

BAB IV

HASAIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum TVRI Palembang

TVRI Sumsel (sebelumnya bernama TVRI Sumsel Babel) merupakan stasiun televisi daerah yang didirikan oleh Televisi Republik Indonesia untuk wilayah provinsi Sumatera Selatan. TVRI Palembang¹ Televisi Republik Indonesia (TVRI) merupakan lembaga penyiaran yang menyandang nama negara mengandung arti bahwa dengan nama tersebut siarannya menunjukan untuk kepentingan negara, sejak berdirinya tanggal 24 Agustus 1962. TVRI menegakkan tugas sebagai televisi yang mengikat citra bangsa melalui penyelenggara penyiaran persitiwa yang bersekala internasional mendorong kemajuan kehidupan masyarakat serta sebagai perekat sosial

Dalam era reformasi terbitlah peraturan pemerintah RI Nomor 36 tahun 2000 yang menetapkan status TVRI menjadi perusahaan jawatan dibawah pembinaan departemen keuangan, kemudian melalui peraturan pemerintah nomor 9 tahun 2001 TVRI berubah Statusnya menjadi PT .TVRI (Persero)dibawah pembinaan Kantor menteri Negara BUMN

¹ <http://id.m.wikipedia.org/wiki/TVRI> di akses 1 Januari 2020 pukul 20.00

Selajutnya melalui undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2002 tentang penyiaran. TVRI ditetapkan sebagai lembaga penyiaran publik yang berbentuk badan hukum yang didirikan oleh negara

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2005 menetapkan bahwa tugas TVRI adalah memberikan pelayanan informasi, pendidikan dan hiburan yang sehat kontrol dan prekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepinginan seluruh lapisan masyarakat melalau penyelegara penyiaran televise yang menjaga mengjankau seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia

1. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi TVRI SUMSEL

Terwujudnya sebagai media penggerak pemersatu bangsa

b. Misi TVRI Sumsel

1. Menyelenggarakan siaran yang menghibur,mendidik, informatif secara netral berimbang, sehat beretika untuk membangun budaya bangsa dan mengembangkan persamaan dalam keberagaman
2. Menyelegarakan tata kelola yang modern, trasparan dan akutabel
3. Menyelegarakan pengebangan dan usaha yang sejalan dengan tugas dan pelayanan public

4. Menyelegarakan pengelolaan sumber daya proaktif dan andal guna meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan pengawai²

B. Karakteristik Data

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan cara pengambilan informasi atau data-data yang diperlukan peneliti untuk bahan penelitian mengenai tanggapan responden mengenai kuisioner dengan jumlah sampel 167 orang sampel atau responden dengan profil sampel atau responden menurut jenis kelamin, Usia, dan pendidikan dan hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada gambar tabel berikut

Tabel 4.1
Sampel atau Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
laki-laki	133	79,6 %
Perempuan	34	20,4%
Total	167	100,0

Sumber;data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1 Sampel atau responden berdasarkan jenis kelamin menjelaskan bahwan jenis kelamin terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 133 orang atau 79,6% sedangkan perempuan

²<https://www.academia.edu> 1 januari 2020 pulul 20.00

sebanyak 34 orang atau 20,4% dapat perbandingan peresentase profil sampel atau responden menurut jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki dibandingkan perempuan

Kemudian dapat dilihat profil sampel atau responden Berdasarkan usia sampel atau responden dapat dilihat pada tabel berikut in

Tabel 4.2
Profil Sampel atau Respoden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Peresentase
20-29 tahun	85	50,9%
30-39 tahun	11	6,6%
40-49 tahun	65	38,9%
diatas 50 tahun	6	3,6%
Total	167	100%

Sumber:data Primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel profil Sampel atau Responden Berdasrkan Usia menjelaskan bahwa usia yang paling banyak adalah 40-49 tahun yaitu sebanyak 65 orang atau 38,9% dan usia 20-29 tahun sebanyak 85 orang atau 50,9% usia 30-39 tahun sebanyak 11 orang atau 6,6% sedangkan yang paling sedikit diatas 50 tahun berjumlah 6 orang atau 3,6% jadi dapat disimpulkan jumlah karyawan yang paling banyak sekitar usia 40-49 tahun berjumlah 65 orang sedangkan karyawan paling sedikit diatas 50 tahun sebanyak 6 orang

Berdasarkan Profil sampel atau responden Berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Profil Sampel atau Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Peresentase
SMA	95	56,9%
S1	48	28,7%
D3	12	7,2%
S2	12	7,2%
Total	167	100%

Sumber: data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel profil sampel atau responden berdasarkan pendidikan SMA Sebanyak 95 orang atau 56,9% dan S1 sebanyak 48 orang atau 28,7% dan di D3 sebanyak 12 orang atau 7,2% sedangkan S2 sebanyak 12 orang atau 7,2% jadi dapat disimpulkan berdasarkan pendidikan karyawan TVRI Palembang yang paling banyak adalah SMA sebanyak 95 orang atau 56,9%

C. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai t tabel dengan tingkat nilai signifikan 5 % dari degree of freedom (df)= $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel jika nilai r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid

Tabel 4.4

Hasil Uji Instrumen validitas Beban Kerja (X1)

Variabel	Item pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Beban kerja	Beban Kerja 1	0.461	0.151	Valid
	Beban Kerja 2	0.755	0.151	Valid
	Beban Kerja 3	0.733	0.151	Valid
	Beban kerja 4	0.454	0.151	Valid
	Beban Kerja 5	0.576	0.151	Valid
	Beban Kerja 6	0.513	0.151	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas 4.4 pengelolaan data variabel untuk Beban kerja (X1) dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 22 menunjukan bahwa hasil seluruh r_{hitung} memiliki nilai lebih dari pada r_{tabel} sebesar 0,151 yang bearti bahwa seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid

Tabel 4.5

Hasil Instrumen Uji validitas Pelatihan (X2)

Variabel	Item pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Pelatihan	Pelatihan 1	0.773	0.151	Valid
	Pelatihan 2	0.804	0.151	Valid
	pelatihan 3	0.734	0.151	Valid
	Pelatihan 4	0.709	0.151	Valid
	Pelatiha 5	0.672	0.151	Valid
	pelatihan 6	0.628	0.151	Valid
	Pelatihan 7	0.554	0.151	Valid
	Pelatihan 8	0.268	0.151	Valid
	Pelatihan 9	0.205	0.151	Valid
	pelatihan 10	0.413	0.151	Valid
	Pelatihan 11	0.229	0.151	Valid

Sumber:Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas 4.5 pengelolaan data variabel untuk Pelatihan (X2) dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 22 menunjukan bahwa hasil seluruh r_{hitung} memiliki nilai lebih dari pada r_{tabel} sebesar 0,151 yang bearti bahwa seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid

Tabel 4.6

Hasil instrumen uji validitas lingkungan Kerja (X3)

Variabel	Item pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	Lingkungan Kerja 1	0.203	0.151	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0.365	0.151	Valid
	Lingkungan kerja 3	0.544	0.151	Valid
	Lingkungan kerja 4	0.351	0.151	Valid
	Lingkungan kerja 5	0.510	0.151	Valid
	Lingkungan kerja 6	0.291	0.151	Valid
	Lingkungan kerja 7	0.378	0.151	Valid
	Lingkungan kerja 8	0.322	0.151	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas 4.6 pengelolaan data variabel untuk Lingkungan kerja (X3) dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 22 menunjukan bahwa hasil seluruh r_{hitung} memiliki nilai lebih dari pada r_{tabel} sebesar 0,151 yang bearti bahwa seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid

Tabel 4.7

Hasil insturumen uji validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kinerja1	0.813	0.151	Valid
	Kinerja 2	0.861	0.151	Valid
	Kinerja 3	0.836	0.151	Valid
	Kinerja 4	0.719	0.151	Valid
	Kinerja 5	0,720	0.151	Valid
	Kinerja 6	0.707	0.151	Valid
	Kinerja 7	0.702	0.151	Valid
	Kinerja 8	0.577	0.151	Valid
	Kinerja 9	0.335	0.151	Valid
	Kinerja10	0,610	0.151	Valid

Sumber:Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas 4.7pengelolaan data variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 22 menunjukan bahwa hasil seluruh r_{hitung} memiliki nilai lebih dari pada r_{tabel} sebesar 0,151 yang bearti bahwa seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat dilihat dari besar nilainya *croancbach alpha* digunakan untuk mengetahui nilai realibilitas atau menguji kekonsistensian masing-masing variabel dinyatakan reliable jika memiliki *croancbach alpha* lebih dari 0,60

Tabel 4.8

Hasil Uji Instrumen Reabilitas

Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	6	0,612	Reliabel
Pelatihan	11	0.771	Reliabel
Lingkungan Kerja	8	0.737	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0.876	Riliabel

Sumber:Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60, dengan demikian variabel Beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan dapat dikatakan reliable dan dinyatakan valid karena dari nilai beban 0,612 > 0,60 nilai pelatihan sebesar 0,771 > 0,60 dan nilia lingkungan Kerja sebesar 0,737 > 0,60 dan nilai kinerja karyawan sebesar 0,876 > 0,60

D. Hasil Analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, jika nilai signifikan > 0,05, maka berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikan < 0,05 maka tidak berdistribusi normal, dalam penelitian ini uji normalitas residual menggunakan metode *one-*

sampelKolmogorov smirnov (1-Sample-KS hasil uji normalitas dengan bantuan SPSS dapat dilihat tabel berikut

Tabel 4.9

Uji Normalitas Dengan Kolmogorov smirnov test

		Unstandardized Residual
N		167
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.35024968
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.057
Test Statistic	Negative	-.069
		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

Sumber:Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 Menunjukkan Bahwa hasil dari uji Normalitas *klomogrov smirnov* mempunyai nilai *klomogrov smirnov* signifikan yang dihasilkan sebesar 0,052 >0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendistribusi data normal pada model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui linearitas data yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan linieritas kurang 0,5

Tabel 4.10

Hasil Uji Linieritas Beban Kerja

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL KINERJA Y * TOTAL BEBAN KERJA	Between (Combined) Groups	1605.478	11	145.953	7.716	.000
	Linearity	772.907	1	772.907	40.858	.000
	Deviation from Linearity	832.571	10	83.257	4.401	.000
	Within Groups	2932.091	155	18.917		
Total		4537.569	166			

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat diperoleh nilai signifikan variabel sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan linier.

Tabel 4.11

Hasil Uji Linieritas Pelatiha

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL KINERJA Y * TOTAL PELATIHAN	Between Groups	(Combined)	1433.176	19	75.430	3.572	.000
		Linearity	325.633	1	325.633	15.419	.000
		Deviation from Linearity	1107.543	18	61.530	2.914	.000
	Within Groups		3104.393	147	21.118		
Total			4537.569	166			

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat diperoleh nilai signifikan variabel sebesar 0,000 <0,05 dengan demikian dapat disimpulkan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan liniers

Tabel 4.12

Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL KINERJA Y * TOTAL LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	2168.336	15	144.556	9.213	.000
		Linearity	862.363	1	862.363	54.962	.000
		Deviation from Linearity	1305.973	14	93.284	5.945	.000
	Within Groups		2369.233	151	15.690		
Total			4537.569	166			

Sumber: data primer di olah 2019

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diperoleh nilai signifikan variabel sebesar 0,000 <0,05 dengan demikian dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan liniers

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah suatu nilai regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *variance inflation* gejala dari (1) nilai *tolerance Varince inflation faktor* (VIF)

Tabel 4.13

Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.856	4.531		2.617	.010		
	TOTAL BEBAN KERJA	.633	.130	.326	4.869	.000	.947	1.056
	TOTAL PELATIHAN	.147	.082	.125	1.805	.073	.888	1.127
	TOTAL LINGKUNGAN KERJA	.214	.047	.320	4.538	.000	.852	1.173

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA Y

Dari hasil aput tabel 4.13 diatas dapat dilihat pada kolom *tolerance* dan VIF yaitu nilai *tolerance* VIF seluruh variabel independen >0,10 sedangkan nilai variabel *Infalacton factor* atau VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi multikolinieritas

d.UJI Heteroskedastisitas

Uji *Heteroskedastisitas* digunakan untuk mengetahui apakah model dalam suatu regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residu suatu pengamatan lainnya.

Pada penelitian ini digunakan uji *glejeser*

Tabel 4.14

Uji Heteroskedastisitas model uji *glejser*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.233	2.582		.477	.634
BEBAN KERJA	.131	.074	.140	1.765	.079
PELATIHAN	-.030	.046	-.054	-.656	.513
LINGKUNGAN KERJA	.012	.027	.038	.453	.651

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.13 hasil output menunjukkan nilai Sig masing-masing variabel Beban Kerja nilai sig sebesar $0,079 > 0,05$ variabel pelatihan nilai sig sebesar $0,513 > 0,05$ dan nilai variabel lingkungan kerja nilai sig $0,651 > 0,05$ Maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

2. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu Beban kerja (X1), Pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.856	4.531		2.617	.010
BEBAN KERJA	.633	.130	.326	4.869	.000
PELATIHAN	.147	.082	.125	1.805	.073
LINGKUNGAN KERJA	.214	.047	.320	4.538	.000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA Y

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.14 yang diperoleh koefesien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS diperoleh persmaan regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut: $Y = 11,856 + 0,633x_1 + 0,178x_2 + 0,214x_3$

Bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 11,856 (positif) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji f (Simultan)

Uji F merupakan uji koefesiensi regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen,

pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 hasil uji dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.15

Hasil uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.073	3	465.358	24.146	.000 _b
	Residual	3141.496	163	19.273		
	Total	4537.569	166			

a. Dependent Variable: KINERJA Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban kerja, pelatihan

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh F_{hitung} Sebesar 24,146 dan nilai signifikan 0,000. F_{tabel} dilihat dari tabel statistic pada signifikan 0,05 dengan df $(n-k)=167-4=163$ F_{tabel} sebesar 3,44 hal ini menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan 0,000 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Uji T (Parsial)

Uji T berhubungan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat yaitu dengan caraa membandingkan antara t_{tabel} dalam penelitian ini dengan ketentuan $\alpha=0,05$ dan

$df=(n-k)$ atau $(167-4)= 163$ sehingga diperoleh sebesar 1,654 hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.16
Hasil uji Paersial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.856	4.531		2.617	.010
BEBAN KERJA	.633	.130	.326	4.869	.000
PELATIHAN	.147	.082	.125	1.805	.073
LINGKUNGAN KERJA	.214	.047	.320	4.538	.000

a. Dependent Variable: KINERJA Y

Sumber: data primer di olah peneliti 2019

1. Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diperoleh sebesar 4, 869 dengan nilai signifikan 0,000 hal ini menunjukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,654 perbandingan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sedangkan nilai signifikan yang terdapat $0,000 < 0,05 (\alpha)$ Artinya beeban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh sebesar 1,805 dengan nilai signifikan 0,073 hal ini menunjukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar 1,654 perbandingan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sedangkan nilai yang signifikan yang terdapat $0,000 > 0,05(\alpha)$ artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh T_{Hitung} sebesar 4,538 dengan nilai signifikan 0,000 hal ini menunjukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,654 perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sedangkan nilai signifikan yang terdapat $0,000 < 0,05 (\alpha)$ hal ini menunjukan nilai tingkat signifikan yang

lebih kecil dari pada tingkat kesalahan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji (R^2) atau uji koefisien determinasi adalah uji yang berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, atau dapat dikatakan sebagai pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.295	4.390

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, PELATIHAN

b. dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah peneliti 2019

Berdasarkan Tabel diatas yang diperoleh R^2 sebesar 0,308 atau 30,8% hal ini menunjukan bahwa presentasi pengaruh beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang 30,8% sedangkan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk bertujuan mengetahui berapa besar pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang, pembahasan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan TVRI Palembang

Hasil empiris uji t Variabel Beban kerja (X1) Terhadap kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh T_{hitung} yang dimiliki nilai sebesar 4,869 Sedangkan T_{tabel} sebesar 1,654 sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,869 > 1,654$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Hipotesis di terima, Beban Kerja Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febri Furqon Artadi (2015) Pengaruh kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Lestri menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan³

Beban kerja yang banyak atau sedikit bagi seseorang sudah ditentukan bagi perusahaan atau suatu instansi dalam bekerja sebagian karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diambil lebih sedikit jika sebaliknya jika karyawan bekerja

³Febri Furqon Artadi 'Pengaruh Kepuasan kerja Dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari'' Skripsi Fakultas ekonomi Universitas yogyakarta 2015

diatas standar dapat diartikan bahwa standar pekerjaan lebih tinggi dibanding kapasitas karyawan tersebut.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan TVRI Palembang

Hasil empiris Uji t Variabel Pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang diperoleh T_{hitung} yang dimiliki nilai sebesar 1.805 sedangkan T_{tabel} 1,654 Sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ (1,805 > 1,654) dengan nilai signifikan $0,73 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh positif kinerja karyawan TVRI Palembang

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indri Andesta Dyastuti (2018) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan⁴

Pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi pelatihan cenderung lebih ditekankan pada masalah teknis operasional dari pelaksanaan pelatihan diharapkan menghasilkan karyawan yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan serta karyawan bisa memberikan kontribusi dan manfaat bagi TVRI Palembang

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

⁴Indri Andesta Dyastyuti *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ditinjau dari preseptif islam ekonomi islam, sikiripsi Fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri raden inta* (lampung 2018) hal 86

Hasil empiris uji t variabel Lingkungan Kerja (X3) Terhadap kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh T_{hitung} yang dimiliki nilai sebesar 4.538 sedangkan T_{tabel} 1,654 sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,538 > 1,654$ dengan nilai signifikna $.000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendi Rahmad (2018) pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada restoran pagi sore cabang RSMH Sudirman Palembang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang ada jika kondisi sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpancu dalam pekerjaan tersebut dan dapat terselesaikan dengan baik bagi karyawan TVRI Palembang

4. Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan TVRI Palembang

Beban kerja, Pelatihan Dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dibutuhkan oleh karyawan terhadap perusahaan dalam memberikan kinerja bagi karyawan TVRI Palembang, jika stasiun televisi memiliki beban kerja

yang bagus, serta pelatihan yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak secara bersama-sama kinerja yang baik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan antara variabel Beban kerja (X1) Pelatihan (X2) dan Lingkungan kerja (X3) Terhadap kinerja Karyawan (Y) menunjukan hasil penelitian bahwa variabel independen (Beban kerja, Pelatihan, dan lingkungan kerja) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan signifikan sedangkan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan karena hasil penelitian ini dukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Febri Furqon Artadi mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya mengatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang diteliti oleh Rendi Rahmad peneliti sebelumnya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Pengujian yang telah dilakukan antara variabel Beban Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan Uji simultan (uji f) dalam penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar 24.146 dan nilai signifikan 0,000. F_{tabel} pada tabel statistik pada

tingkat signifikan 0,05 dengan $df (n-k) = 167 - 4 = 163$ F_{tabel} sebesar 3,44 dapat disimpulkan bahwa beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang