

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin Karyawan PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur (CLTM) Bandar Lampung kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	52	76,4%
Perempuan	16	23,6%
Jumlah	68	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur (CLTM) Bandar Lampung banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang atau sebesar 76,4 persen.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 26 Tahun	17	25%
27 Tahun – 36 Tahun	38	56%
37 Tahun – 46 Tahun	9	13%
>50 Tahun	4	6%
Jumlah	68	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Tabel 4.2 mepresentasikan usia Responden Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung yang paling banyak berusia 27 – 36 Tahun sebanyak 38 orang atau sebesar 56 persen.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir Karyawan PT. Honda Lampung Raya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	37	54 %
D3	12	18 %
S1	18	27 %
S2	1	1 %
Jumlah	68	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2024

Tabel 4.3 Responden pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur (CLTM) Bandar Lampung yang paling banyak SMA sebanyak 37 orang atau sebesar 54 persen.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi SDM (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S (4)		CS (3)		TS(2)		STS(1)	
1	Memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan tugas.	34	50%	27	39,7%	7	10,3%	0	0%	0	0%
2	Rutin dalam memberikan laporan hasil pekerjaan kepada atasan.	16	23,5%	31	45,6%	19	27,9%	2	2,9%	0	0%
3	Memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas dengan hasil memuaskan	29	42,6%	32	47,1%	7	10,3%	0	0%	0	0%
4	Memiliki keterampilan dalam mengelola waktu dan planning dengan baik	19	27,9%	36	52,9%	13	19,1%	0	0%	0	0%
5	Cepat dan tanggap dalam mengambil tindakan.	33	48,5%	27	39,7%	8	11,8%	0	0%	0	0%
6	Memperhitungkan resiko yang	16	23,5%	30	44,1%	19	27,9%	3	4,4%	0	0%

	terjadi ketika melihat peluang.										
7	Hubungan yang baik dengan pimpinan dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap perusahaan.	29	42,6%	31	45,6%	7	10,3%	1	1,5%	0	0%
8	Lingkungan kerja yang baik dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja.	19	27,9%	35	51,5%	13	19,1%	1	1,5%	0	0%
9	Bertanggung jawab atas pekerjaan/kesalahan yang dilakukan	33	48,5%	27	39,7%	7	10,3%	1	1,5%	0%	0%
10	Bertanggung jawab dalam menggunakan fasilitas kantor	15	22,1%	31	45,6%	19	27,9%	3	4,4%	0%	0%

Sumber, Data diolah tahun 2024

Tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 34 responden dan yang terkecil pada pernyataan 10 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja(X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Penerangan ditempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	31	45,6%	29	42,6%	8	11,8%	0%	0%	0%	0%
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja berfungsi dengan baik.	17	25,0%	31	45,6%	18	26,5%	2	2,9%	0%	0%
3	Keamanan ditempat kerja mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman.	26	38,2%	31	45,6%	18	26,5%	2	2,9%	0%	0%
4	Perusahaan menjamin keselamatan karyawan dalam bekerja.	20	29,4%	38	55,9%	10	14,7%	0%	0%	0	0%
5	Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan.	30	44,1%	29	42,6%	9	13,2%	0%	0%	0%	0%
6	Kondisi tempat pekerjaan yang nyaman mampu menciptakan pekerjaan yang efektif.	17	25%	30	44,1%	19	27,9%	2	2,9%	0	0%
7	Karyawan menyelesaikan pekerjaan bersama - sama dalam kegiatan kelompok.	25	36,8%	32	47,1%	11	16,2%	0%	0%	0	0%
8	Karyawan menjalin hubungan baik dengan atasan.	20	29,4%	37	54,4%	11	16,2%	0	0%	0	0%
9	Karyawan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja.	30	44,1%	29	42,6%	9	13,2%	0%	0%	0	0%
10	Penggunaan warna dalam ruang kerja	16	23,5%	31	45,6%	19	27,9%	2	2,9%	0	0%

	dapat meningkatkan mood kerja pada diri karyawan.										
11	Pemilihan warna didalam ruangan kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan.	27	39,7%	32	47,1%	9	13,2%	0%	0%	0	0%

Sumber, Data diolah tahun 2024

Tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 31 responden dan yang terkecil pada pernyataan 10 dengan jumlah sebanyak 16 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S (4)		CS (3)		TS(2)		STS(1)	
1	Memahami SOP dalam pekerjaan.	48	70,6%	16	23,5%	4	5,9%	0%	0%	0	0%
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	33	48,5%	28	41,2%	7	10,3%	0%	0%	0	0%
3	karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.	16	23,5%	31	45,6%	18	26,5%	3	4,4%	0	0%
4	Skill yang karyawan miliki berkualitas dan sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan.	31	45,6%	28	41,2%	9	13,2%	0%	0%	0	0%
5	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	33	48,5%	28	41,2%	7	10,3%	0%	0%	0	0%
6	Karyawan selalu hadir dan pulang tepat waktu.	17	25%	31	45,6%	18	26,5%	2	2,9%	0	0%
7	karyawan hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	31	45,6%	28	41,2%	9	13,2%	0%	0%	0	0%
8	Karyawan selalu mengkonfirmasi apabila tidak bisa hadir dalam bekerja.	31	45,6%	28	41,2%	9	13,2%	0	0%	0	0%
9	karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan	47	69,1%	16	23,5%	4	5,9%	0%	0%	1	1,5%

	kerja.										
10	karyawan berkerja sama dengan rekankerja saat menjalankan tugas.	32	47,1%	28	41,2%	7	10,3%	1	1,5%	0%	0%

Sumber, Data diolah tahun 2024

Tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 48 responden Dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu dengan jumlah 16 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan untuk mengkorelasikan antara pertanyaan dan pernyataan yang diperoleh dari semua butir pertanyaan dan pernyataan, uji validitas ini digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian serta relevansi kuesiner yang diberikan kepada responden. Uji validitas dalam proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut :

Bila nilai (sig) < 0,05 maka instrumen dinyatakan valid

Bila nilai (sig) > 0,05 maka instrumen dinyatakan tidak valid

Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kompetensi SDM (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan responden dengan Kompetensi SDM (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dinyatakan valid/relevan.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan responden dengan Lingkungan Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item Lingkungan Kerja (X2), dinyatakan valid/relevan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,038	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan responden dengan Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan valid/relevan.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 25. Sanusi (2017) variabel dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Dari hasil pengelolaan data diperoleh hasil uji realibilitas sebagai berikut :

Tabel 4.10
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sanusi (2019)

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi SDM (X1)	0,879	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,900	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,844	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil uji reliabilitas Tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,879 untuk variabel Kompetensi SDM (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,900 untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,844 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Sanusi (2019) Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa

dilakukan dengan uji non parametik OneSample-Kolmogrov-Smirnov test pada SPSS. Dalam uji normalitas hipotesis yang digunakan dan kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. H_0 : Data berdistribusi normal
 H_a : Data berdistribusi Tidak normal
2. Sig >0,05 dinyatakan instrumen tersebar normal (H_0 diterima)
Sig <0,05 dinyatakan instrumen tersebar tidak normal (H_0 ditolak)

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompetensi Sumber Daya Manusia(X1)	0,200	0,05	Sig>Alpha	Normal
Lingkungan Kerja (X2)	0,73	0,05	Sig>Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,197	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil output data SPSS diatas, nilai sig dari variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia $0,200 > 0,05$, nilai sig variabel Lingkungan kerja $0,73 > 0,05$ dan variabel Kinerja karyawan memiliki nilai sig $0,197 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dan tersebut terdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Sanusi (2019) Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hipotesis yang diajukan dalam pengambilan Keputusan adalah sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi $>0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel. sebaliknya, jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear antara variabel tersebut.

Berikut hasil uji Linearitas pada penelitian ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan	0,484	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,713	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data diolah tahun 2024

1. Kompetensi SDM (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,484 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linear.

2. Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,713 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linear.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Sanusi (2019) Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen dalam model regresi. *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* digunakan sebagai indikator apakah multikolinieritas terjadi atau tidak, jika nilai *tolerance* $< 0,1$ atau *VIF* > 10 , Hal ini menandakan adanya multikolinieritas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas. Berikut hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Simpulan
	Tolerance	VIF		
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,972	1,028	VIF<10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)) TERHADAP Kinerja Karyawan (Y)	0,972	1,028	VIF<10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan pada table koefisien menunjukkan nilai VIF variabel Kompetensi SDM (X1) = 1,028 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X2) = 1,028. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Sanusi (2019) Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
0,511	0,261	0,239	4,007

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,511 artinya tingkat hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien R² (R Square) sebesar 0,261 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,261.

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	17,943	5,265
Kompetensi SDM	0,344	0,098
Lingkungan Kerja	0,233	0,089

Sumber : Data diolah tahun 2024

Tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + E$$

$$y = 17,943 + 0,344X_1 + 0,233X_2 + 43 \%$$

Keterangan :

y = Kinerja Karyawan

x₁ = Kompetensi Sumber Daya Manusia

x₂ = Lingkungan Kerja

a = Konsanta

b = Koefisien Regresi

E = Error

1. Nilai konstanta sebesar 17,943 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompetensi SDM (X1) dan Lingkungan Kerja(X2), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 17,943 satuan.
2. Koefisien Kompetensi SDM (X1)
Jika Kompetensi SDM (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,344 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja (X2)
Jika Lingkungan Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,233 satu satuan

4.4.2` Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Sanusi (2019) Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial(Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T hitung	T tabel	sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	3,523	1.669	0,001	0,05	t hitung > t tabel atau Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X2)	2,261	1.669	0,001	0,05	t hitung > t tabel atau Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2024

1. Pengaruh Kompetensi SDM (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur (CLTM) Bandar Lampung

H0: Kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H1: Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka berpengaruh

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak berpengaruh

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 ditolak

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.17 didapat perhitungan pada Kompetensi SDM (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur (CLTM) Bandar Lampung

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 ditolak

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.17 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4.3 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kompetensi SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

H₀ : Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur (CLTM) Bandar Lampung

H_a : Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur (CLTM) Bandar Lampung

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H₀ ditolak, H_a diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H₀ diterima, H_a ditolak

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	F hitung	F tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	11,494	3,136	0,000	0,05	F hitung > F tabel atau Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2024

Pengujian ANOVA dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Kompetensi SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan bersama-sama. Untuk uji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau = 0,05 dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan derajat bebas penyebut sebesar $n - k = 68 - 2 = 66$, sehingga diperoleh F tabel 3,136 dan alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh Fhitung 11,494 > Ftabel 3,136. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-

sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur (CLTM) Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 27 – 36 Tahun ,dan pendidikan terkahir SMA.

4.5.1 Pembahasan Kompetensi SDM (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari hasil uji yang dilakukan bahwa Kompetensi SDM (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)

Kompetensi SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja Kinerja Karyawan, Kompetensi SDM memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana jika kompetensi SDM dari seluruh karyawan baik maka secara otomatis produktivitas perusahaan juga akan meningkat dikarenakan seluruh karyawan telah memahami pekerjaan mereka masing masing dan dapat berkerja secara cepat.

Menurut Eksan (2020) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Adanya hubungan antara Kompetensi SDM dan Kinerja Karyawan, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi (2023) menunjukkan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.2 Pembahasan Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari hasil uji yang dilakukan bahwa Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai sig $(0,001) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

Lingkungan Kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Sedarmayanti dalam Suwardi (2023). menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan artinya jika Lingkungan Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.5.3 Pembahasan Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karawan (Y)

Kompetensi SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari hasil uji yang dilakukan bahwa Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai sig $(0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nanda (2021) menyatakan bahwa Kompetensi SDM kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien gua mencapai tujuan dari perusahaan. Lingkungan Kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Sedarmayanti dalam Suwardi (2023).

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa Kompetensi SDM dan Lingkungan kerja, yaitu penelitian yang dilakukan Suhardi, Kawulur, Sumampouw(2022) Variabel (X1) Kompetensi SDM Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang. Artinya apabila kompetensi yang dimiliki karyawan baik serta lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat.