

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggunakan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Pendidikan Terakhir

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk melakukan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung berjumlah 37 orang. Untuk mengetahui data usia responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	Laki-Laki	24	64,9%
2	Perempuan	13	35,1%
Jumlah		37	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Dari tabel 4.1 karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu 24, artinya karyawan PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-Laki, yaitu sebanyak 24 Responden atau 64,9%.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
2	20-30 Tahun	14	37,8%
3	31-40 Tahun	14	37,8%
4	41-50 Tahun	9	24,3%
5	50-59 Tahun	0	0%
Jumlah		37	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi dengan responden yang berusia antara 20-30 Tahun dan 31-40 Tahun dengan frekuensi sebanyak 14 responden atau dengan persentase 37,8%

Tabel 4. 3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	SMP	3	8,1%
2	SMA	19	51,4%
3	D3	6	16,2%
4	S1	9	24,3%
Jumlah		37	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh SMA dengan frekuensi sebanyak 19 responden atau dengan presentase 51,4%.

Tabel 4. 4
Karakteristik Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	1-3 Tahun	12	32,4%
2	4-6 Tahun	17	45,9%
3	7-9 Tahun	5	13,5%
4	10-15 Tahun	3	8,1%
Jumlah		37	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.4 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi dengan responden yang bekerja selama 4-6 Tahun dengan frekuensi sebanyak 17 responden atau dengan presentase 45,9%.

4.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 37 responden sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

<i>Kompetensi</i>											
Pernyataan Kompetensi		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Pengetahuan (Knowledge)</i>											
1	Memiliki pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan	6	16,2%	30	81,1%	1	2,7%	0	0%	0	0%
2	Memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya	1	2,7%	17	45,9%	19	51,4%	0	0%	0	0%

<i>Keahlian (Skill)</i>											
3	Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	2	5,4%	20	54,1%	15	40,5%	0	0%	0	0%
4	Mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik	3	8,1%	24	64,9%	10	27,0%	0	0%	0	0%
<i>Sikap (Attitude)</i>											
5	Percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim	7	18,9%	21	56,8%	9	24,3%	0	0%	0	0%
6	Mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepanya	4	10,8%	22	59,5%	11	29,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Setuju (S) terdapat pada pernyataan P1X1 dengan jumlah jawaban sebanyak 30 orang atau dengan tingkat persentase 81,1%. Sedangkan jawaban responden yang terendah terletak pada jawaban sangat setuju (SS) dan Netral (N) terdapat pada pernyataan P1X1, P2X1 dengan jumlah jawaban sebanyak 1 orang atau dengan tingkat persentase 2,7%.

Tabel 4. 6

Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik (X2)

<i>Lingkungan Kerja Fisik</i>											
Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Penerangan</i>											
1	Penerangan ditempat kerja cukup baik, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja	13	35,1%	8	21,6%	12	32,4%	3	8,1%	1	2,7%
2	Cahaya yang terdapat diruangan sangat membantu penglihatan	12	32,4%	20	54,1%	3	8,1%	1	2,7%	1	2,7%
<i>Pewarnaan</i>											

3	Pewarnaan yang terdapat pada ruangan sudah tertata dengan baik, sehingga dapat menunjang karyawan dalam bekerja	10	27,0%	23	62,2%	3	8,1%	1	2,7%	0	0%
4	Pewarnaan pada ruangan yang baik dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman	15	40,5%	12	32,4%	6	16,2%	4	10,8%	0	0%
Kebersihan											
5	Karyawan merasa nyaman dengan kebersihan yang terdapat pada perusahaan.	10	27,0%	14	37,8%	8	21,6%	4	10,8%	1	2,7%
6	Kondisi lingkungan kerja pada ruang kerja tertata rapih	14	37,8%	17	45,9%	3	8,1%	3	8,1%	0	0%
Pertukaran Udara											
7	Terdapat ventilasi yang banyak sehingga udara pada ruangan tidak terasa pengap.	16	43,2%	17	45,9%	4	10,8%	0	0%	0	0%
8	Temperature pada ruangan tidak mempengaruhi suhu tubuh pada karyawan.	17	45,9%	13	35,1%	3	8,1%	4	10,8%	0	0%
Suara/Kebisingan											
9	Perusahaan telah melakukan antisipasi untuk menghindari bunyi mesin -mesin agar jauh dari tempat karyawan menyelesaikan pekerjaan	1	2,7%	20	54,1%	15	40,5%	1	2,7%	0	0%
10	Perusahaan telah mengurangi tingkat kebisingan suara di lingkungan kerja dengan memasang bahan kedap suara.	14	37,8%	13	35,1%	10	27,0%	0	0%	0	0%
Keamanan											
11	Kemanan di perusahaan sudah mendukung sehingga mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman.	2	5,4%	14	37,8%	14	37,8%	2	5,4%	5	13,5%
12	Keamanan yang optimal di perusahaan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.	10	27,0%	14	37,8%	10	27,0%	3	8,1%	0	0%

Sumber : Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Setuju (S) terdapat pada pernyataan P3X2 dengan jumlah jawaban sebanyak 23 orang atau dengan tingkat

persentase 62,2%. Sedangkan jawaban responden yang terendah terletak pada jawaban sangat setuju (SS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) terdapat pada pernyataan P1X2, P2X2, P3X2, P5X2, P9X2 dengan jumlah jawaban sebanyak 1 orang atau dengan tingkat persentase 2,7%.

Tabel 4. 7
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

<i>Kinerja Karyawan</i>											
Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Kualitas (Mutu)</i>											
1	Mampu bekerja semaksimal mungkin untuk hasil yang baik	12	32,4%	11	29,7%	9	24,3%	4	10,8%	1	2,7%
2	Melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu untuk perusahaan	17	45,9%	11	29,7%	3	8,1%	6	16,2%	0	0%
<i>Kualitas (Jumlah)</i>											
3	Mampu menghasilkan pekerjaan sesuai yang ditargetkan	7	18,9%	9	24,3%	20	54,1%	1	2,7%	0	0%
4	Mampu bekerja mencapai/melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan	5	13,5%	26	70,3%	6	16,2%	0	0%	0	0%
<i>Waktu (Jangka Waktu)</i>											
5	Mampu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	8	21,6%	9	24,3%	19	51,4%	1	2,7%	0	0%
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan	15	40,5%	17	45,9%	5	13,5%	0	0%	0	0%
<i>Penekanan Biaya</i>											
7	Mampu bekerja dengan biaya yang optimal	9	24,3%	23	62,2%	5	13,5%	0	0%	0	0%
8	Menggunakan sarana prasarana dengan baik sehingga anggaran biaya pekerjaan tidak melebihi standar perusahaan	17	45,9%	13	35,1%	5	13,5%	2	5,4%	0	0%
<i>Pengawasan</i>											
9	Mampu diawasi dalam mengerjakan tugas/pekerjaan	9	24,3%	22	59,5%	6	16,2%	0	0%	0	0%

10	Karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dengan adanya	8	21,6%	25	67,6%	4	10,8%	0	0%	0	0%
Hubungan Antar Karyawan											
11	Mampu bekerja dengan biaya yang optimal	15	40,5%	12	32,4%	10	27,0%	0	0%	0	0%
12	Selalu dihargai oleh rekan kerja saya diperusahaan	7	18,9%	20	54,1%	10	27,0%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Setuju (S) terdapat pada pernyataan P4Y dengan jumlah jawaban sebanyak 26 orang atau dengan tingkat persentase 70,3%. Sedangkan jawaban responden yang terendah terletak pada jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) terdapat pada pernyataan P1Y, P3Y, P5Y dengan jumlah jawaban sebanyak 1 orang atau dengan tingkat persentase 2,7%.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 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 dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas dilakukan untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid

Atau

Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen dinyatakan valid

Apabila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka instrumen dinyatakan tidak valid

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X1	0,631	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P2X1	0,712	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P3X1	0,608	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P4X1	0,773	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P5X1	0,601	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P6X1	0,675	0,325	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai hasil uji validitas variabel kompetensi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel. Maka seluruh instrumen pada variabel kompetensi dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X2	0,663	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P2X2	0,654	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P3X2	0,627	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P4X2	0,610	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P5X2	0,622	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P6X2	0,667	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P7X2	0,699	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P8X2	0,628	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P9X2	0,648	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P10X2	0,612	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P11X2	0,663	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P12X2	0,621	0,325	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja Fisik tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel. Maka seluruh instrumen pada variabel lingkungan kerja fisik dalam

penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1Y	0,759	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P2Y	0,693	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P3Y	0,611	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P4Y	0,638	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P5Y	0,616	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P6Y	0,660	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P7Y	0,600	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P8Y	0,607	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P9Y	0,610	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P10Y	0,626	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P11Y	0,718	0,325	rhitung>rtabel	Valid
P12Y	0,654	0,325	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 mengenai hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel. Maka seluruh instrumen pada variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Reabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi (X1)	0,741	0,6000-0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,863	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,868	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,741 untuk variabel Kompetensi (X1) dengan tingkat reliabel Tinggi. Nilai cronbach's alpha sebesar 0,863 dan 0,868 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel Tinggi.

4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas data dengan kolmogorov smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas dengan kolmogorov smirnov jika signifikansi $> 0,05$ maka data yang diuji memiliki perbedaan yang signifikan atau disebut normal.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,200	0,05	Sig $>$ Alpha	Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai kolmogorov smirnov (KS) variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik

(X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,200 dengan mendapatkan nilai signifikan $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan seluruh variabel berdistribusi dengan normal.

4.4.2 Hasil Uji Linieritas

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. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji Lineritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	0,668	0,05	Sig > Alpha	Linear
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,290	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan :

1. Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierty 0,668 $> 0,05$ maka H_0 diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table

didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierty 0,290> 0,05 maka Ho diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.

4.5 Hasil Uji Analisis Data

4.5.1 Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS 26. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompetensi

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

a = Konstanta

et = Error Term

b1, b2 = Koefisien Regresi

Tabel 4. 14

Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized B	Coefficients Std, Error	Beta	Sig
(Constant)	8,752	9,273		0,352
Kompetensi (X1)	1,091	0,388	0,404	0,008
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,301	0,128	0,337	0,025

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan dari data tabel 4.14 diatas adalah hasil nilai Coefficients dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 8,752 + 1,091 (X1) + 0,301 (X2)$$

1. Koefisien Konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 8,752 satu satuan jika jumlah variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap atau sama dengan nol (0)

2. Koefisien Kompetensi (X1)

Jika jumlah Kompetensi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,091 satu satuan.

3. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Jika jumlah Lingkungan Kerja Fisik naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,301 satu satuan.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji t

Uji t 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. 15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Unstandardized B	Coefficients Std, Error	Beta	t	Sig	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X1)	1,091	0,388	0,404	2,815	0,008	t hitung > t tabel	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,301	0,128	0,337	2,349	0,025	t hitung > t tabel	Berpengaruh

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

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

Berdasarkan pada tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,815 sedangkan nilai t tabel dengan

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0,05/2 ; 37-2-1) \\
 &= t(0,025 ; 34) \\
 &= 2,032
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,815 > 2,032$) H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,349 sedangkan nilai t tabel dengan

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0,05/2 ; 37-2-1) \\
 &= t(0,025 ; 34) \\
 &= 2,032
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,349 > 2,032$) H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung

4.6.2 Uji F

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

Tabel 4. 16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F	Sig	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	9,274	0,001	F hitung > F tabel	Berpengaruh

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Dari hasil uji ANOVA yang menggunakan program SPSS 26 dari tabel dengan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa F hitung dengan :

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= f(k;n-k) \\
 &= f(2 ; 37-2) \\
 &= f(2 ; 35) \\
 &= 3,27
 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,27 Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh F hitung = 9,274 > F tabel = 3,27 Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung adalah berjenis kelamin Laki-laki dengan Usia 20-30 Tahun dan 31-40 Tahun, Pendidikan terakhir SMA dan masa kerja selama 4-6 Tahun.

4.7.1 Pembahasan Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Dari hasil uji statistik kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung. Dikarenakan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung (2,815) > ttabel (2,032). Kompetensi adalah alat untuk mencapai tujuan dan memberi citra positif terhadap perusahaan atau organisasi, selain itu kompetensi ini memiliki indikator pengetahuan, keahlian dan sikap dimana indikator ini termasuk ke dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki kompetensi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Edison et al. 2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Dari penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Tanjung et al. 2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Competency has a positive and significant effect on employee performance* (Yovitra et al. 2024)

4.7.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji statistik Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung. Dikarenakan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung (2,349) > ttabel (2,032). Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu atau fasilitas yang mendukung aktivitas di tempat kerja, selain itu didalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat lingkungan kerja karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dimana lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Sudaryo et al. 2018:50) lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target.

Dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Asih et al. 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Abdullah et al. 2023) *the work environment has a significant effect on employee performance.*

4.7.3 Pembahasan Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji statistik Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung. Dikarenakan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai thitung (9,274) > ttabel (3,27). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai dalam waktu atau periode, hasil kinerja yang baik dan maksimal akan dipengaruhi adanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan jika kompetensi kurang sesuai maka hasil kinerja kurang maksimal. selain kompetensi lingkungan kerja fisik juga sangat mempengaruhi jalannya hasil kinerja yang baik dan maksimal jika lingkungan kerja fisik diperusahaan kurang memadai akan mengganggu aktivitas karyawan dan bisa menyebabkan hasil kinerja kurang maksimal. Menurut (Kasmir 2020:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dari penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Pratiwi dan Widodo 2022) menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yovitra et al. 2024) *competency has a positive and significant effect on employee performance.* (Abdullah et al. 2023) *the work environment has a significant effect on employee performance.*