



PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oriza Sativa, Syahrums Agung, Titing Suharti, dan Anuraga Kusumah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Syahrumsagung17@gmail.com, titing@uika-bogor.ac.id, anuraga@uika-bogor.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work experience and work environment on the performance of employees of SMA Negeri 10. This study was conducted with a population of 50. The data processed is primary data obtained from data processing through interviews and questionnaires using a Likert scale. The data analysis method used is qualitative and quantitative methods. The results of this study show that the influence of work experience variables on employee performance variables is a variables of 0.201% equal to 20.10% and there is an influence Simultaneously between work experience variables and work environment variables on employee performance variables of 0.230 is equal to 23.0% significant influence of 0.144 equal to 14.4% and there is a significant influence between work environment variables on employee performance

Keyword : *Work Experience, Work Environment, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 10. Penelitian ini dilakukan dengan populasi sebanyak 50. Data yang diolah adalah data primer yang didapat dari hasil olah data melalui wawancara dan kuisisioner dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan terhadap pengaruh yang signifikan sebesar 0,144 sama dengan 14,4% dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,201% sama dengan 20,10% dan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengalaman kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,230 sama dengan 23,0%

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

pada suatu organisasi. Pengalaman bagi setiap karyawan itu penting bagi

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi yang dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja

perusahaan. Karena pada pengalaman tersebut perusahaan dapat mengetahui apa

yang dikerjakan dan keahlian apa yang dimiliki karyawan. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Menurut Winardi (2007: 157) dalam (H. Moh. Saiful Bahri, 2018) Pengalaman kerja dalam sebuah organisasi memberikan kehidupan tersendiri bagi setiap organisasi, keterampilan yang diperlukan untuk menciptakan ide-ide kreatifitas itu timbul berdasarkan pengalaman seseorang dalam sebuah organisasi. kerja yang didapatkan dan dimiliki. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan sekitar lingkungan kerja. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif demi terciptanya kelangsungan dalam bekerja.

Menurut Nitisemito dalam penelitian (Dora Lika, 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mudah jenuh, mudah jatuh sakit, sulit berkonsentrasi, datang terlambat dan menyebabkan penurunan pada semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Kinerja dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan menghasilkan kualitas perusahaan sebaliknya jika kinerja

karyawan tidak bagus maka keberhasilan suatu perusahaan tidak akan baik.

Kinerja merupakan proses yang dihasilkan untuk jasa dalam bekerja. Menurut Rivai (2009;14) dalam (Liliana, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif.

Menurut sugiyono (2011) dalam (I Wayan Sujana) (2019) Data kualitatif merupakan data dalam bentuk kalimat, kata-kata, ungkapan dan gambar. Adapun menurut sugiyono (2011) Data kuantitatif merupakan data yang berwujud angka yang digunakan secara terbatas jika dipandang perlu dalam bentuk tabel.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas menurut Sugiyono (2008:59) dalam (Zulfikar SP, 2016) Merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen. Jadi variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi.

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu memberikan kuesioner tertutup yang disusun dengan menggunakan skala likert, menurut (Prof. Dr. Sugiyono 2011:93) skala likert adalah skala yang

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER> digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan/ guru-guru SMA Negeri 10 yang berjumlah 50 orang. Dan menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi yang relative kecil sehingga peneliti menggunakan populasi sebagai sampel sebanyak 50 orang.

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan mendapatkan suatu hasil keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut.

1. H_{a1} : Ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan SMA Negeri 10 Bogor
 H_{o1} : Tidak ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan SMA Negeri 10 Bogor
2. H_{a2} : Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan SMA Negeri 10 Bogor
 H_{o2} : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMA Negeri 10 Bogor
3. H_{a3} : Ada pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan SMA Negeri 10 Bogor
 H_{a3} : Tidak ada pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan SMA Negeri 10 Bogor

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen Oriza Sativa, Syahrums Agung, Titing Suharti, dan Anuraga Kusumah

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008 digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut (Imam Ghazali, 2011) "Suatu kuesioner dikatakan valid apabila jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Proses uji validitas ini dapat digunakan dengan menghitung hasil nilai r-hitung atau korelasi *product moment* dengan taraf signifikansi. Hasil validitas dari setiap masing-masing variable disajikan pada tabel berikut ini. Untuk uji validitas dilihat dari hasil r-hitung > r-tabel maka butir item dinyatakan Valid. Nilai r-tabel pada degree of freedom $n-2 = 50-2$ dengan alpha 0,05 diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,2787.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	No butir Pertanyaan	Hasil r- hitung	r-tabel (32 pada α 0,05)	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1_1	0,587	0,278	Valid
	X1_2	0,683	0,278	Valid
	X1_3	0,478	0,278	Valid
	X1_4	0,693	0,278	Valid
	X1_5	0,599	0,278	Valid
	X1_6	0,572	0,278	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2_1	0,689	0,278	Valid
	X2_2	0,626	0,278	Valid
	X2_3	0,710	0,278	Valid
	X2_4	0,322	0,278	Valid
	X2_5	0,481	0,278	Valid
	X2_6	0,537	0,278	Valid
	X2_7	0,446	0,278	Valid
	X2_8	0,635	0,278	Valid
	X2_9	0,520	0,278	Valid
	X2_10	0,456	0,278	Valid
	X2_11	0,382	0,278	Valid
	X2_12	0,272	0,278	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,414	0,278	Valid
	Y2	0,644	0,278	Valid
	Y3	0,644	0,278	Valid
	Y4	0,458	0,278	Valid
	Y5	0,336	0,278	Valid
	Y6	0,419	0,278	Valid
	Y7	0,465	0,278	Valid
	Y8	0,645	0,278	Valid

Sumber : Hasil olahdata primer, 2020

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono : 2016) dalam (Dito Aditya Darma Nasution, 2019) Uji reliabilitas adalah tingkat seberapa besarnya suatu pengukur dalam mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Hasil uji realibilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel X1,X2 dan Y semuanya menghasilkan nilai *alpha cronbatch* >0,06 , sehingga dapat disimpulkan semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 2

Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Pengalaman Kerja (X1)	0,604	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,720	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,668	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olahdata primer,2020

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Menurut (Imam Ghozali, 2011) mengatakan bahwa “uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Hasil dari Normalitas data di peroleh pada nilai hasil uji Kolmogorov Smirnov Asymp Sig 2-tailed nya diperoleh sebesar 0,381 > 0,05 hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Oriza Sativa, Syahrums Agung, Titing Suharti, dan Anuraga Kusumah

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	0.30304691
Most Extreme Differences	Absolute	0.128
	Positive	0.084
	Negative	128
Kolmogorov-Smirnov Z		0.909
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.381
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil olah data primer, 2020

Uji Linearitas Data

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Hasil dari variabel pengalaman kerja terhadap kinerja sebesar 0,186 dan deviation from linearity variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,125. Maka dari itu nilai masing-masing deviation from linearity variabel > 0,05 yang artinya bahwa tidak terjadi perbedaan angka kelinieran antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4

**Hasil Uji Linearitas Data
Pengalaman Kerja (X1) terhadap
kinerja (Y)**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Kar	Between (Combined)	2.336	11	0.212	2.148	0.04
yawan_Y * Pengalaman _Kerja_X1	Groups Linearity	0.877	1	0.877	8.87	0.005
	Deviation from Linearity	1.459	10	0.146	1.476	0.186
	Within Groups	3.756	38	0.099		
	Total	6.092	49			

Sumber : Hasil olah data primer, 2020

Tabel 5

**Hasil Linearitas Data
Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja
(Y)**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Kar	Between (Combined)	4.016	19	0.211	3.054	0.003
yawan_Y * Lingk_Kerja _X2	Groups Linearity	1.227	1	1.227	17.732	0
	Deviation from Linearity	2.789	18	0.155	2.239	0.125
	Within Groups	2.076	30	0.069		
	Total	6.092	49			

Sumber : Hasil olah data primer, 2020

Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui varian populasi apakah antara dua kelompok data atau lebih memiliki varian yang sama atau berbeda. Uji ini sebagai prasyarat dalam uji hipotesis yaitu *Independent Samples T Test* dan *One Way Anova*. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Menurut Kadir (2014) dalam (H. Fajri Ismail, 2018) bahwa homogenitas data mempunyai makna bahwa data memiliki variasi atau keragaman nilai sama. hasil

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008
nilai probabilitas variabel pengalaman terhadap kinerja 0,100 dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja 0,731 lebih besar > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa varian atau dua lebih kelompok data adalah sama.

**Tabel 6
Hasil Uji Homogenitas**

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pengalaman kerja X1	8.133	8	38	0.100
Lingkungan Kerja_X2	0.668	9	30	0.731

Sumber : Hasil olah data primer, 2020

Uji Multikoleniaritas Data

Menurut (Imam Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen jika variabel independen saling berkorelasi. Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance value* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi apabila nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10. Hasil nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas 0,891 > 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor 1,123 < 10. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7
Hasil Multikoleniaritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Pengalaman terhadap kinerja	891	1.123
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	891	1.123

Sumber : Hasil olah data primer, 2020

Pembahasan

Regresi

Menurut Sugiono (2005:236) regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Berikut di bawah ini akan disajikan hasil dari analisis regresi.

Tabel 8
Koefisien Regresi antara Variabel Pengalaman Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.548	0.491		5.191	0
Pengalaman_Kerja_X1	0.338	0.119	0.379	2.841	0.007

Sumber : hasil olah data primer, 2020

Hasil dari koefisien regresi di atas diperoleh persamaan regresi $Y = a + bx_1 = 2,548 + 0,338X_1$, persamaan regresi ini mengandung arti bahwa :

1. Nilai konstanta 2,548 artinya bahwa jika nilai variabel pengalaman kerja (X1) adalah 0 (nol), maka nilai

variabel kinerja karyawan sebesar 2,548

2. Nilai regresi pengalaman kerja sebesar 0,338 artinya bahwa jika penambahan 1 (satu) point nilai pengalaman kerja maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,338 kali.

Untuk uji hipotesis (H1) dengan kriteria :

1. Jika nilai t-hitung < t-tabel dan nilai sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya hipotesis ditolak, tidak terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai t-hitung > t-tabel dan nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tabel di atas bahwa terdapat nilai t-hitung 2,841 dan nilai sig 0,007. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada degree of freedom $n-2 = 50-2 = 48$ pada alpha 0,05, diperoleh nilai t-tabel 2,010. Maka nilai t-hitung $2,841 > 2,010$ dan nilai sig $0,007 < 0,05$ berarti Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya bahwa hipotesis diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di SMA Negeri 10 Bogor.

Tabel 9

Korelasi antara variabel Pengalaman Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	0.144	0.126	0.32962

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja_X1
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber : hasil olah data primer,2020

Hasil nilai korelasi (rx1y) diperoleh sebesar 0,379, nilai korelasi ini berada Pada rentang tingkat kolerasi rendah

Sedangkan besar pengaruh (Koefisien determinasi) yang diberikan oleh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,144 (r-square) atau sama dengan 14,40%.

Tabel 10

Koefisien Regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.294	0.474		4.839	0
Lingk_Kerja_X2	0.411	0.118	0.449	3.48	0.001

Sumber : hasil olah data primer, 2020

Berdasarkan data tabel koefisien regresi di atas diperoleh persamaan regresi $Y = a + bx_1 = 2,294 + 0,441X_2$, persamaan regresi ini mengandung arti bahwa :

1. Nilai konstanta 2,294 artinya bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja (X3) adalah 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 2,29

2. Nilai regresi lingkungan kerja sebesar 0,411 artinya bahwa jika penambahan 1 (satu) point nilai lingkungan kerja maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,411 kali.

Untuk uji hipotesis (H1) dengan kriteria :

1. Jika nilai t-hitung < t-tabel dan nilai sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya hipotesis ditolak, tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai t-hitung > t-tabel dan nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tabel di atas diperoleh nilai t-hitung 3,480 dan nilai sig 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada degree of freedom $n-2 = 50-2 = 48$ pada alpha 0,05, diperoleh nilai t-tabel 2,010. Nilai t-hitung 3,480 > t-tabel 2,010 dan nilai sig 0,001 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya bahwa hipotesis diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMAN 10 Bogor.

Tabel 11

Korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	0.201	0.185	0.31836

Sumber : hasil olah data primer, 2020

Hasil nilai korelasi (rx2y) diperoleh sebesar 0,449, nilai korelasi ini berada pada rentang tingkat korelasi sedang. Sedangkan besar pengaruh (Koefisien determinasi) yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,201 (r-square) atau sama dengan 20,10 %.

Tabel 12
Koefisien Regresi antara Variabel Pengalaman Kerja(X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics Tolerance VIF
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	1.659	0.564	2.941	0.005		
Pengalaman_Kerja	0.231	0.118	0.259	1.952	0.057	0.891
Lingk_Kerja_X2	0.333	0.122	0.363	2.733	0.009	0.891

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber : hasil olahdata primer, 2020

Berdasarkan data tabel koefisien regresi di atas diperoleh persamaan regresi, persamaan regresi ini mengandung arti bahwa :

1. Nilai konstanta 1,659 artinya bahwa jika nilai variabel pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 1,659
2. Nilai regresi pengalaman kerja sebesar 0,231, artinya bahwa jika penambahan 1 (satu) poin nilai pengalaman kerja maka akan meningkatkan poin kinerja sebesar 0,231 kali.

3. Nilai regresi lingkungan kerja sebesar 0,333 artinya bahwa jika penambahan 1 (satu) point nilai lingkungan kerja maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,333 kali.

Untuk uji hipotesis (H1) dengan kriteria :

1. Jika nilai F-hitung < F-tabel dan nilai sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya hipotesis ditolak, tidak terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai F-hitung > F-tabel dan nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja dan variabel Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13

Uji F-hitung antara Variabel Pengalaman (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model	ANOVA ^a				Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1 Regression	1.592	2	0.796	8.31	.001 ^b
Residual	4.5	47	0.096		
Total	6.092	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y
 b. Predictors: (Constant), Lingk_Kerja_X2,

Sumber : hasil olah data primer, 2020

Dari hasil tabel di atas diperoleh nilai F-hitung 8,313 dan nilai sig 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai F-tabel pada degree of freedom n-k-1 = 50-2-1 = 47 pada alpha 0,05, diperoleh nilai F-tabel 3,20. Nilai F-hitung 8,313 > F-tabel 3,20

http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER dan nilai sig $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa hipotesis diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja dan variabel Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di SMAN 10 Bogor.

Tabel 14

Nilai Korelasi antara Variabel Pengalaman Kerja (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	0.261	0.23	0.30943

a. Predictors: (Constant), Lingk_Kerja_X2,
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Hasil nilai korelasi ($r_{x_1x_2y}$) diperoleh sebesar 0,511, nilai korelasi ini berada pada rentang tingkat korelasi sedang.

Sedangkan besar pengaruh (Koefisien determinasi) yang diberikan oleh variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 0,230 (adjusted r-square) atau sama dengan 23 %, sedangkan sisanya 77% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi bahasan di dalam penelitian.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut yaitu tentang pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008 karyawan SMA Negeri 10, maka peneliti dapat membuat kesimpulan yaitu :

1. Hasil analisis korelasi menunjukkan pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $R = 0,379$, diperoleh sebesar 0,379, nilai korelasi ini berada pada rentang tingkat korelasi rendah. Sedangkan besar pengaruh (Koefisien determinasi) yang diberikan oleh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,144 (r-square) atau sama dengan 14,40 %. Dengan persamaan regresi $Y = 2,548 + 0,338X_1$ dan uji T hipotesis parsial dengan nilai t-hitung $2,841 > t\text{-tabel } 2,010$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa hipotesis diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di SMA Negeri 10 Bogor.
2. Hasil analisis korelasi menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $R = 0,449$, nilai korelasi ini berada pada rentang tingkat korelasi sedang. Sedangkan besar pengaruh (Koefisien determinasi) yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,201 (r-square) atau sama dengan 20,10 %. Dengan persamaan nilai regresi $Y = 2,294 + 0,441X_2$ dan uji T hipotesis parsial dengan nilai t-hitung $3,480 > t\text{-tabel } 2,010$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa hipotesis diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMAN 10 Bogor.

3. Hasil analisis korelasi menunjukkan pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $R = 0,511$, nilai korelasi ini berada pada rentang tingkat korelasi sedang. Sedangkan besar pengaruh (Koefisien determinasi) yang diberikan oleh variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 0,230 (adjusted r-square) atau sama dengan 23 %. Dengan persamaan nilai regresi $Y = 1,659 + 0,231X_1 + 0,333X_2$ dan uji F hipotesis simultan dengan nilai F-hitung $8,313 > F\text{-tabel } 3,20$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa hipotesis diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja dan variabel Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di SMAN 10 Bogor.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut yaitu tentang pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 10 Bogor, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu :

1. Pihak SMA Negeri 10 Bogor dapat meningkatkan fasilitas sekolah untuk meningkatkan kinerja dan kelangsungan kerja karyawan.
2. Dengan pengalaman kerja karyawan yang sudah lama

diharapkan dapat meningkatkan kreativitas serta peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor yang mempengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- H. Moh. Saiful Bahri. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. CV: Jakad Publishing Surabaya.
- Lika Dora. 2016. *Gaya Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kasus Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor*.
- Liliana. (2019). *Pengantar Manajemen Sebuah Kajian Berdasarkan Hasil Penelitian*. PT Awfa Smart Media.
- I Wayan Sujana. (2019). *Upacara Nyimarang Layon di Merajan Pada Pasek Gede Jong Karem Desa Adat Kapal Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung Penerbit : Nilacakra*.