

# Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Produksi Pabrik Pupuk Organik PT. Basimbah Tani Syahdilata Desa Bandar Rejo, Rantau Selatan, Labuhanbatu

Cindy Oktavia Ningsih \*<sup>1</sup>

Hanisah <sup>2</sup>

Fiddini Alham <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Samudra

\*e-mail: [sindidiii123@gmail.com](mailto:sindidiii123@gmail.com) <sup>1</sup>

## Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan produksi pada pabrik pupuk PT. Basimbah Tani Syahdilata Desa Bandar Rejo, Rantau Selatan, Labuhanbatu. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi yang ada, jumlah sampel yang diambil sebanyak 44 orang. Untuk melihat pengaruh pengalaman bekerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), kepemimpinan ( $X_4$ ), dan upah ( $X_5$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Basimbah Tani Syahdilata, penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak komputer SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman bekerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_4$ ), dan upah ( $X_5$ ) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Basimbah Tani Syahdilata, sementara itu variabel motivasi ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Basimbah Tani Syahdilata Desa Bandar Rejo, Rantau Selatan, Labuhanbatu.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, karyawan produksi, pabrik pupuk.

## Abstract

This research aims to evaluate the performance of production employees at the PT fertilizer factory. Basimbah Tani Syahdilata, Bandar Rejo Village, South Rantau, Labuhanbatu. The sampling method used was saturated sampling, namely sampling by taking the entire population, the number of samples taken was 44 people. To see the influence of work experience ( $X_1$ ), work environment ( $X_2$ ), motivation ( $X_3$ ), leadership ( $X_4$ ), and wages ( $X_5$ ) on employee performance ( $Y$ ) at PT. Basimbah Tani Syahdilata, the author uses multiple linear regression analysis methods. Data analysis was carried out using SPSS 29 computer software. The research results showed that work experience ( $X_1$ ), work environment ( $X_2$ ), leadership ( $X_4$ ), and wages ( $X_5$ ) had a significant effect on the performance of production employees at PT. Basimbah Tani Syahdilata, meanwhile the motivation variable ( $X_3$ ) has no influence on the performance of production employees at PT. Basimbah Tani Syahdilata, Bandar Rejo Village, South Rantau, Labuhanbatu.

**Keywords:** Employee Performance, production employees, fertilizer factory.

## PENDAHULUAN

Pupuk organik merupakan pupuk yang berasal dari berbagai bahan pembuat pupuk alami seperti kotoran hewan, bagian tubuh hewan, tumbuhan, yang kaya akan mineral serta baik untuk pemanfaatan penyuburan tanah. Berdasarkan bentuknya, pupuk organik dibedakan menjadi padat dan cair. Pupuk cair adalah larutan yang mengandung satu atau lebih pembawa unsur yang dibutuhkan tanaman yang mudah larut. Kelebihan pupuk cair adalah pada kemampuannya untuk memberikan unsur hara sesuai dengan kebutuhan tanaman. Pemberian pupuk cair juga dapat dilakukan dengan lebih merata dan kepekatannya dapat diatur dengan mudah sesuai dengan kebutuhan tanaman. Pupuk organik cair dapat berasal baik dari sisa-sisa tanaman maupun kotoran hewan, sedangkan pupuk organik padat adalah pupuk yang sebagian besar atau keseluruhannya terisi atas bahan organik yang berasal dari sisa tanaman atau kotoran hewan yang berbentuk padat. Pupuk cair akan dapat mengatasi defisiensi unsur hara dengan lebih cepat, bila dibandingkan dengan pupuk padat. Hal ini didukung oleh bentuknya yang cair sehingga mudah diserap tanah dan tanaman (Calvin, 2015).

Kebutuhan pupuk organik di Indonesia harusnya 13 juta Ton per Tahun, namun Indonesia baru bisa memproduksi 3,5 Juta Ton Pertahun dan 6,3 Juta ton lainnya diimport dari negara lain (Kementan, 2023). PT. Basimbah Tani Syahdilata merupakan salah satu perusahaan yang

memproduksi pupuk organik padat dan cair. Perusahaan ini memproduksi pupuk organik yang siap dipasarkan kepada para petani kelapa sawit dan karet. Agar para petani mendapatkan hasil yang benar-benar maksimal, pihak perusahaan terlebih dahulu mengadakan uji kelayakan terhadap lahan petani tersebut melalui laboratorium yang telah tersedia di perusahaan, pihak petani harus mengambil sampel tanah serta air disepertaran kebun petani, selanjutnya diproses menggunakan laboratorium perusahaan PT. Basimbah Tani Syahdilata, setelah selesai diperiksa barulah pihak perusahaan memberi petani tersebut pupuk organik yang cocok dengan hasil uji kelayakan tersebut. Pupuk organik yang diproduksi di perusahaan ini yaitu:

1. Pupuk Organik Cair (POC)
2. Pupuk Organik Super yang didalamnya terkandung N, P, K, Mg, Ca
3. Pupuk organik Premium yang mengandung C-Organik, N, C/N, P2O5, K2O, Kadar Air, pH, Fe-total, Fe-tersedia, Zn

Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Sedarmayanti, dkk, 2019).

Dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi, karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Dan pada akhirnya karyawan tersebut mampu meningkatkan kinerja (prestasi kerja) nya dalam pencapaian tujuan perusahaan (Kustini dan Sari, 2020).

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah: untuk menganalisis pengaruh pengalaman bekerja, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Basimbah Tani syahdilata.

### **METODE**

Penentuan daerah penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan dasar pertimbangan bahwa perusahaan ini adalah satu-satunya perusahaan pupuk organik di daerah tersebut. Penelitian ini menggunakan metode survei. Metode survei adalah suatu penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh suatu fakta dari suatu gejala yang terjadi dengan mencari informasi secara faktual dari suatu daerah atau wilayah.

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang artinya penelitian yang menekankan pada analisis data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nol (nihil). Dengan metode kuantitatif, diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau hubungan antar variabel yang diteliti (Sudaryana dkk, 2022).

Dalam analisis deskriptif penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah memberikan bobot atau skor kepada setiap alternatif jawaban yang disediakan. Pembobotan atau pemberian skor ini dilakukan dengan mengikuti skala likert yang terdiri dari lima poin sebagai berikut:

- a. Poin 1: Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Poin 2: Tidak Setuju (TS)
- c. Poin 3: Kurang Setuju (KS)
- d. Poin 4: Setuju (S)
- e. Poin 5: Sangat Setuju (SS)

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperoleh dari beberapa sumber data yang berupa data primer dan sekunder, Adapun perincian data tersebut sebagai berikut:

- a. Data primer pada penelitian ini didapat dari:
  1. Observasi langsung: Peneliti mengamati kejadian atau perilaku secara langsung dan mencatat data yang relevan. Ini sering digunakan dalam penelitian ilmiah, seperti penelitian biologi, sosiologi, atau psikologi.
  2. Wawancara: Peneliti melakukan wawancara dengan individu atau kelompok tertentu untuk mendapatkan wawasan atau informasi khusus yang diperlukan untuk penelitian.
  3. Kuesioner adalah alat penelitian yang berbentuk daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun dengan tujuan untuk mengumpulkan data atau informasi dari responden.
- b. Data sekunder diperoleh dari instansi-instansi yang terkait dengan penelitian ini baik instansi pemerintah, swasta maupun perpustakaan.

### Metode Analisis Data

#### ***Uji Asumsi Klasik***

##### a. Uji Normalitas

Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Uji statistik yang digunakan untuk menilai normalitas dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov. Dengan tingkat signifikansi 5%, indikator yang digunakan untuk pengambilan keputusan bahwa data tersebut terdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai probabilitas lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
- Apabila nilai probabilitas lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas dapat diidentifikasi melalui pengamatan terhadap *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance. Jika VIF memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, maka ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen, dengan lebih dari 90% variasi yang dapat dijelaskan, sehingga model tersebut bebas dari masalah multikolinieritas.

##### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat perbedaan dalam variasi residual antara pengamatan satu dengan pengamatan lainnya dalam suatu model regresi Setiawati (2021). Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat *scatterplot*. Jika dalam analisis tidak terlihat pola yang konsisten dalam penyebaran titik-titik di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, dan jika hasil uji statistik menunjukkan signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

### ***Analisis Regresi Linier Berganda***

Metode analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) untuk menganalisis bagaimana pengaruh pengalaman bekerja, umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, dan upah terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sebelum melakukan analisis

regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui model estimasi pengalaman bekerja, umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan mempunyai sifat yang tidak biasa, efisien dan konsisten hingga diperoleh model regresi terbaik. Persamaan rumus regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2019).

Berikut model regresi pengujiannya:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (skor)

$a_0$  = Konstanta intersep

$a_1, a_2, a_3, a_4$  dan  $a_5$  = Koefisien Regresi  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $X_5$

$X_1$  = Pengalaman Bekerja (skor)

$X_2$  = Lingkungan Kerja (skor)

$X_3$  = Motivasi (skor)

$X_4$  = Kepemimpinan (skor)

$X_5$  = Upah (skor)

e = standar error

### **Uji Hipotesis**

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebesar 0.05 atau 5%, jika nilai signifikan  $F < 0.05$  maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan uji F yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

#### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengindikasikan sejauh mana model mampu menguraikan variasi dari variabel dependen.  $R^2$  memiliki rentang nilai dari nol hingga satu. Nilai  $R^2$  yang rendah menandakan bahwa variabel independen memiliki kapasitas yang terbatas dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2018). Besarnya nilai  $R^2$  yaitu antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 \leq 1$ ). Semakin dekat  $R^2$  dengan nilai satu, maka semakin cocok garis regresi untuk meramalkan.

#### c. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2017) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak memiliki arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Dari hasil pengujian menggunakan *Software SPSS 29*, diperoleh nilai skor item dan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  yang dicari pada tingkat signifikansi 5%. Hasil yang diperoleh adalah  $r_{tabel}$  0,05 sebesar 0,2907. Untuk menentukan hasil uji validitas adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan dianggap tidak valid. Berdasarkan kriteria tersebut, terdapat 30 item pernyataan yang dianggap valid, dengan jumlah keseluruhan item pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Kode	r hitung (X <sub>1</sub> )	r hitung (X <sub>2</sub> )	r hitung (X <sub>3</sub> )	r hitung (X <sub>4</sub> )	r hitung (X <sub>5</sub> )	r hitung (Y)	r tabel 0,05	ket
1	X <sub>1.1</sub>	0,710						0,2907	Valid
2	X <sub>1.2</sub>	0,432						0,2907	Valid
3	X <sub>1.3</sub>	0,564						0,2907	Valid
4	X <sub>1.4</sub>	0,743						0,2907	Valid
5	X <sub>1.5</sub>	0,527						0,2907	Valid
6	X <sub>2.1</sub>		0,598					0,2907	Valid
7	X <sub>2.2</sub>		0,609					0,2907	Valid
8	X <sub>2.3</sub>		0,724					0,2907	Valid
9	X <sub>2.4</sub>		0,634					0,2907	Valid
10	X <sub>2.5</sub>		0,631					0,2907	Valid
11	X <sub>3.1</sub>			0,638				0,2907	Valid
12	X <sub>3.2</sub>			0,608				0,2907	Valid
13	X <sub>3.3</sub>			0,594				0,2907	Valid
14	X <sub>3.4</sub>			0,655				0,2907	Valid
15	X <sub>3.5</sub>			0,564				0,2907	Valid
16	X <sub>4.1</sub>				0,683			0,2907	Valid
17	X <sub>4.2</sub>				0,735			0,2907	Valid
18	X <sub>4.3</sub>				0,629			0,2907	Valid
19	X <sub>4.4</sub>				0,759			0,2907	Valid
20	X <sub>4.5</sub>				0,622			0,2907	Valid
21	X <sub>5.1</sub>					0,638		0,2907	Valid
22	X <sub>5.2</sub>					0,763		0,2907	Valid
23	X <sub>5.3</sub>					0,693		0,2907	Valid
24	X <sub>5.4</sub>					0,694		0,2907	Valid
25	X <sub>5.5</sub>					0,421		0,2907	Valid
26	Y.1						0,331	0,2907	Valid
27	Y.2						0,317	0,2907	Valid

28	Y.3	0,317	0,2907	Valid
29	Y.4	0,364	0,2907	Valid
30	Y.5	0,345	0,2907	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's alpha)  $\geq 0,6$  maka instrumen dianggap reliabel dan konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Uji
Pengalaman Bekerja ( $X_1$ )	0,724	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,728	Reliabel
Motivasi ( $X_3$ )	0,738	Reliabel
Kepemimpinan ( $X_4$ )	0,725	Reliabel
Upah ( $X_5$ )	0,732	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,739	Reliabel

Hasil pengujian dengan menggunakan *Software SPSS 29* menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari variabel Pengalaman Bekerja ( $X_1$ ) sebesar 0,724, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,728, Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,738, Kepemimpinan ( $X_4$ ) sebesar 0,725, Upah ( $X_5$ ) sebesar 0,732, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,739. Semua nilai tersebut  $> 0,6$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun variabel dependen dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov. Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		44
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.38777129
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,790</b>

Dari tabel di atas, dan berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,790 dimana hasil tersebut > dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal, dan asumsi normalitas telah terpenuhi dalam model regresi.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Pada penelitian ini untuk menguji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengalaman Bekerja (X <sub>1</sub> )	0,575	1,740	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,578	1,729	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi(X <sub>3</sub> )	0,693	1,444	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepemimpinan (X <sub>4</sub> )	0,664	1,507	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Upah (X <sub>5</sub> )	0,721	1,388	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance dari semua variabel independen yaitu  $\geq 0,1$  dan nilai VIF dari semua variabel independen yaitu  $\leq 10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas gejala multikolinieritas.

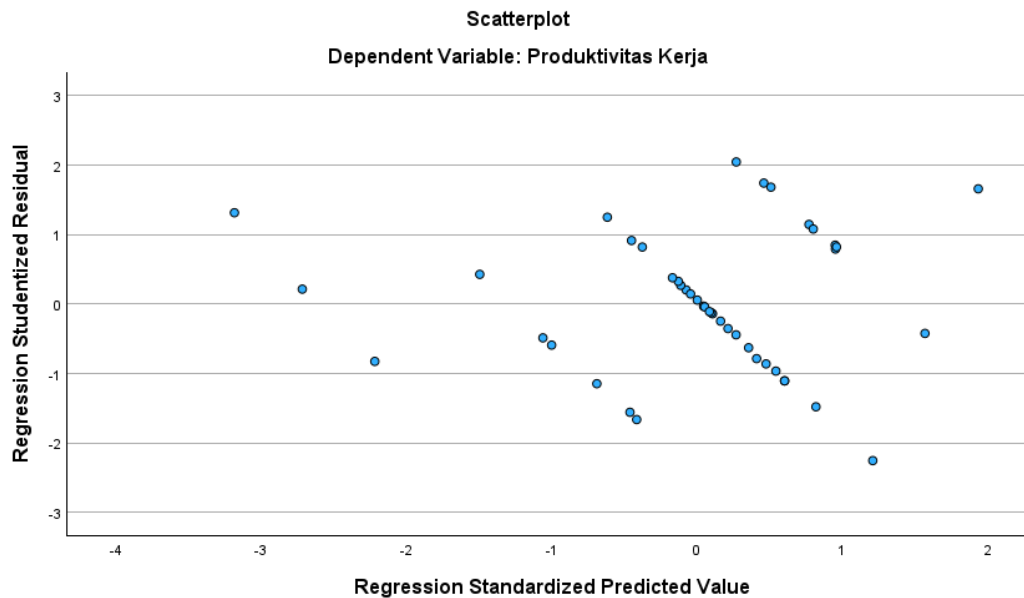
**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas merujuk pada variasi yang tidak konsisten dalam model regresi. Sebaliknya, homoskedastisitas merujuk pada situasi di mana varians dari variabel dalam model regresi tetap konsisten atau konstan. Menurut Ghozali (2018), sebuah model regresi yang



dianggap baik adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, atau dengan kata lain, tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Dasar analisisnya adalah (Ghozali, 2018):

- a. Apabila terdapat pola tertentu, seperti adanya pola yang teratur pada titik-titik (misalnya, pola bergelombang, perluasan, dan penyempitan), maka ini mengindikasikan keberadaan heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar hasil uji *Scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak di sepanjang sumbu, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas yang muncul dalam model regresi.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian diselesaikan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak (*software*) SPSS 29. Pengujian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu pengalaman kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), kepemimpinan ( $X_4$ ), upah ( $X_5$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menyebar angket kepada 44 responden maka hasil deskripsi variabel penelitian berdasarkan jawaban responden, yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficient		
	B	Std.Error	Beta		
Constant	11.943	1.124		10.629	.001
Pengalaman bekerja	.207	0.57	.356	3.642	.001



Lingkungan kerja	-.164	.057	-.279	-2.862	.007
Motivasi	-.050	.049	-.092	-1.029	.310
Kepemimpinan	.330	.047	.640	7.038	.001
Upah	.172	.043	.350	4.013	.001

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai nilai yang tertera digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,943 + 0,207 X_1 - 0,164 X_2 - 0,050 X_3 + 0,030 X_4 + 0,172 X_5$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan nilai koefisien regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 11,943, maka dapat diartikan bahwa semua variabel bebas yaitu pengalaman bekerja, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, dan upah sama dengan 0 maka kinerja karyawan produksi sebesar 11,943 skor.
2. Besarnya koefisien regresi dari variabel pengalaman bekerja yaitu 0,207, artinya jika pengalaman bekerja (X<sub>1</sub>) naik sebesar 1 skor dan X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>, X<sub>5</sub> dianggap tetap, maka akan menaikkan nilai skor kinerja karyawan produksi (Y) sebesar 0,207.
3. Besarnya koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja yaitu -0,164 artinya jika lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) naik sebesar 1 skor dan X<sub>1</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>, X<sub>5</sub> dianggap tetap, maka akan menurunkan nilai skor kinerja karyawan produksi (Y) sebesar 0,164.
4. Besarnya koefisien regresi dari variabel motivasi yaitu -0,050 artinya jika motivasi (X<sub>3</sub>) naik sebesar 1 skor dan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>4</sub>, X<sub>5</sub> dianggap tetap, maka akan menurunkan nilai skor kinerja karyawan produksi (Y) sebesar 0,050.
5. Besarnya koefisien regresi dari variabel kepemimpinan yaitu 0,030, artinya jika kepemimpinan (X<sub>4</sub>) naik sebesar 1 skor dan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>5</sub> dianggap tetap, maka akan menaikkan nilai skor kinerja karyawan produksi (Y) sebesar 0,030.
6. Besarnya koefisien regresi dari variabel upah yaitu 0,172, artinya jika upah (X<sub>5</sub>) naik sebesar 1 skor dan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> dianggap tetap, maka akan menaikkan nilai skor kinerja karyawan produksi (Y) sebesar 0,172.

**Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	24.512	5	4.902	29.811	.001
Residual	6.466	38	.170		
Total	30.977	43			

Berdasarkan hasil F pada taraf signifikansi 5% pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman bekerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), motivasi (X<sub>3</sub>), kepemimpinan (X<sub>4</sub>) dan upah (X<sub>5</sub>) secara simultan berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja karyawan produksi PT. Basimbah Tani Syahdilata.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R_2$ )

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890	.791	.764	.412

Berdasarkan hasil uji *Adjusted R Square*, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dengan nilai sebesar 0,764 atau sekitar 76,4%. Namun, terdapat sekitar 23,6% variasi lain yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel yang dimasukkan dalam model penelitian,

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk melihat pengaruh tiap variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Penentuan keputusan dalam uji parsial dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikasinya, jika lebih kecil dari alpha (0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan antar masing-masing variabel X terhadap variabel Y begitupun sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar masing-masing variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig
<i>Constant</i>	10.629	.001
Pengalaman bekerja ( $X_1$ )	3.642	.001
Lingkungan kerja ( $X_2$ )	-2.862	.007
Motivasi ( $X_3$ )	-1.029	.310
Kepemimpinan ( $X_4$ )	7.038	.001
Upah ( $X_5$ )	4.013	.001

Berdasarkan tabel hasil olahan data output spss di atas, nilai signifikan t untuk variabel pengalaman bekerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan upah lebih kecil dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ini menyatakan bahwa variabel pengalaman bekerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan upah secara parsial dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Sementara variabel motivasi nilai signifikan t lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, hal ini berarti variabel motivasi secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan).

**KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan produksi di PT. Basimbah Tani Syahdilata Desa Bandar Rejo, Rantau Selatan, Labuhanbatu, beberapa uji telah dilakukan dan menghasilkan kesimpulan bahwa pengalaman bekerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_4$ ) dan Upah ( $X_5$ ) secara serempak dan parsial memiliki

pengaruh yang sangat nyata terhadap kinerja karyawan produksi (Y) di PT. Basimbah Tani Syahdilata dimana variabel pengalaman bekerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan upah memiliki nilai signifikansi kecil dari 0,05. Namun motivasi (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. Basimbah Tani Syahdilata dikarenakan memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Calvin 2015. *Perbedaan pupuk cair dan padat (Online)* www.Kebunpedia.com Diakses pada hari Kamis 28 September 2023 pada pukul 20.15 wib.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Kementan 2019. *Statistic pengalaman bekerja karyawan*. <https://www.pertanian.go.id>
- Kustini, & Sari. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sudaryana, Bambang, Dan Ricky Agustiady, 2022, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Cv Budi Utama).
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.