

The Influence Of Competence And Physical Work Environment On Employee Performance At PD. Star Motor Karawang

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Star Motor Karawang

Farid Fadilah², Budi Rismayadi³, Wike Pertiwi³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.faridfadilah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²,

wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

* Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine some of the influences related to Competence and physical work environment on employee performance at PD Star Motor Karawang. The method used in this study is quantitative. This study was conducted at PD Star Motor Karawang. The sample collection technique used all PD Star Motor employees totaling 80 employees. The saturated sampling method was applied as a sampling technique in this study. The analysis model applied is a multiple linear regression analysis model using the f test and t test at a significance level of 5%. The results of the study indicate that there is a partial influence between competence on employee performance with a t table value ($5.573 > 1.665$ or $t_{count} > t_{table}$). While there is a partial influence of the physical work environment on employee performance with a t table ($3.934 > 1.676$).

Keywords: Competence, Physical Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang beberapa pengaruh yang berkaitan dengan Kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PD Star Motor Karawang. Metode yang digunakan pada penelitian ini kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PD Star Motor Karawang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan seluruh karyawan PD Star Motor yang berjumlah 80 karyawan. Metode pengambilan sampel jenuh diaplikasikan sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini. Model analisis yang diterapkan ialah model analisis regresi linier berganda menggunakan uji f serta uji t dalam tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t tabel ($5,573 > 1,665$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan dengan t tabel ($3,934 > 1,676$).

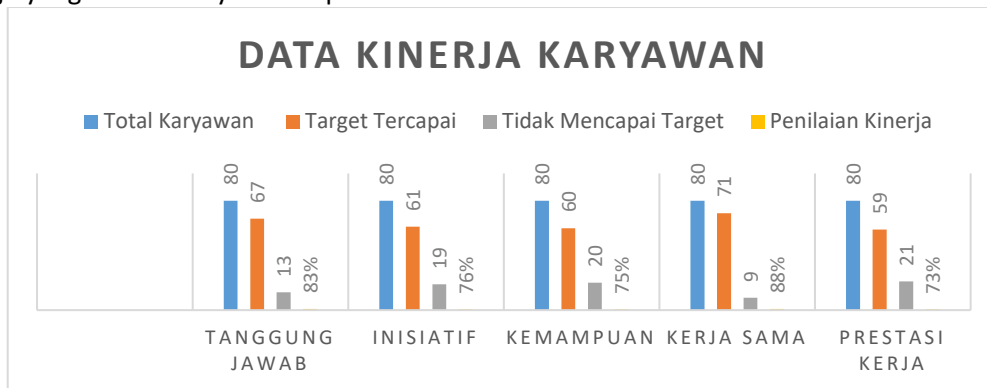
Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja fisik, Kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Globalisasi mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia termasuk di bidang ekonomi, hal tersebut menuntut langkah dan upaya antisipasi pada pelaku ekonomi. Perusahaan perusahaan yang bergerak di bidang layanan penjualan perusahaan harus beradaptasi dengan tuntutan keadaan agar dapat bersaing dengan kompetitor, setiap perusahaan perlu melakukan pembenahan di semua bidang terutama bagian sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi sebuah perusahaan oleh karena itu perusahaan menyediakan fasilitas untuk mengembangkan potensi SDM yang dimilikinya yang berguna untuk memaksimalkan kinerja karyawan (Amanda, 2022).

PD. Star Motor Karawang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan penjualan, bidang perbengkelan pemasangan sperpart dan penjualan sperpart motor. PD. Star Motor Karawang mempunyai karyawan teknisi-teknisi dalam bidangnya, serta beberapa perangkat kerja teknisi yang cukup untuk membantu operasional kerja dilapangan.

Untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan (M. Saniah & Budi Rismayandi, 2022). Kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu (Maemunah & Wike Pertiwi, 2022) dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan perlu mempunyai kemampuan, keahlian serta keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.



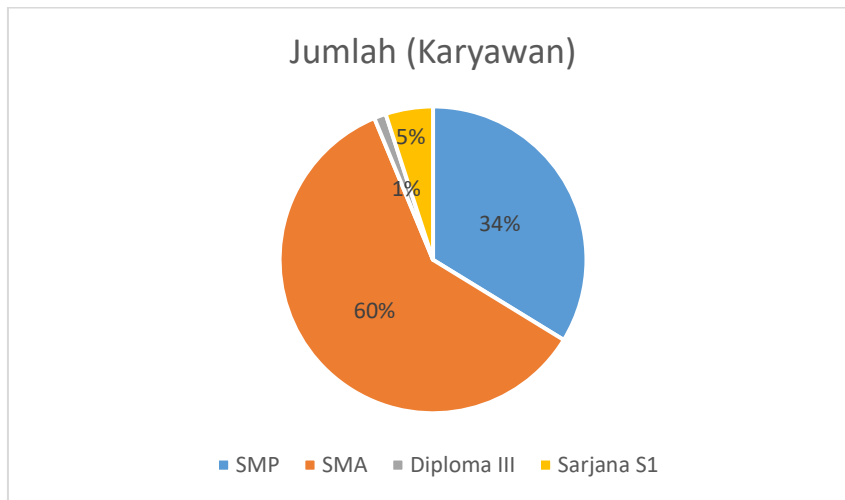
Gambar 1. Data Kinerja Karayawan PD. Star Motor Karawang

Sumber : PD. Star Motor Karawang (2023)

Melihat dari gambar 1 kinerja karyawan pada PD. Star Motor Karawang tahun 2023 di atas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan dari segi prestasi kerja yang dilakukan karyawan belum menunjukkan hasil yang baik dengan nilai 73% dengan kriteria cukup dan segi kemampuan belum menunjukkan hasil yang baik dengan nilai 75% dan segi inisiatif juga belum menunjukkan hasil yang baik, sedangkan Tanggung Jawab dan kerja sama dilihat sudah maksimal, oleh karena itu perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan karena aspek-aspek penilaian yang telah dibuat oleh perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Mansur Amirullah (2019), agar dapat menghasilkan kinerja maksimal karyawan tidak akan lepas dari kompetensi yang dimiliki dan keadaan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tempat mereka bekerja. Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri karyawan yang harus dimiliki untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan itu. Oleh karena itu, kompetensi menunjukkan bahwa keterampilan dan pengetahuan yang bercirikan profesionalisme di bidang tertentu adalah yang terpenting di bidang itu (Sjahr, 2020). Kompetensi merupakan sifat dasar individu yang mempengaruhi cara kita berfikir dan berperilaku, menggeneralisasi semua situasi, dan berlangsung cukup lama bagi manusia. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja, baik itu kinerja individu maupun perusahaan. Perusahaan diharuskan mencari karyawan yang berkualitas, berpotensi dan menempatkan posisi pada kompetensinya. Sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tingkat kompetensi karyawan juga dapat dilihat dari pengetahuan yang didasarkan pada pelatihan dan pendidikannya. Dengan adanya pemberian pelatihan bagi karyawan, diharapkan pengetahuan dan keterampilan kerja meningkat.



Gambar 2. Tingkat Pendidikan Karyawan PD. Star Motor Karawang

Sumber : PD. Star Motor Karawang (2023)

Berdasarkan gambar 1.2 diatas dapat dilihat bahwa yang berada dalam perusahaan PD. Star Motor Karawang sebagian besar mempunyai latar belakang formal pada jenjang pendidikan SMP dan SMA angka yang ditunjukkan tabel diatas dapat dikategorikan cukup, namun pendidikan juga penting dalam pelaksanaan bekerja di perlukan cara berfikir dan keterampilan lainnya yang menunjang kompetensi sumber daya manusia yang ada di PD. Star Motor Karawang.

Latar pendidikan formal menjadi salah satu faktor pendukung kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Perbedaan antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diduduki tentunya membuat karyawan sedikit kurang memahami tugas dan fungsinya dalam perusahaan. Perusahaan dapat berkembang dan mampu bertahan jika adanya dukungan dari karyawan yang menguasai tugas di bidangnya.

Tabel 1. Pelatihan Karyawan PD. Star Motor Karawang

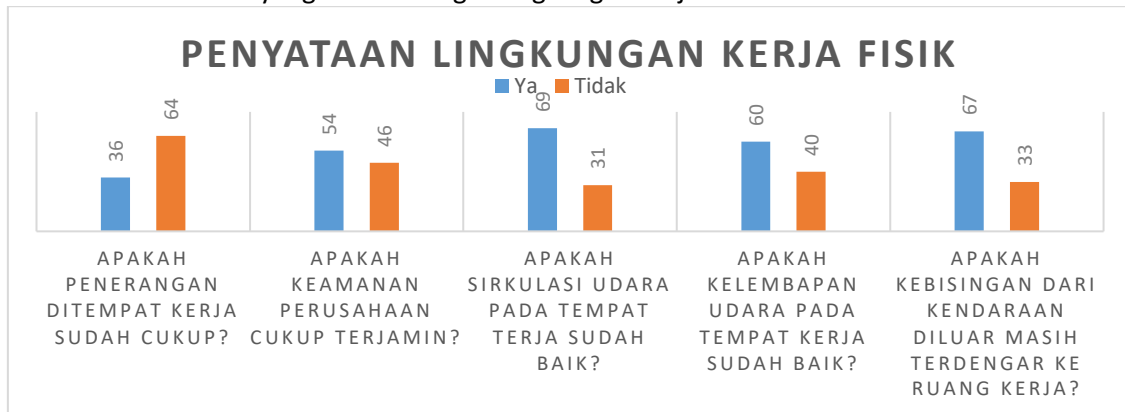
No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Pelatihan	Jumlah Peserta
1	2022	TIDAK ADA PELATIHAN		
2	2023	TIDAK ADA PELATIHAN		

Sumber : PD. Star Motor Karawang (2023).

Menurut Melihat dari tabel 1.3 data pelatihan karyawan PD. Star Motor Karawang diatas menunjukkan bahwa pelatihan 2022 sampai 2023 tidak diberikan oleh perusahaan. Alasan yang diberikan oleh perusahaan kenapa tidak ada pelatihan kepada karyawan karena saat itu pandemic Covid-19 sedang berlangsung, sedangkan pelatihan karyawan tersebut bisa dilaksanakan secara online dan sebagian karyawan bekerja secara WFH jadi sangat bisa dilaksanakan. Pelatihan yang tidak ada ini akan berakibat pada hasil kerja yang sangat menurun sehingga pelayanan kepada konsumen akan terganggu.

Selain faktor kompetensi karyawan, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Amirullah (2019) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapatkan perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini dapat menyebabkan karyawan mengalami gangguan dalam melaksanakan tugas membuat karyawan merasa tidak puas dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja karyawan tercipta, lingkungan kerja atau kondisi itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi merupakan hal wajar jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, untuk melihat kondisi lingkungan kerja karyawan di PD. Star Motor Karawang peneliti melakukan observasi yang terkait dengan lingkungan kerja.



Gambar 4. Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : PD. Star Motor Karawang 2023

Berdasarkan gambar 1.4 diatas mengenai Lingkungan Kerja Fisik, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor penerangan/cahaya ditempat kerja kurang memadai dan kebisingan kendaraan dari luar masih terdengar ke dalam ruangan kerja. Hal tersebut dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PD. Star Motor Karawang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam pemahaman pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PD. Star Motor Karawang. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gushar Driani & Eka Risma., 2023) yang menemukan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bertentangan dengan hasil penelitian (Syafuruddin Kitta., dkk 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari (Yenni Hartati., dkk 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji apakah kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD Star Motor Karawang. Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Star Motor Karawang”**.

2. Tinjauan Pustaka Manajemen

Menurut (Viola, Margery., dkk 2023) manajemen adalah beragam kegiatan seperti perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dari segi SDM maupun sumber lainnya, Menurut Syamtoro, Wahidah (2023:9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan

sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan manajemen juga dapat diartikan untuk mengefektifkan dan mengefisiensikan pendayagunaan segala sumber daya yang tersedia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu, Menurut Firmansyah & Mahardika (2023:4) unsur-unsur manajemen ada 6 (enam) dimana memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian manajemen menurut para ahli diatas dapat disintesis bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi aktivitas kerja agar dapat mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ratnasari et al, 2021) Sumber Daya Manusia merupakan asset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, dan tujuan dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik (Arifin, 2021). Menurut (Haryanto et al, 2021) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kumpulan dari olah daya dalam melakukan kegiatan secara efektif dan efisien perihal memposisikan diri dalam bersosialisasi dengan manusia lain dengan tujuan agar terjadi kesatuan dari organisasi dengan sumber daya manusia yang saling koheren satu sama lain.

Dari definisi tersebut dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perihal yang berhubungan untuk pengelolaan dari sumber daya manusia yang ada dengan jalan melalui kebijakan dan sistem yang dapat memaksimalkan potensi dari setiap personal.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Raditya & Nur, 2023). Menurut Soetrisno and Gilang (2018:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Dari definisi tersebut dapat disintesis bahwa kompetensi merupakan ukuran dari kemampuan perseorangan dari beberapa aspek dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan diukur berdasarkan standar tertentu.

Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2013:143) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu: Pengetahuan (Knowledge) Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Keahlian (Skill) Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya

dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien. Sikap (Attitude) Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Lingkungan Kerja Fisik

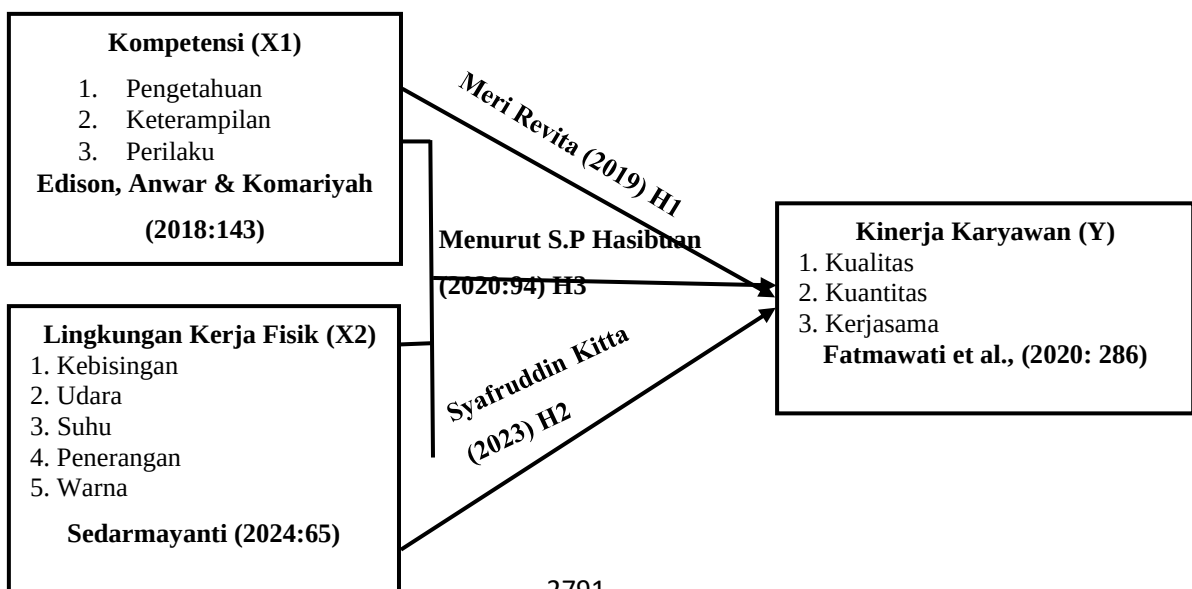
Menurut (Natania, Martha., 2023) Lingkungan kerja fisik merupakan segala suatu yang terdapat disekitar para pekerja serta yang bisa pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik serta lain- lain. Penafsiran lingkungan kerja fisik mencakup seluruh komponen fisik yang terdapat disekitar tempat kerja pegawai yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat memberikan karyawan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik lebih banyak berfokus pada benda- benda serta suasana dekat tempat kerja sehingga bisa pengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Permasalahan lingkungan kerja dalam sesuatu organisasi sangat berarti, dalam perihal ini dibutuhkan terdapatnya pengaturan ataupun penyusutan faktor- faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi. (Muhraweni 2023).

Berdasarkan beberapa pengertian yang diungkapkan oleh para ahli diatas maka dapat disintesa bahwa lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan. Adapun beberapa indikator Menurut Sedarmayanti (2024:65) Lingkungan kerja fisik dapat mencakup faktor- faktor seperti Suhu, Kebisingan, Penerangan, Sirkulasi udara, warna, dekorasi, serta Faktor- faktor lain yang ada disekitar tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut (Widiyasari & Padmanty, 2023) kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja seorang pegawai dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari disiplin kerja dan budaya organisasi dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Dewi, 2023).

Berdasarkan kalimat tersebut dapat disintesa bahwasannya kinerja memiliki arti, hasil capaian yang diraih seorang pegawai atas tanggung jawab yang diberikan diukur berdasarkan standar tertentu. Dalam mengukur lingkungan kerja menurut Fatmawati et al., (2020: 286) indikator indikator kinerja karyawan diantaranya. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, Kemampuan bekerjasama, Kemandirian



Sumber: Olah data penulis (2025)

Gambar 5. Kerangka Berfikir

Hipotesis

- H1 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Star Motor Karawang
- H2 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Star Motor Karawang
- H3 : Diduga kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Star Motor Karawang

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Penelitian kuantitatif dapat di definisikan sebagai penelitian yang bersifat deduktif dimana pengambilan kesimpulan dilakukan dengan menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik Djaali (2024:65). Poulasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. Star Motor Karawang yang berlokasi di Jl Tuparev Cinangoh 364 RT 001/05 Karawang Wetan, yang berjumlah 80 karyawan. Model analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, Peneliti menggunakan sampel yang diambil berdasarkan teknik non *probability sampling* yaitu sampel jenuh, dimana pengambilan anggota sampel diambil dari keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 80 untuk dijadikan sampel.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Data yang dapat dipercaya sesuai dengan fakta disebut validitas. Data empiris (teramati) yang dikumpulkan dari penelitian dengan kriteria valid. Validitas data menunjukkan seberapa tepat perbedaan Antara data nyata objek dan data yang dapat dikumpulkan didalamnya. peneliti mengecek skor item terhadap nomer item untuk menetapkan nilai validitas item, apapun yang tidak lolos tidak akan dilihat lagi.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Indikator		r hit	R tabel	Ket
X1	XIP1	0,824	0,361	Valid
	XIP2	0,828	0,361	Valid
	XIP3	0,812	0,361	Valid
	XIP4	0,780	0,361	Valid
	XIP5	0,731	0,361	Valid
	XIP6	0,668	0,361	Valid
	XIP7	0,691	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Hasil uji menunjukan bahwa semua item perangkat divalidasi dan bahwa koefisien korelasi dihitung menggunakan analisis korelasi komputer (SPSS-25)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Indikator		r hit	R tabel	Ket
X2	XIP1	0,613	0,361	Valid
	XIP2	0,723	0,361	Valid

XIP3	0,648	0,361	Valid
XIP4	0,753	0,361	Valid
XIP5	0,692	0,361	Valid
XIP6	0,623	0,361	Valid
XIP7	0,728	0,361	Valid
XIP8	0,801	0,361	Valid
XIP9	0,666	0,361	Valid
XIP10	0,702	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Hasil uji menunjukkan bahwa semua item perangkat divalidasi dan bahwa koefisien korelasi dihitung menggunakan analisis korelasi komputer (SPSS-25)

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

Indikator	r hit	R tabel	Ket
XIP1	0,802	0,361	Valid
XIP2	0,717	0,361	Valid
XIP3	0,816	0,361	Valid
XIP4	0,705	0,361	Valid
XIP5	0,693	0,361	Valid
XIP6	0,741	0,361	Valid
XIP7	0,736	0,361	Valid
XIP8	0,782	0,361	Valid
XIP9	0,785	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Perangkat yang diperiksa telah menunjukkan hal itu koefisien korelasi telah ditentukan dengan analisis korelasi dengan bantuan komputer (SPSS-25) dan bahwa setiap item perangkat dianggap validasi atau valid.

2. Uji Reliabilitas

Mengidentifikasi kekokohan instrument adalah tujuan utama dari uji reliabilitas. Alat dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konsisten. Atau memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Ini berarti bahwa setelah diuji pada subjek lain dan pada waktu yang berbeda, instrument tersebut akan memberikan hasil yang sama. "instrument yang dapat di andalkan memiliki koefisien alfa lebih dari 0,6 menurut metode Corombach. Nilai alpha kemudian dibandingkan dengan angka kritis realibilitas. Jika alfa corombach lebih dari 0,60, alat yang digunakan untuk variabel dianggap handal atau reliable.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Coronbach's Alpha	Ket Nilai Coronbach's Alpha	Ket
1	Kompetensi (X1)	0,879	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,881	0,60	Reliabel

3	Kinerja Karyawan (Y)	0,904	0,60	Reliabel
---	----------------------	-------	------	----------

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Seperti dapat di lihat pada tabel 2.4 masing-masing dari yang disebutkan diatas dalam analisis ini adalah “yakini akan keakuratannya; nilai alpha coronbach (a) 0,60 atau lebih tinggi.

3. Uji Normalitas

Jika data tampaknya dikumpulkan Uji normalitas dapat dilakukan pada populasi apakah anggotanya mengikuti distribusi normal untuk mengonfirmasi hal ini (Nurmayadi, 2022). Menurut definisi, deistribusi normal, modus, median, dan mean berada dipusat. Untuk memastikan apakah data berdistribusi normal, dapat dilakukan uji normalitas. Proses ini dilakukan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dalam program komputer SPSS, jika nilai signifikasi melebihi 0,05 (nilai-p lebih dari 0,05) atau nilai-p kurang dari 0,05

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.45397421
Most Extreme Differences	Absolute	0.065
	Positive	0.065
	Negative	-0.034
Test Statistic		0.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Nilai residual berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2.5 karena alfa 0,200 secara statistic signifikan (alfa 0,05).

4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak korelasi Antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2022). Dalam pengujian koefisien, t hitung kurang dari t tabel, dan *standart error* cukup besar. Terbukti, variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen, atau bahwa tidak ada hubungan linier antara keduanya.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Standardized Coefficients		t	Sig.		Tolerance	VIF
		Beta						
1	(Constant)	2.833	1.865	1.520	0.133			
	Kompetensi x1	0.655	0.118	0.539	5.573	0.000	0.313	3.195
	Lingkungan Kerja Fisik x2	0.374	0.095	0.380	3.934	0.000	0.313	3.195

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Seperti terlihat pada Tabel 2.6 baik nilai tolerance maupun VIF lebih dari 0,10, menunjukkan bahwa tidak ada korelasi diantara parameter bebas. Tidak adanya multikolinearitas ini menkonfirmasi hasil model regresi tersebut.

5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari Uji heteroskedastisitas akuntan dengan abs_res.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients			t	Sig.
		Beta				
1	(Constant)	3.571	1.086		3.287	0.002
	Kompetensi x1	-0.179	0.068	-0.510	-2.619	0.011
	Lingkungan Kerja Fisik x2	0.098	0.055	0.346	1.779	0.079

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Tabel 8 dari data tersebut diatas menunjukkan bahwa tidak ada bukti heteroskedastisitas yang dapat dideteksi karena semua probabilitas untuk variabel independen lebih besar dari 0,05. Menurut temuan ini, tes dapat di anggap benar dan akurat.

1. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan data, analisis regresi berganda membandingkan berapa banyak variabel yang tampil independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil spss yang digunakan adalah:

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients			t	Sig.
		Beta				
1	(Constant)	2.833	1.865		1.520	0.133
	Kompetensi x1	0.655	0.118	0.539	5.573	0.000
	Lingkungan Kerja Fisik x2	0.374	0.095	0.380	3.934	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan y

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Persamaan regresi untuk uji regresi ini berbentuk seperti yang di tumjukkan dalam tabel di atas:
 $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

$$Y = 2.833 + 0.655X_1 + 0.374X_2$$

Model dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Konstan (a) sebesar 2.833 menunjukkan bahwa jika variabel bebas kompetensi dan lingkungan kerja fisik tetap, maka variabel terikat kinerja karyawan sebesar 2.833 satuan.
2. Koefisien variable Kompetensi (X1) adalah 0,655 menunjukkan bahwa koefisien variabel kompetensi memiliki pengaruh positif searah. Artinya, nilai kinerja karyawan meningkat seiring dengan nilai kompetensi kerja.
3. Nilai koefisien variabel Lingkungan kerja fisik sebesar 0,374 menunjukkan bahwa nilai lingkungan kerja berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang terdiri dari kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji t (Parsial)

Tabel 10. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.833	1.865		1.520	0.133
	Kompetensi x1	0.655	0.118	0.539	5.573	0.000
	Lingkungan Kerja Fisik x2	0.374	0.095	0.380	3.934	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan y

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Variabel kompetensi dihitung dengan nilai t hitung 5,573 dengan tingkat sigsifikasi 0,000. Selain itu, dilakukan perbandingan tingkat sinifikansi 5% Antara nilai t hitung dan tabel, dengan menghasilkan nilai t hitung >t tabel (5,573>1,665). Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima, menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di PD. Star Motor Karawang. Untuk variabel Lingkungan kerja fisik nilai t hitung sebesar 3,934 dengan tingkat signifikasi 0,000, dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikasi 5% sebesar 1,665 (3,934>1,665, atau t hitung > t tabel). Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan PD. Star Motor Karawang.

3. Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji kemampuan kompetensi dan lingkungan kerja fisik bersama-sama dalam menjelaskan kinerja. Menurut (Ghozali, 2022:79) pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan sebesar <0,05

Tabel 11. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3241.085	2	1620.542	132.399	.000 ^b
	Residual	942.465	77	12.240		
	Total	4183.550	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik x2, Kompetensi x1

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Menurut data diatas, nilai F hitung sebesar 132,399 dengan nilai tingkat signifikansi 0,000 dan nilai F 3,114 (F hitung lebih besar dari F tabel, atau 132,399 lebih besar dari 3,114), dan tingkat signifikan F lebih besar dari alpha (α), atau 0,000<0,05. Oleh karena itu, Ho3 ditolak dan Ha2 di terima, atau bahwa kompetensi dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Uji F Koefisien Determinasi

Antara dan termasuk 1 (R²) dimungkinkan koefisien determinasi. R² lebih kecil dari nilai variabel bebas sangat terbatas karena kelemahan R². Jika nilai R² disesuaikan lebih dekat dengan suatu (1), maka kemampuan model akan meningkat. (Ghozali,2012:286)

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	0.775	##	3.499
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik x2, Kompetensi x1				

Perhitungan didasarkan pada informasi yang ditunjukkan pada tabel diatas keluaran SPSS menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) adalah 0,880 hal ini berarti koefisien determinasi kompetensi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,775 sisanya di pengaruhi oleh faktor lain diluar model ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat membuktikan pengaruh diantara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,573 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima, menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat membuktikan pengaruh diantara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,934 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan

Secara simultan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PD Star Motor Karawang, dari kedua variabel yaitu kompetensi X1 dan lingkungan kerja fisik X2 terhadap kinerja karyawan Y hal ini dapat dibuktikan berdasarkan pada tabel 1.10 uji F, dimana nilai signifikasi sebesar 0,00 hal ini lebih kecil dari nilai α (α) yaitu sebesar 0,05.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dipaparkan, membuktikan bahwa

1. Kompetensi bernilai positif terhadap kinerja sehingga semakin bagus kompetensi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PD Star Motor Karawang.
2. Lingkungan kerja fisik juga bernilai positif terhadap kinerja sehingga semakin nyaman lingkungan kerjanya maka semakin meningkat juga kinerja karyawan PD Star Motor Karawang.
3. Kompetensi dan lingkungan kerja fisik bernilai positif terhadap kinerja karyawan PD Star Motor Karawang, sehingga semakin bagus Kompetensi dan Lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat kiner karyawan PD Star Motor Karawang.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas dapat diketahui beberapa implikasi seperti: bagi penelitian selanjutnya, jika tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kompetensi dan lingkungan kerja fisik serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sebaiknya dapat menyertakan variabel lain agar lebih akurat atau menambah indikator pengukuran yang ada. PD. Star motor Karawang harus dapat memenuhi kebutuhan

akan sumber daya manusia yang kurang dan sesuai latar belakang pendidikan dengan penempatannya untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya diharapkan dianjurkan untuk menganalisis lebih maksimal. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variable lain yang diduga kuat dapat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Daftar Pustaka

7. Gde Bayu Surya Parwita, Made Ika Prastyadewi, Ida Ayu Nyoman Tri Saraswati.pdf. (n.d.).
- Disiplin, D. A. N., Pada, K., & Karanganyar, M. M. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020). 04(01)*, 338–346.
- E-issn, V. N. P., & M, K. P. T. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. 6(2)*, 2348–2364. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5273>
- Haqqi, M. H., Ekonomi, F., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). *CIPUTAT TANGERANG SELATAN. 2(1)*, 1274–1284.
- Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). *Puskesmas Kotabaru Karawang Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. 4(5)*, 4989–4999.
- Jurnal, J., Mea, I., Karyawan, P. K., Dan, K., Terhadap, M., Karyawan, K., & Pt, D. I. (2023). *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). 7(2)*, 1245–1257.
- Karyawan, P. K., Kerja, D. L., Kinerja, T., Di, K., Berkah, P. T., & Traktor, U. (2023). *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Berkah Utama Traktor. 2(3)*.
- Margery, E. (2023). *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM) Volume 1 , No . 2 , Oktober 2023 ISSN : 3025-9363 (online) Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM) Volume 1 , No . 2 , Oktober 2023. 1(2)*, 135–145.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). *LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN PENGEMBANGAN PROVINSI SUMATERA BARAT. 2*, 2122–2136.
- Negara, I. A., & Makassar, U. M. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KABUPATEN BULUKUMBA. 3*.
- Organisasi, M. K., Adiwinata, D. W., Hidayat, R., & Sinaga, U. M. (2024). *Prosiding Seminar Nasional Manajemen. 3(2)*, 1294–1301.
- Pratama, B. E., Syamtoro, B., Wahidah, N. R., Kencana, P. N., Pamulang, U., & Produk, P. (2024). *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen. 12(1)*, 7–10.
- rofiq, 6. Sri Langgeng Ratnasari. *Batam PENGARUH PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYA.pdf. (n.d.)*.
- Sihaloho, R. D. (2019). *Oleh : 9*, 273–281.
- Soetrisno, A. P., Riset, J., & Dan, B. (2018). *KINERJA KARYAWAN (Studi di PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung) PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA BANDUNG. VIII(1)*.
- Sunarto, A. (n.d.). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada divisi operasional pt sari wangi mentari di kota tangerang*.
- Syariah, P. P., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., & Makassar, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia “*.