

BAB IV

HASI DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

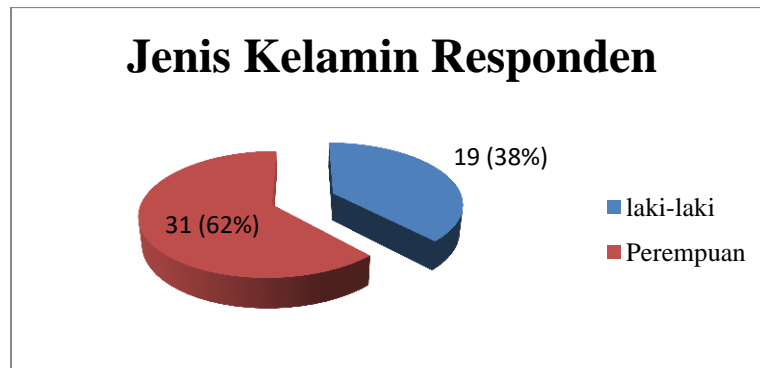
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung) berjumlah 50 responden. Untuk mengetahui data jenis kelamin, Usia responden dan Pendidikan responden dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Grafik 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: data diolah, 2022

Grafik Pie 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

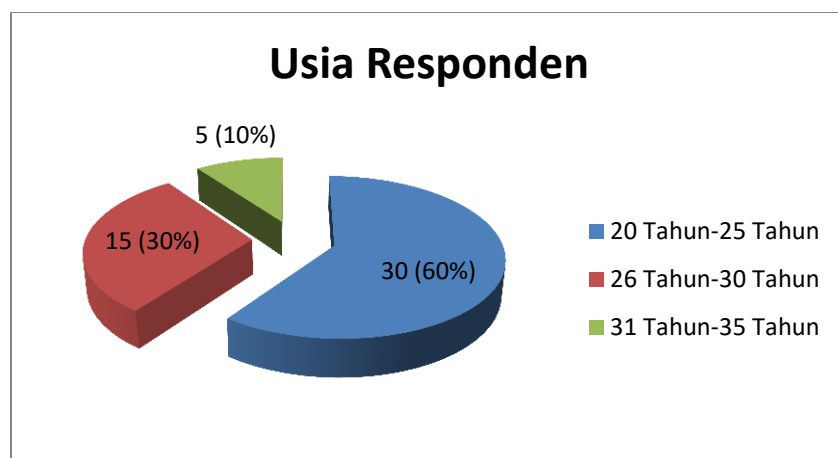
Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 19 responden (38%), dan karakteristik responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 responden (62%). Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Karyawan (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi

Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung) adalah didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 31 responden (62%).

2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Grafik 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: data diolah, 2022

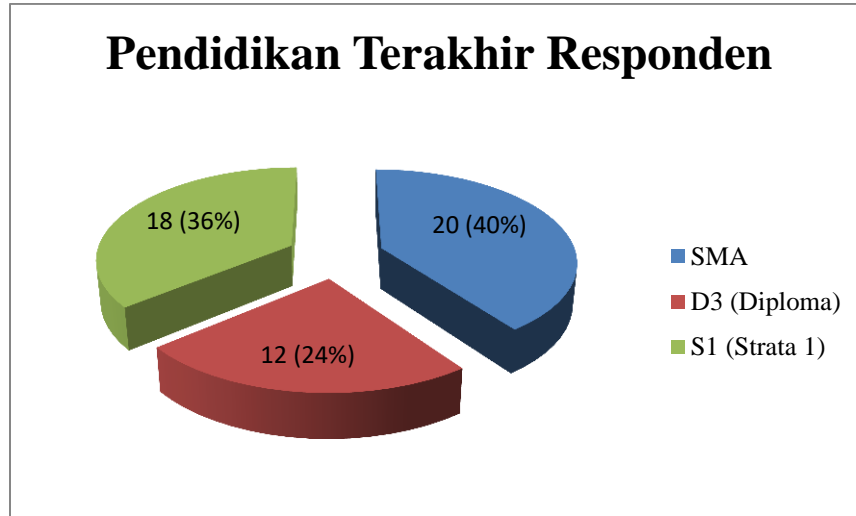
Grafik Pie 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia

Berdasarkan Grafik Pie 4.2 karakteristik responden berdasarkan Usia, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada responden, Karakteristik responden berdasarkan Usia 20-25 tahun menempati tingkat tertinggi sebanyak 30 orang atau sebesar 30,60 %.

3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Grafik 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: data diolah, 2022

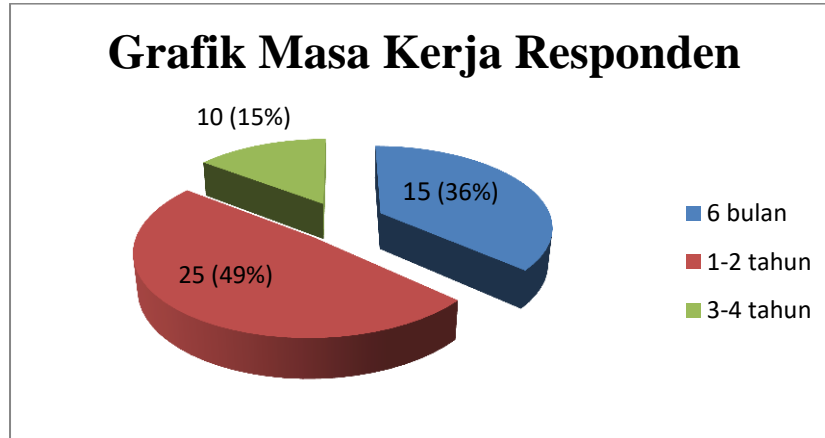
Grafik Pie 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Grafik Pie 4.3 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada responden, Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir diketahui SMA menempati tingkat tertinggi sebanyak 20 orang atau sebesar 40 %.

4. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Grafik 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan Grafik Pie 4.4 karakteristik responden berdasarkan Masa kerja responden, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada responden, Karakteristik responden berdasarkan Masa kerja diketahui masa kerja 1-2 Tahun menempati tingkat tertinggi sebanyak 25 orang atau sebesar 49 %.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

Tabel 4.1

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)	
		F	F	F	F	F	
1.	P1	16	22	11	1	0	4,06
2.	P2	15	20	11	4	0	3,92
3.	P3	11	19	18	2	0	3,78
4.	P4	9	19	21	1	0	3,72
5.	P5	10	17	17	6	0	3,62
6.	P6	11	17	17	5	0	3,62
7.	P7	10	17	17	6	0	3,68
8.	P8	7	22	18	3	0	3,66
9	P9	7	24	18	1	0	3,74
10	P10	10	24	14	2	0	3,84
Rata-Rata Mean							3,76

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 50 responden pernyataan 1 mengenai “Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan yang berada di area kerja” mendapat respon tertinggi dengan menjawab sangat setuju yaitu 16 orang sedangkan pernyataan 8 mengenai “Perilaku saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju

yaitu sebesar 7 orang . Berdasarkan table 4.1 diatas diperoleh nilai rata-rata mean sebesar 3,76% yang artinya tinggi.

Tabel 4.2

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)	
		F	F	F	F	F	
1.	P1	15	19	10	6	0	3,86
2.	P2	19	13	16	2	0	3,98
3.	P3	12	15	19	3	1	3,68
4.	P4	19	14	13	3	1	3,94
5.	P5	21	14	12	2	1	4,04
6.	P6	14	21	10	5	0	3,88
7.	P7	21	13	11	5	0	4,00
8.	P8	20	17	9	3	1	4,04
9	P9	16	23	11	0	0	4,10
10	P10	11	27	10	2	0	3,94
11	P 11	7	32	9	2	0	3,88
12	P 12	8	27	14	1	0	3,84
13	P 13	14	20	13	3	0	3,90
14	P 14	12	23	12	3	0	3,88

Rata-Rata Mean	3,93
-----------------------	-------------

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.2 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 50 responden pernyataan 5 mengenai “Anda tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat anda bekerja” mendapat respon tertinggi dengan menjawab sangat setuju yaitu 21 orang, sedangkan pernyataan 11 mengenai “Anda merasa bahwa bangunan tempat anda bekerja sudah memenuhi standar keamanan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 7 orang. Berdasarkan table 4.2 diatas diperoleh nilai rata-rata mean sebesar 3,93 % yang artinya tinggi.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)	
		F	F	F	F	F	
1.	P1	16	21	11	2	0	4,02
2.	P2	14	21	11	4	0	3,90
3.	P3	11	20	17	2	0	3,80
4.	P4	8	18	22	2	0	3,64
5.	P5	8	19	20	3	0	3,64
6.	P6	2	13	29	5	1	3,20
7.	P7	9	17	17	7	0	3,56
8.	P8	10	16	18	6	0	3,60
9.	P9	8	16	18	7	1	3,46

10.	P10	11	20	17	2	0	3,80
Rata-Rata Mean							3,66

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 50 responden pernyataan 1 mengenai “Sistem gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari-hari” mendapat respon tertinggi dengan menjawab sangat setuju yaitu 16 orang, sedangkan pernyataan 6 mengenai “Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 2 orang. Berdasarkan table 4.3 diatas diperoleh nilai rata-rata mean sebesar 3,66 yang artinya tinggi.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)	
		F	F	F	F	F	
1.	P1	16	22	11	1	0	4,06
2.	P2	15	20	11	4	0	3,92
3.	P3	11	19	18	22	1	3,78
4.	P4	9	18	22	1	0	3,70
5.	P5	9	19	21	1	0	3,72
6.	P6	3	15	28	4	0	3,34
7.	P7	10	17	17	6	0	3,62
8.	P8	11	17	17	5	0	3,68
9	P9	10	17	17	6	0	3,62

10	P10	7	32	9	2	0	3,88
Rata-Rata Mean							3,73

Sumber : Hasil data diolah tahun 202

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 50 responden pernyataan 1 mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target” mendapat respon tertinggi dengan menjawab sangat setuju yaitu 16 orang, sedangkan pernyataan 6 mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar akurat dan tepat” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 3 orang. Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh nilai rata-rata mean sebesar 3,73 % yang artinya tinggi.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,007	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid

Butir 9	0,001	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,050	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas variabel kompetensi dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kompetensi. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel kompetensi dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas Lingkungan Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Lingkungan Kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha.

Tabel 4.7**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X3)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kepuasan kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha.

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kinerja karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, Variabel X3 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alphacronbach's	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi (X1)	0,726	0,6000-0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,882	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (X3)	0,812	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,769	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 nilai cronbach' alpha variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,726, dengan tingkat reliable tinggi, untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,882 dengan tingkat reliable sangat tinggi, untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,812 dengan tingkat reliable Sangat tinggi dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,769 yang artinya tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan analisis data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji

statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,71091949
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,690
Asymp. Sig. (2-tailed)		,728
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel output 4.10 diketahui bahwa hasil nilai uji normalitas di lihat dari nilai Asymp.Sig sebesar 0,726 yang berarti bahwa semua variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,990	1,010	Tidak gejala multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,406	2,465	Tidak gejala multikolinieritas
2	Kepuasan kerja (X2)	0,408	2,450	Tidak gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel output 4.11 diketahui bahwa nilai tolerance variabel Kompetensi 0,405 , Lingkungan Kerja 0,603 dan Kepuasan kerja 379 semua variabel lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF untuk variabel Kompetensi 2,469 , Lingkungan kerja 1,659 dan Kepuasan kerja 2,636 semua variabel lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil analisis data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12 Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,420	2,197		-,191	,849
	Kompetensi	,487	,087	,465	5,622	,000
	Lingkungan Kerja	,134	,041	,223	3,295	,002
	Kepuasan Kerja	,328	,077	,364	4,266	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = -,420$ koefisien $b_1 = 0,487$, $b_2 = 0,134$, $b_3 = 0,328$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = -0,420 + 0,487 X_1 + 0,348 X_2 + 0,328 X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar -0,420 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja ($X = 0$) maka skor Kinerja Karyawan mengalami penurunan sebesar -0,420.
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,487 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,487.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,134 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,134.
4. Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,328 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,328.

4.4.2 Hasil Uji Determinasi

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.13 Tabel Uji determinasi Secara simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,873	,864	1,766
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi				

Sumber: diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,934 atau 93,40 % berarti tingkat hubungan antara Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan hubungannya sangat tinggi, Sedangkan nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,873 atau 87,30% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tingkat pengaruhnya sangat tinggi. Selebihnya 12,70 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.14 Tabel Uji determinasi Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,754	,749	2,401
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				

Sumber: diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,754 atau 75,4 % yang artinya variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.15 Tabel Uji determinasi Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,493	3,413
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat bahwa koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,504 atau 50,4 % yang artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.16 Tabel Uji determinasi Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,727	,721	2,533
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Sumber: diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat bahwa koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,727 atau 72,7 % yang artinya variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

Tabel 4.14 Tabel Anova nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983,445	3	327,815	105,131	,000 ^b
	Residual	143,435	46	3,118		
	Total	1126,880	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi						

Sumber: data diolah tahun 2022

Hipotesis Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

H₀= Terdapat pengaruh Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

H₀= Tidak terdapat pengaruh Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

Ketentuan :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada $\alpha 0,05$ ($dk=n-2$), H_0 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pada $\alpha 0,05$ ($dk=n-2$), H_0 ditolak

Berdasarkan table 4.14 maka diperoleh F_{hitung} adalah 105,131 sedangkan nilai F_{tabel} ($\alpha 0,05$) dengan ($n - k = 50 - 3 = 47$, $k - 1 = 4 - 1 = 3$) adalah 2,80. Dengan demikian $F_{hitung} 105,131 > F_{tabel} 2,80$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

4.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,050$. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

4.5.2.1 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

Rumusan Hipotesis

H_0 = Kompetensi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

H_a = Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha 0,05$ maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 4.15 Tabel coefficients uji t
Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,048	2,842		1,072	,289
	Kompetensi	,911	,075	,869	12,145	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 12,145 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.675, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

4.5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

Rumusan Hipotesis

H_0 = Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

H_a = Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 ditolak

Tabel 4.16 Tabel coefficients uji t
Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	13,852	3,396		4,079	,000
	Lingkungan Kerja	,427	,061	,710	6,981	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 6,981 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.675, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

4.5.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

Rumusan Hipotesis

H_0 = Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

H_a = Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 ditolak

Tabel 4.17 Tabel coefficients uji t
Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,189	2,515		3,653	,001
	Kepuasan Kerja	,768	,068	,852	11,299	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.17 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 11,299 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.675, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil uji statistik Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung). Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 5,622 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.675, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_0 diterima, dengan kata lain Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

Berdasarkan interpretasi diatas dapat dilihat secara jelas bahwa Kompetensi yang dimiliki karyawan berbeda-beda, hal ini karena terdapat perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman .Upaya Pt. Dimitra Adi Wijaya untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan dengan mengadakan program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan dilakukan minimal setahun sekali bagi seluruh karyawan tentunya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan yang sering dilakukan yaitu pelatihan yang berhubungan dengan lapangan, Seperti service quality. Kompetensi lainnya yang dibutuhkan karyawan yaitu kemampuan komunikasi baik secara internal maupun eksternal. Hal ini berguna untuk menjalin koordinasi yang baik dan menghindari kesalahan dalam proses kerja. Serta kemampuan analitis, kemampuan menganalisa calon nasabah sangat diperlukan dalam proses di Pt. Dimitra Adi Wijaya. Dengan demikian kompetensi mempunyai peranan penting dalam menunjang pelaksanaan kerja yang mana pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang optimal.

4.6.2 Pembahasan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil uji statistik Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung). Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 3,295 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.675, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena fasilitas kerja yang belum memadai seperti pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena sedikit lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut, minimnya ventilasi udara pada ruang, penataan ruangan yang kurang rapi dan kurangnya kebersihan dalam lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat pada tidak tercapainya hubungan yang baik antara karyawan atupun atasan dikarenakan sering tercadinya miss communication dalam pendistribusian produk dan perilaku sosial yang sering curiga dengan sesama karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan tidak diperbaiki hal ini akan berdampak penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Pt.

Dimitra Adi Wijaya perlu melakukan evaluasi dan pembenahan dalam segi fasilitas kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

4.6.3 Pembahasan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil uji statistik Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung). Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 4,266 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.675, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja nya baik secara kualitas dan kuantitasnya serta dapat memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya masih terbilang rendah, dari hasil ang didapat melalui kuesioner yang di sebar kepada para pegawai. Terlihat bahwa beberapa item pernyataan yang mewakili kepuasan kerja pegawai mendapat respon yang kurang dari para pegawai, terutama pada hal kondisi pekerjaan yang dikerjakan. Kepuasan kerja perlu diperhatikan lebih dalam guna memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan yang diciptakan. Prestasi kerja yang baik mengakibatkan penghargaan yang tinggi. Bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasaan kerja cenderung terjadi.

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasaan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut.

4.6.4 Pembahasan Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung). diperoleh F_{hitung} adalah 105,131 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n - k = 50 - 3 = 47$, $k - 1 = 4 - 1 = 3$) adalah 2,80. Dengan demikian F_{hitung} 105,131 $>$ F_{tabel} 2,80 hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada

pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

Secara empiris, adanya pengaruh secara bersama-sama dari Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja dapat menurunkan atau meningkatkan Kinerja karyawan. Misalnya, karyawan memiliki penilaian terhadap kinerja yang baik dan pada saat yang sama karyawan merasa Kompetensi yang diterima cukup tinggi sehingga membantu kinerja karyawan tersebut. Kondisi karyawan tersebut mendukung untuk memberikan yang terbaik dan rasa nyaman dalam bekerja di lingkungan kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.