

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

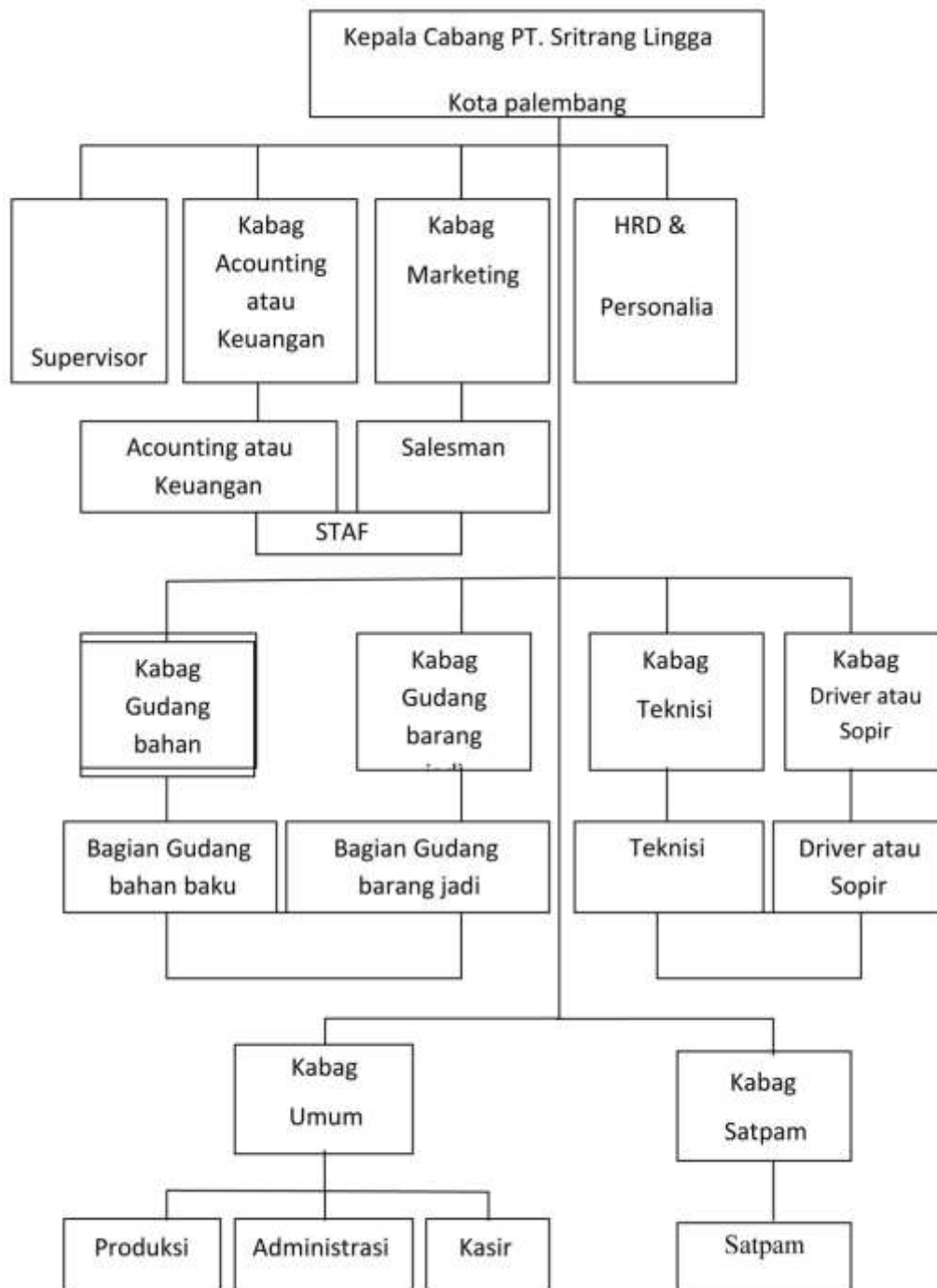
A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang

PT. Sritrang Lingga Kota Palembang yang merupakan Perusahaan Swasta Nasional yang berdiri pada tanggal 23 Oktober 2004 dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia saat itu Bapak Susilo Bambang Yudoyono pada tanggal 19 Desember 2006. PT. Sritrang Lingga merupakan gabungan dari Sri Trang Agro Industry (public) Co., Ltd. (STA) dan PT. Lingga Djaja, Palembang, Indonesia. PT. Sritrang Lingga adalah pabrik Sritrang Group pertama di Indonesia yang pengolahan karet alam ini di dirikan pada tahun 2005 untuk memproduksi dan mengeksporil karet remah (*Crumb Rubber*) berlokasi dikawasan industri. Jalan. TPA 2 RT.26, Kelurahan Keramasan, Kecamatan Kertapati, Provinsi Sumatera Selatan, Kota Palembang.

Dengan menempati lahan industri dengan luas tanah 89 Hektar. Merupakan kawasan industri karet terbesar dikawasan Asia Tenggara. Pada tahun 2004, di dirikanlah PT. Sritrang Lingga yang dengan tujuan utama untuk mengembangkan industri karet di Indonesia. Berawal total kapasitas awal 6.000 Ton pertahun kemudian di *Ekspansi* menjadi 9.000 Ton pada tahun 2010 dan kini berkembang sangat pesat menjadi 14.000 Ton dan sangat optimis selangkah demi selangkah PT. Sritrang Lingga dapat terus mengembangkan diri dengan memanfaatkan SDA dan SDM yang Profesional.¹

¹ Sumber website PT. Sritrang Lingga Kota Palembang



Sumber : Bapak Neperianto (HRD & personalia. Sritrang Lingga Kota Palembang)

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi PT. Sritrang Lingga
Kota Palembang

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Menjadi menjadi dalam bidang agro yang handal, bertumpukan pada produktivitas, kualitas produk dan pelayanan yang prima dengan kemampuan sendiri

Misi : Menjadi badan usaha dengan kinerja terbaik dalam agribisnis, yang dikelola secara profesional dan orintasi menjadi mutu hasil *crude palm oli*, *palm carnel* dan karet kering, agar tumbuh dan berkembang untuk bersaing secara kompetitif sehingga memenuhi harapan dan memuaskan pihak yang harapan dan memuaskan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*)

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan beberapa objek penelitian secara ringkas yang diperoleh dari hasil pengumpulan jawaban kuesioner oleh responden. Melalui pembagian kuesioner adapun karakteristik responden yang diungkapkan didalam penelitian ini adalah : Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	45	56,3%
2	Wanita	35	43,8%
	Total	80	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa dari 80 responden karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang, diketahui bahwa responden berjenis kelamin Pria menunjukkan lebih banyak yaitu 45 responden atau 56,3%, sedangkan Perempuan sebanyak 35 responden atau 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang adalah Pria.

2. Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	17- 25 Tahun	47	58,8%
2	26- 34 Tahun	14	17,5%
3	Lebih dari 35 Tahun	19	23,8%
	Total	80	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang berusia 17- 25 Tahun adalah 47 responden dari 80 responden atau 58,8%, karyawan berusia 26 tahun- 34 tahun sebanyak 14 responden atau 17,5% dan karyawan yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 19 responden atau 23,8%.

3. Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	42	52,5%
4	D3	12	15,0%
5	S1	26	32,5%
	Total	80	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang, yang berpendidikan terakhir SD sebesar 0 responden atau 0%, karyawan yang berpendidikan terakhir SMP ada 0 responden atau 0%, karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 42 responden atau 52,5%, karyawan yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 12 responden atau 15,0%, dan karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 26 responden dari 80karyawan atau 32,5%.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	20	25,0%
2	1 Tahun- 2 Tahun	13	16,3%
3	2 Tahun- 3 Tahun	10	12,5%
4	3 Tahun- 4 Tahun	11	13,8%
5	>5 Tahun	26	32,5%
	Total	80	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa lama bekerja karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang yang kurang dari 1 tahun ada 20 responden atau 25,0%, karyawan yang bekerja diantara 1 tahun- 2 tahun sebanyak 13 responden atau 16,3%, karyawan yang bekerja selama 2 tahun- 3 tahun sebanyak 10 responden atau 12,5%, karyawan yang bekerja hampir 3 tahun- 4 tahun sebanyak 11 responden atau 13,8%, sedangkan karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 26 Responden atau 32,5%.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur yang dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian item kuesioner yang dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan rumus $(n-2)$. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengalaman kerja (X1)	Item 1	0,462	0,2199	Valid
	Item 2	0,701	0,2199	Valid
	Item 3	0,588	0,2199	Valid
	Item 4	0,759	0,2199	Valid
	Item 5	0,601	0,2199	Valid
	Item 6	0,450	0,2199	Valid
Lingkungan kerja (X2)	Item 1	0,302	0,2199	Valid
	Item 2	0,619	0,2199	Valid
	Item 3	0,610	0,2199	Valid
	Item 4	0,663	0,2199	Valid
	Item 5	0,672	0,2199	Valid
	Item 6	0,593	0,2199	Valid
Beban kerja (X3)	Item 1	0,522	0,2199	Valid

	Item 2	0,578	0,2199	Valid
	Item 3	0,620	0,2199	Valid
	Item 4	0,525	0,2199	Valid
	Item 5	0,504	0,2199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,520	0,2199	Valid
	Item 2	0,770	0,2199	Valid
	Item 3	0,763	0,2199	Valid
	Item 4	0,891	0,2199	Valid
	Item 5	0,516	0,2199	Valid
	Item 6	0,462	0,2199	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kendala suatu alat untuk dapat digunakan lagi untuk meneliti penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpa. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut :

1) Uji reliabilitas Pengalaman Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	6

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.6.

Hasil uji reliabilitas pengalaman kerja (X1)

Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa nilai *alpa cronbach's*, sebesar 0,642, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir dari instrument penelitian tersebut telah reliabel, di karenakan $\geq 0,60$.

2) Uji reliabilitas Lingkungan Kerja (X2) Reliability Statistics

Tabel 4.7.

Hasil uji reliabilitas lingkungan kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	6

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa nilai *alpa cronbach's*, sebesar 0,611, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir dari instrument penelitian tersebut telah reliabel, di karenakan $\geq 0,60$.

3) Uji reliabilitas Beban Kerja (X3) Reliability Statistics

Tabel 4.8.

Hasil uji reliabilitas beban kerja (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.489	5

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa nilai *alpa cronbach's*, sebesar 0,489 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir dari instrument penelitian tersebut telah reliabel, di karenakan $\geq 0,60$.

4) Uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Tabel 4.9.

**Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan
(Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa nilai *alpa cronbach's*, sebesar 0,750 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir dari instrument penelitian tersebut telah reliabel, di karenakan $\geq 0,60$.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji lineartas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

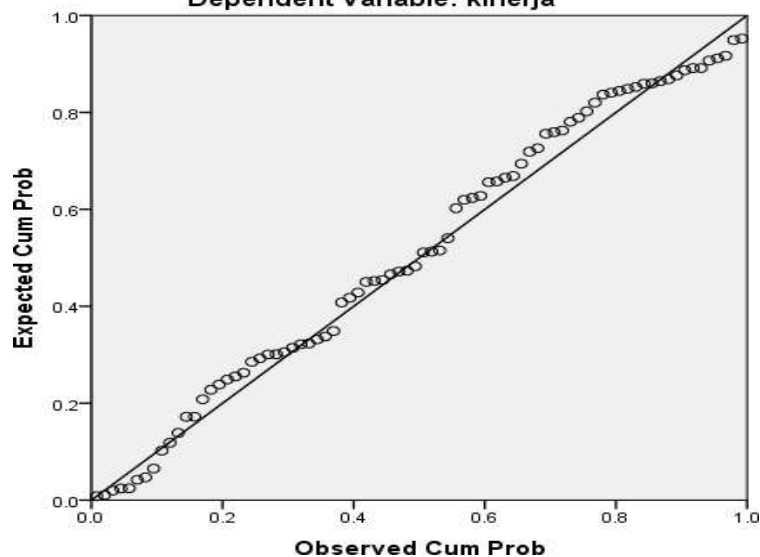
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dengan menggunakan distribusi data normal atau mendekati normal. Dengan menggunakan cara melihat pola normal (*Probability plots*) dan uji *Kolmogorov - Smirnov* (*K - S*). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik dan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Gambar 4.2

PengujianNormalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja



Sumber : Data primer diolah, 2021

Gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa hasil dari analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal dan memenuhi syarat sebagai asumsi normalitas.

Tabel 4.10]
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99763241
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.054
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel independen atau variabel bebas. Menurut Imam Ghozali, menyatakan bahwa untuk mengetahui ada tidaknya gejala Multikolinearitas didalam suatu model regresi yaitu dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*), dan nilai *Tolerance*, dengan ketentuan sebagai berikut : Jika nilai dari VIF >

10 maka terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas, sebaliknya jika nilai dari VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas. Sedangkan jika nilai *Tolerance*

> 0,100 maka model regresi tidak terjadi dari multikolinearitas.

Tabel 4.11
Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.524	6.775		1.996	.049		
	pengalaman	.180	.138	.146	1.298	.198	.996	1.004
	lingkungan	.054	.151	.040	.355	.724	.999	1.001
	beban	.222	.168	.148	1.320	.191	.997	1.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* untuk pengalaman kerja sebesar 0,996, lingkungan kerja sebesar 0,999, dan beban kerja sebesar 0,997 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independent atau variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* > 0,100 sedangkan perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk pengalaman kerja sebesar 1.004, lingkungan kerja sebesar 1.001, dan beban kerja sebesar 1.003 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independent < 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui data yang dianalisis yang berhubungan secara linier atau tidak. Uji linearitas dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation From Linearity*. Jika nilai sig > $\alpha = 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat dan sebaliknya jika nilai Sig. *deviation from linearity* < 0.05, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.12
Hasil uji linearitas kinerja karyawan dan pengalaman kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * pengalaman	Between Groups	(Combined)	89.480	9	9.942	1.062	.402
		Linearity	17.782	1	17.782	1.899	.173
		Deviation from Linearity	71.698	8	8.962	.957	.476
Within Groups			655.508	70	9.364		
Total			744.987	79			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa nilai sig. Linearity sebesar $0,173 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * lingkungan	Between Groups	(Combined)	48.138	10	4.814	.477	.900
		Linearity	1.322	1	1.322	.131	.719
		Deviation from Linearity	46.816	9	5.202	.515	.859
Within Groups			696.850	69	10.099		
Total			744.987	79			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa nilai sig. Linearity sebesar $0,719 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.14
Hasil uji linearitas kinerja karyawan dan beban kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
kinerja * beban	Between Groups (Combined)	91.797	8	11.475	1.247	.285
	Linearity	17.905	1	17.905	1.946	.167
	Deviation from Linearity	73.892	7	10.556	1.147	.344
Within Groups	653.190	71	9.200			
Total	744.988	79				

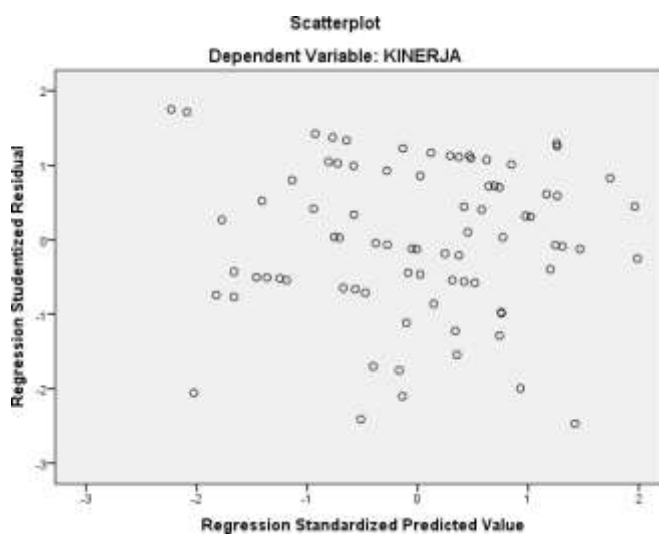
Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa nilai sig. Linearity sebesar $0,167 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varian dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas dan jika varian tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada *scatterplots* titik-titik hasil pengolahan data lewat program SPSS antara ZPRED (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SRESID (sumbu Y-Y prediksi- Y riil), menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 22 adalah sebagai berikut :



Sumber : Data primer diolah, 2021

Gambar 4.3

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 dapat dijelaskan Hasil Uji Heteroskedastisitas terlihat digambar bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan dasarkan masukan variabel

independen atau bebas yaitu pengalaman kerja, lingkungan kerja dan beban kerja.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan secara simultan. Setelah di lakukan pengelolaan data tabel regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.524	6.775		1.996	.049		
	pengalaman	.180	.138	.146	1.298	.198	.996	1.004
	lingkungan	.054	.151	.040	.355	.724	.999	1.001
	beban	.222	.168	.148	1.320	.191	.997	1.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.15 dapat dijelaskan hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,180, lingkungan kerja sebesar 0,054 dan beban kerja sebesar 0,222, serta menghasilkan constant sebesar 13.524 sehingga persamaan regresi linear berganda_{aa} dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 13.524 + 0,180X_1 + 0,054 X_2 + 0,222 X_3$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

X1 =

Pengalaman

Kerja X2 =

Lingkungan

Kerja X3 =

Beban Kerja

Dan persamaan tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi pengalaman kerja memberikan 0,180 yang berarti jika pengalaman kerja mengalami penambahan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,180 dengan asumsi bahwa variabel independen (variabel bebas) yang lain dari model regresi tetap. Koefisien bernilai positive artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja memberikan 0,054 yang berarti jika lingkungan kerja mengalami penambahan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,054 dengan asumsi bahwa variabel independen (variabel bebas) yang lain dari model regresi tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi beban kerja memberikan 0,222 yang berarti jika beban kerja mengalami penambahan maka kinerja

karyawan akan bertambah sebesar 0,222 dengan asumsi bahwa variabel independen (variabel bebas) yang lain dari model regresi tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan.

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang

Menurut Manullang bahwa pengalaman kerja proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan².

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} 1.298 > t_{tabel} 1.99167 dan signifikan 0,198 < 0,05 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,180 hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan untuk memengaruhi kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas- tugas yang dibebankan³.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan, dari hasil uji t hitung $0,355 < t_{\text{tabel}} 1,99167$ dan signifikan $0,724 > 0,05$, dengan koefisien regresi sebesar 0,054, hal ini

² *Ibid.* Hal. 60

³ Nitisemito. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana Prenadamedia Grup. 2004). Hal. 2

juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang

Menurut Menpan pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh sesuatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.⁴

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji $t_{hitung} 1.320 > t_{tabel} 1.199167$ dan signifikan $0,191 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,222, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.

4. Pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.

Berdasarkan hasil uji F dari variabel independen pengalaman kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F_{hitung} sebesar $1.253 > F_{tabel} 3,67$ dan signifikan $0,297 < 0,05$, Dari hasil penelitian ini

juga diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,010, hal ini berarti 10% kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang di pengaruhi oleh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan

⁴ Edy sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*, (Jakarta : kencana, 2009)

Hal. 66

beban kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

F. Hipotesis dan Analisis Data

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh atau tidaknya variabel secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi liner berganda.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai

signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, diketahui t_{tabel} dalam

penelitian ini dengan rumus (

$df = n-k$). Keterangan :

N = Jumlah responden

K= Jumlah Variabel (Variabel bebas dan

variabel terikat) ($df = n-k$)

$80-4 = 76$

Tabel 4.16
Uji t parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.524	6.775		1.996	.049		
	pengalaman	.180	.138	.146	1.298	.198	.996	1.004
	lingkungan	.054	.151	.040	.355	.724	.999	1.001
	beban	.222	.168	.148	1.320	.191	.997	1.003

a. Dependent Variable: kinerja

1

Tabel 4.16 dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel pengalaman kerja (X1) secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang. Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja memperoleh nilai sebesar 1.298, dengan nilai signivikan $0,198 < 0,05$, sedangkan nilai t_{hitung}

1.298 dan t_{tabel} sebesar 1.99167 yang berarti t_{hitung}

$> t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang. Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja memperoleh nilai sebesar 0,355 dengan nilai signifikan $0,724 > 0,05$, sedangkan nilai t_{hitung} 0,355 t_{tabel} sebesar 1.99167 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh beban kerjaterhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel beban kerja (X3) secara individual atau parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang. Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa nilai beban kerja sebesar 1,320 Dengan nilai signifikan $0,191 < 0,05$,

sedangkan nilai t_{hitung} 1,320 dan t_{tabel} sebesar 1.99167 yang berarti t_{hitung}

t_{hitung}

$> t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen atau bebas (X), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, diketahui F_{tabel} dalam penelitian ini dengan rumus : $df (n1) = k - 1$, $df (n2) = n - k$

Keterangan :

N = Jumlah Responden

K = Jumlah Variabel (Variabel independen dan dependen)

$Df (n1) = k - 1$ dan $df (n2) = n - k = (4 - 1 ; 80 - 3) = (3 ; 77) = 3,67$

Tabel 4.17
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.109	3	11.703	1.253	.297 ^b
	Residual	709.878	76	9.341		
	Total	744.988	79			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), beban, lingkungan, pengalaman

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $1,253 > 3,67$, dengan nilai signifikan $0,297 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen atau bebas yaitu pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan.

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2), merupakan alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui hasil dari model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.217 ^a	.047	.010	3.056	.972

a. Predictors: (Constant), beban, lingkungan, pengalaman

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa menunjukkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,010, yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 10%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel independen (pengalaman Kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 10% sedangkan sisanya 90% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.