen Enam Bersaudara (R6B) adalah menjalankan usaha dibidang pertanian khususnya perkebunan kelapa sawit, maka dari itu PT. Roempoen Enam Bersaudara memanfaatkan lahan gambut pedalaman secara efisien sebagai lahan perkebunan produktif, meningkatkan kesejahteraan dan menurunkan kemiskinan petani dan penduduk setempat, menciptakan kesempatan usaha dan kesempatan kerja baru bagi petani dan

penduduk setempat, meningkatkan daya saing industry kelapa sawit dan melestarikan lingkungan hidup, mencakup Desa Paya Angus, Suka Merindu, Sungai Rotan, Suka Dana, Teluk Limau, Kasai, Betung.

2. Visi Misi PT. Roempoen Enam Bersaudara (R6B)

Visi

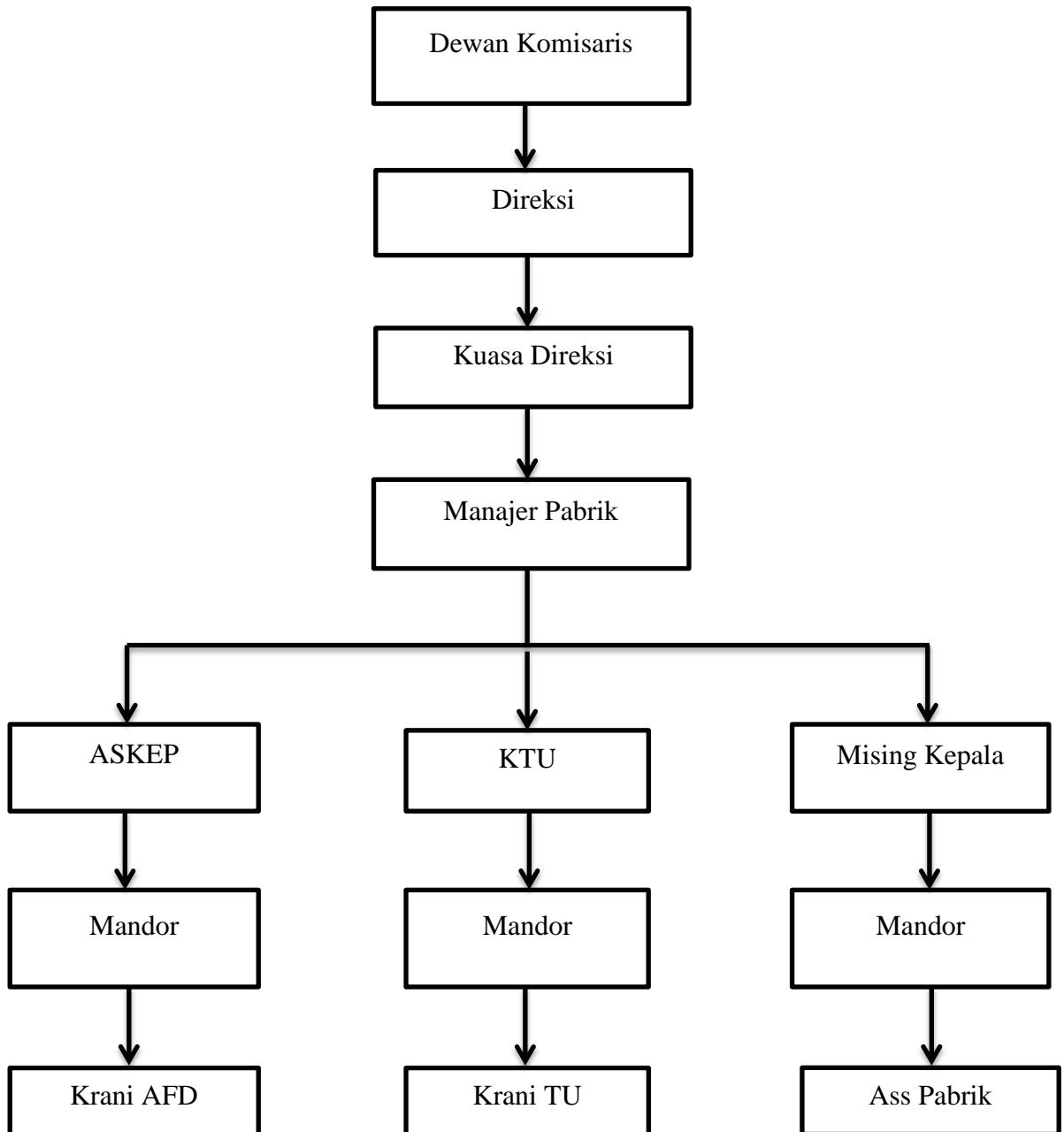
turut serta membangun negeri dibidang agrobisnis dan perusahaan kelapa sawit yang terintegrasikan penuh dan dikenal dengan kualitas sumber daya manusia dan produknya.

Misi

menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi. mampu memberikan kontribusi positif bagi stakeholder, masyarakat setempat dan pemerintah. Di dorong oleh semangat keunggulan dan komitmen untuk perbaikan berkesinambungan, kami berusaha untuk menjadi yang terdepan dalam industri kelapa sawit, bertanggung jawab sosial dan ramah lingkungan, serta memenuhi semua persyaratan hukum yang bersangkutan.

3. Struktur Organisasi PT. Roempon Enam Bersaudara

GAMBAR ...



Sumber : PT. Roempon Enam Bersaudara

4. Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing departmen yang ada dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Dewan Komisaris

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Melakukan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar perusahaan.
- b. Mempunyai kewajiban melakukan pengawasan terhadap tindakan-tindakan direktur.
- c. Mempunyai hak untuk membebaskan salah satu dari anggota direksi, jika mereka telah terbukti menyimpang dari anggaran dasar perusahaan atau telah melalaikan kewajibannya atau hal-hal lain. Selanjutnya masalah tersebut diserahkan pada saat Rapat Umum Pemegang Saham(RUPS).

2. Direksi

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab atas segala kegiatan yang ada di perusahaan.
- b. Mempunyai hak memutuskan arah dan kebijaksanaan perusahaan dengan rencanadan cara kerja yang sesuai dengan pedoman,
- c. mengawasi jalannya operasi perusahaan, keuangan dan perkembangan usaha serta

- d. menerima pertanggung jawaban untuk pekerjaan yang dilakukan paramanager, mempertanggung jawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan pada rapat umum pemegang saham.
- e. memiliki hak untuk mengangkat dan memberhentikan bawahannya apabila tindakannya dipandang merugikan perusahaan tersebut.

3. Kuasa Direksi

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab untuk mengurus perolehan suatu hak atas tanah yang diperuntukkan untuk usaha perkebunan di wilayah Desa Paya Angus.
- b. Melakukan kegiatan sesuai dengan petunjuk direksi tanpa wewenang pembiayaan diluar anggaran perusahaan.

4. Manajer Pabrik

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Manajer pabrik bertanggung jawab terhadap penyusunan rencana kerja proses produksi Minyak Kelapa Sawit (MKS).
- b. Melakukan pengawasan agar rencana kerja proses produksi dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

5. Kepala Tata Usaha(KTU)

Bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi di pabrik, baik yang menyangkut tentang karyawan, pembukuan dan lain-lain untuk kemudian dilaporkan kepada kantor pusat.

6. Asisten Kepala (ASKEP)

- a. Bertanggung jawab membuat Estate Manager dalam menjalankan tugasnya serta langsung mengawasi staf kebun lainnya.
- b. Asisten kepala bertanggung jawab terhadap pengelolaan kegiatan bidang tanaman diunit kerjanya yang meliputi perencanaan,produksi, pengelolaan teknis di lapangan serta pengawasan sehingga tercapai produktivitas yang optimal denganberpedomanpada SOP (Standard Operating Procedure).

7. Asisten Pabrik

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab terhadap pengelolaan AFD yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan produksi.
- b. Bertanggung jawab atas pemeliharaan lapangan dan peyelenggaraan administrasi untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedomanpada SOP (Standard Operating Procedure).

8. Mandor

- a. Mandor bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan di lapangan agar dapat berjalan secara lancar.
- b. Memberikan atau menyampaikan setiap informasi yang datang dari asisten kepada karyawan lapangan secara jelas, serta bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang berada dibawah pegawasannya kepada asisten.

1. Kerani

- a. Kerani bertanggung jawab untuk mengumpulkan Tandan Buah Segar(TBS) yang berada dibawah pengawasan mandor.
- b. Bertanggung jawab menyampaikan informasi di lapangan kepada mandor secara jelas.

10. Mising Kepala

Bertanggung jawab terhadap kelancaran proses pengolahan buah kelapa sawit menjadi Minyak Kelapa Sawit(MKS) dan bertanggung jawab terhadap keadaan dan kondisi pabrik secara umum.¹

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Roempoen Enam Bersaudara Desa.Paya Angus, Kac. Sungai Rotan, Kab. Muara Enim. Hal ini bertujuan

¹ Dokumentasi. Pt. Roempoen Enam Bersaudara.

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Roempoen Enam Bersaudara Desa.Paya Angus, Kac. Sungai Rotan, Kab. Muara Enim. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 35 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden ini maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (*Gender*)

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu: Laki-laki dan Perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui Tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis_Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	29	82.9	82.9	82.9
perempuan	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.1 yaitu deskripsi profil responden menurut jenis kelamin, ternyata responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden atau sebesar 82,9 % dan responden perempuan sebanyak 6 responden atau sebesar 17,1 %. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang berkerja di PT. Roempoen Enam Bersaudara lebih banyak didominasi oleh karyawan berjenis laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu akan dilampirkan deskripsi responden berdasarkan usia yang dilampirkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi profil responden berdasarkan Usia

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-21 Th	5	14.3	14.3	14.3
	22-26 Th	14	40.0	40.0	54.3
	27-30 Th	4	11.4	11.4	65.7
	30-39 Th	12	34.3	34.3	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2019.

Table 4.2 mengenai profil responden menurut usia atau umur menunjukkan responden lebih banyak berusia antara 22-26 Tahun yaitu sebesar 54.3 % , sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Roempon Enam Bersaudara rata-rata berusia antara 22-26 tahun. Kemudian perlu ditambahkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja dapat dikatakan usia atau umur produktif, dimana dengan usia produktif akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi profil Responden berdasarkan jenjang pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	6	17.1	17.1	17.1
	S1	8	22.9	22.9	40.0
	SMA	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2019

Table 4.3 yaitu deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan terakhir yang menunjukkan bahwa jenjang pendidikan terbesar adalah SMA yaitu

sebesar 60.0 %. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang berkerja pada PT. Roempoen Enam Bersaudara rata-rata memiliki pendidikan SMA, selanjutnya dengan jenjang pendidikan karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

untuk menguji validitas dan Reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan aplikasi computer SPSS, berikut merupakan hasil pengujiannya.

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandikan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,361 (terlampir), jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.5

Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel Etika Kerja (X1)

Validitas	Item pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Etika Kerja	Etika Kerja 1		0,3338	Valid
	Etika Kerja 2		0,3338	Valid
	Etika Kerja 3		0,3338	Valid
	Etika Kerja 4		0,3338	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Data Tabel 4.5 diatas didapatkan diketahui bahwa setiap item pertanyaan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3338) dan bernilai positif. Sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X2)

Validitas	Item Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Komunikasi Kerja	Komunikasi kerja 1		0,3338	Valid
	Komunikasi kerja 2		0,3338	Valid
	Komunikasi kerja 3		0,3338	Valid
	Komunikasi kerja 4		0,3338	Valid
	Komunikasi kerja 5		0,3338	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Data Tabel 4.6 diatas didapatlah diketahui bahwa setiap item pertanyaan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3338) dan bernilai positif. Sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Validitas	Item Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja 1		0,3338	Valid
	Lingkungan kerja 2		0,3338	Valid
	Lingkungan kerja 3		0,3338	Valid
	Lingkungan kerja 4		0,3338	Valid
	Lingkungan kerja 5		0,3338	Valid
	Lingkungan kerja 6		0,3338	Valid
	Lingkungan kerja 7		0,3338	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Data Tabel 4.7 diatas didapatlah diketahui bahwa setiap item pertanyaan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3338) dan bernilai positif. Sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Validitas	Item Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan 1		0,3338	Valid
	Kinerja Karyawan 2		0,3338	Valid
	Kinerja Karyawan 3		0,3338	Valid
	Kinerja Karyawan 4		0,3338	Valid
	Kinerja Karyawan 5		0,3338	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Data Tabel 4.8 diatas didapatkanlah diketahui bahwa setiap item pertanyaan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3338) dan bernilai positif. Sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam suatu kuisioner dapat dikatakan reliable apabila setiap variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ atau koefisien rebiabilita lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.9
Hasil Uji Instrumen Reabilitas

Variabel	N of item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Etika Kerja	4	0,663	Reliable
Komunikasi Kerja	5	0,741	Reliable
Lingkungan Kerja	7	0,771	Reliable
Kinerja Karyawan	5	0,804	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2019

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Cara yang bias ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorof-Smirnov* nilai $\text{sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Normalitas dengan Kolmogorov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1.64607988
Most Extreme	Absolute	.116
Differences	Positive	.104
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.685
Asymp. Sig. (2-tailed)		.736

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas *komogorov smirnov* mempunyai nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,736 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tergolong normal karena nilai yang dihasilkan $> 0,05$

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dilihat dari Sig. *Linearitas from linearity*. Jika nilai Sig $< a = 0,05$ maka regresi adalah linear dan sebaliknya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Etika Kerja
ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL KINERJA *	Between Groups	(Combined)	86.686	7	12.384	3.885	.005
TOTAL ETIKA		Linearity	68.733	1	68.733	21.565	.000
		Deviation from Linearity	17.953	6	2.992	.939	.484
	Within Groups		86.057	27	3.187		
	Total		172.743	34			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja terhadap Kinerja karyawan terdapat hubungan linier.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Komunikasi Kerja
ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL KINERJA *	Between Groups	(Combined)	83.693	9	9.299	2.611	.028
TOTAL KOMUNIKASI		Linearity	37.522	1	37.522	10.534	.003
		Deviation from Linearity	46.171	8	5.771	1.620	.169
	Within Groups		89.050	25	3.562		
	Total		172.743	34			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,003 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Kerja terhadap Kinerja karyawan terdapat hubungan linier.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL KINERJA * TOTAL LINGKUNGAN	Between Groups	(Combined) Linearity	89.433	12	7.453	1.968	.081
		Deviation from Linearity	24.706	1	24.706	6.524	.018
			64.728	11	5.884	1.554	.182
	Within Groups		83.310	22	3.787		
	Total		172.743	34			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,018 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Kerja terhadap Kinerja karyawan terdapat hubungan linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel. 4.14
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.156	3.246		1.588	.122		
TOTAL ETIKA	.563	.161	.516	3.501	.001	.793	1.261
TOTAL KOMUNIKASI	.128	.131	.154	.973	.338	.688	1.454
TOTAL LINGKUNGAN	.124	.098	.184	1.264	.216	.811	1.233

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Data hasil *output* tabel 4.14, diketahui nilai *tolerance* seluruh variabel *independen* > 0,10. Sedangkan nilai variabel *inflation factor* (VIF) seluruh variabel *independen* < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini menggunakan model uji glejser.

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas Model Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.444	1.602		-.277	.783
TOTAL ETIKA	-.040	.079	-.096	-.498	.622
TOTAL KOMUNIKASI	.021	.065	.068	.331	.743
TOTAL LINGKUNGAN	.071	.048	.280	1.471	.151

a. Dependent Variable:
ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

e. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah regresi dimana variable terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel bebas, bisa dua, tiga dan seterusnya variabel bebas (X1, X2, X3,.....Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.² Adapun hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

² M.Iqbal Hasan, Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial), Jakarta: Bumi Aksara, 2005, Hal, 254.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Koefisien Regresi Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.156	3.246		1.588	.122
TOTAL ETIKA	.563	.161	.516	3.501	.001
TOTAL KOMUNIKASI	.128	.131	.154	.973	.338
TOTAL LINGKUNGAN	.124	.098	.184	1.264	.216

a. Dependent Variable:
TOTAL KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diketahui hasil analisis regresiliner berganda yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel etika kerja adalah sebesar 0,563, komunikasi 0,128, lingkungan 0,124 dan pada kolom B terdapat nilai *constant* sebesar 5,156. Sehingga persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 5,156 + 0,563X_1 + 0,128X_2 + 0,124X_3$$

- a. Konstanta (a) adalah sebesar 5,156, ini dapat diartikan jika etika, komunikasi dan lingkungan kerja nilai $X = 0$ dianggap konstan, maka nilai kinerja (Y) = 5,156.
- b. Nilai koefisien regrasi variabel kinerja (b) bernilai positif sebesar 0,563, 0,128, dan 0,124 yang artinya apabila variabel

etika, komunikasi dan lingkungan kerja meningkat sebesar 1% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel etika yaitu sebesar 0,563, komunikasi sebesar 0,128, dan lingkungan kerja 0,124, sementara yang lain di asumsikan tetap. Apabila variabel etika (X1), komunikasi (X2), lingkungan (X3) menurun sebesar 1%, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel kinerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,563, 0,128 dan 0,124. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara etika, komunikasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.

- c. Standar error sebesar 3.246 menunjukkan data yang di berikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 3.246 dari satuan. Semakin kecil angka standar angka error maka kemungkinan penyimpangannya juga akan semakin kecil, artinya data yang diberikan akan semakin akurat.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Koefisien Regresi Parsial)

Uji signifikansi t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Uji signifikansi t ini, dalam hasil perhitungan statistik

Ordinary Least Square (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam Tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji T (Koefisien Regresi Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.156	3.246		1.588	.122
TOTAL ETIKA	.563	.161	.516	3.501	.001
TOTAL KOMUNIKASI	.128	.131	.154	.973	.338
TOTAL LINGKUNGAN	.124	.098	.184	1.264	.216

a. Dependent Variable:
TOTAL KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Jika hasil t_{hitung} lebih besar ($>$) dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak H_a diterima dan begitu pun sebaliknya jika angka t_{hitung} lebih kecil ($<$) dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak H_a ditolak.

Berdasarkan T-tabel dengan ketentuan $\alpha=0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(35-4) = 31$ sehingga diperoleh angka T-tabel sebesar 1,69552. Adapun hasil dari perhitungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh T-hitung sebesar $3.501 >$ T-tabel sebesar 1.69552 , dengan nilai signifikan $0,001 < \alpha = 0,05$. Artinya etika kerja ada pengaruh dan signifikan positif terhadap kinerja karyawan sebesar $0,516 = 51,6\%$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Variabel komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t- hitung sebesar $.973 >$ t-tabel sebesar 1.69552 , dengan nilai signifikan $0,338 > 0,05$. Maka H_o diterima H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini yang menyebabkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu karena program komunikasi yang telah dilakukan mungkin tidak tepat sasaran untuk karyawan yang diberikan komunikasi.

3. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1.264 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.264 < 1.69552$) dengan tingkat signifikan $0,216 > 0,05$ H_o diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini yang menyebabkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan yaitu karena rendahnya lingkungan kerja yang diberikan perusahaan akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan untuk bekerja.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Roempoen Enam Bersaudara Desa Paya Angus, Kec. Sungai Rotan, Kab. Muara Enim.

Tabel. 4.18
Uji F (Konfisien Regresi Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.617	3	26.872	9.042	.000 ^a
	Residual	92.126	31	2.972		
	Total	172.743	34			

a. Predictors: (Constant), TOTAL LINGKUNGAN, TOTAL ETIKA, TOTAL KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan juga sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Diperoleh hasil F_{hitung} sebesar $9.042 > F_{tabel}$ sebesar 2.90, yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simulta.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel independen kinerja karyawan.

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.415	1.724

a. Predictors: (Constant), TOTAL LINGKUNGAN, TOTAL ETIKA, TOTAL KOMUNIKASI

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Besarnya angka R Square diatas menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 46.7%. Sedangkan sisanya sebesar 53.3% (100% - 46.7%) dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukan dalam model ini. Hasil uji koefisien tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Roempoen Enam Bersaudara (R6B) Desa Paya Angus

Tabel 4.16 menunjukkan hasil perhitungan, diperoleh T-hitung sebesar 3.501 > T-tabel sebesar 1.69552, dengan nilai signifikan $0,001 < \alpha = 0,05$. Artinya etika kerja ada pengaruh dan signifikan positif terhadap kinerja karyawan sebesar $0,516 = 51,6\%$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17, diketahui hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel etika kerja adalah sebesar 0,563 atau 56,3% terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan etika kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.

Hal ini bersesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Veithzal Rival Zainal bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etika kerja³ dan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno bahwa etika kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.⁴ Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Shara Kaprisa Dewi, Rodhiyah dan hari Susanto (2015) serta penelitian yang dilakukan oleh Ismail Razak dan Mohamad Idham Maulani (2016) yang menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

³ Veithzal Rivai Zainal, Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Pt. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2014), Hal. 408.

⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media: Jakarta, 2010, Ham. 151.

Berdasarkan penjelasan secara teori dan hasil statistis dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etika kerja yang telah diterapkan oleh karyawan PT. Roempoen enam bersaudara (R6B) desa Paya Angus dilakukan dengan baik dan telah memenuhi standar etika kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif pada PT. Roempoen enam bersaudara.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Roempoen Enam Bersaudara. Desa Paya Angus.

Tabel 4.16 menunjukkan hasil perhitungan, diperoleh t -hitung sebesar $.973 > t$ -tabel sebesar 1.69552 , dengan nilai signifikan $0,338 > 0,05$. Maka H_0 diterima H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini yang menyebabkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu karena program komunikasi yang telah dilakukan mungkin tidak tepat sasaran untuk karyawan yang diberikan komunikasi. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17, diketahui hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel komunikasi kerja adalah sebesar $0,128$ atau $12,8\%$ terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan komunikasi kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.

Hal ini bersesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Steers dalam buku Edy Sutrisno yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah kejelasan dan penerimaan informasi melalui komunikasi.⁵

penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah (2016) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Agnes Adelvia Lalamentik dan Paulus Kindangen dan Victor Lengkong (2017) hasil ini menunjukkan komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) manado.⁶

Berdasarkan penjelasan secara teori dan hasil statistis dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang telah diterapkan oleh karyawan PT. Roempoen enam bersaudara (R6B) desa Paya Angus yang artinya bahwa ada atau tidaknya pengaruh komunikasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan tidak akan meningkatkan komunikasi kerja untuk karyawan.

⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi...*, Hal. 151

⁶ Agnes Adelvin Lalamentik, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Fan Lelang (KpknL) Manado*, Vol.5 No.1 Maret 2017, Hal. 144-153

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Roempoen Enam Bersaudara. Desa Paya Angus.

Tabel 4.16 menunjukkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1.264 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.264 < 1.69552$) dengan tingkat signifikan $0,216 > 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja mempengaruhi kinerja namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawan PT. R6B di Desa Paya Angus. Adanya angka signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak lingkungan kerja PT. R6B di Desa Paya Angus, maka tidak begitu meningkatkan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17, diketahui hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,124 atau 12,4% terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan lingkungan kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Veronica Aprillia D.S (2011) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomulti plasindo di Kota Semarang.⁷

⁷ Varonice Aprillia D.S, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang*, 2011.

Hal ini tidak sejalan dengan Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto (2015) hubungan lingkungan kerja kinerja karyawan. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh etika kerja (X1), komunikasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Roemपोen Enam Bersaudara. Desa Paya Angus.

Dalam pengaruh etika kerja (X1), komunikasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). penelitian menguji dengan uji F. yaitu dilihat dari tabel (*ANNOVA*) bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,000. Maka dapat dijelaskan bahwa ketiga variabel antara pengaruh etika kerja (X1), komunikasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan.