

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini digunakan untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuisisioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 56 responden pada Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 27.0*).

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dilakukan di Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung, karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	56	100%
Wanita	0	0
Jumlah	56	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.1 diketahui bahwa Jenis Kelamin yang menjadi responden di Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung secara keseluruhan dengan Jenis Kelamin Pria yaitu sebanyak 56 responden (100%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-25 tahun	21	37,5%
26-30 tahun	21	37,5%
31-53 tahun	10	17,9%
>36 tahun	4	7,1 %
Jumlah	56	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-25 tahun dan 26-30 tahun, artinya karyawan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 20-25 tahun dan 26-30 tahun, yaitu sebanyak 21 responden (37,5%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	18	32,1%
D3	11	19,6%
S1	27	48,2%
S2	0	0
Jumlah	56	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah karyawan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung didominasi oleh tingkat Pendidikan S1 sebanyak 27 responden (48,2%).

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan dengan uji frekuensi pada masing-masing variabel independen yaitu Kompetensi, *Teamwork* dan Lingkungan Kerja. Dan

variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 56 karyawan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 27.0).

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya merupakan tanggungjawab yang harus diselesaikan dengan baik.	18	32,1%	38	67,9%	0	0	0	0	0	0
2.	Saya selalu siap membantu rekan kerja atau staf dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan.	36	64,3%	20	35,7%	0	0	0	0	0	0
3.	Saya selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan atau tindakan, meskipun sedang berada dalam tekanan untuk segera menyelesaikan pekerjaan.	31	55,4%	24	42,9%	1	1,8%	0	0	0	0
4.	Saya dapat membuat suatu rencana kerja yang sistematis.	32	57,1%	24	42,9%	0	0	0	0	0	0
5.	Saya tidak pernah menunggu instruksi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau mengatasi permasalahan.	29	51,8%	27	48,2%	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 4.4 diperoleh jawaban dari beberapa pernyataan yang diajukan ke 56 responden. Dari pernyataan ke 1 “**Pekerjaan yang diberikan kepada saya merupakan tanggungjawab yang harus diselesaikan dengan baik**” mendapat respon **tertinggi** dengan jawaban setuju yaitu 38 responden (67,9%). Dan pernyataan ke 3 “**Saya selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan atau tindakan, meskipun sedang berada dalam tekanan untuk segera menyelesaikan pekerjaan.**” mendapatkan respon **terendah** dengan jawaban netral yaitu 1 responden (1,8%).

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel *Teamwork* (X2)

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.	17	30,4%	38	67,9%	1	1,8%	0	0	0	0
2.	Saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.	15	26,8%	37	66,1%	4	7,1%	0	0	0	0
3.	Mampu meyakini dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.	20	35,7%	34	60,7%	2	3,6%	0	0	0	0
4.	Setiap anggota tim, baik itu pimpinan maupun bawahan memegang prinsip yang sama dan saling meyakinkan.	22	39,3%	31	55,4%	3	5,4%	0	0	0	0
5.	Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.	26	46,4%	30	53,6%	0	0	0	0	0	0
6.	Tidak adanya kerja secara individu agar terciptanya solidaritas antar karyawan.	19	33,9%	31	55,4%	6	10,7%	0	0	0	0

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 4.5 diperoleh jawaban dari beberapa pernyataan yang diajukan ke 56 responden. Dari pernyataan ke 1 “**Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama**” mendapat respon **tertinggi** dengan jawaban setuju yaitu 38 responden (67,9%). Pernyataan ke 1 “**Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama**” mendapatkan respon **terendah** dengan jawaban netral yaitu 1 responden (1,8%).

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dibutuhkan pencahayaan yang cukup dan tidak menyilaukan.	16	28,6%	38	67,9%	2	3,6%	0	0	0	0
2.	Dibutuhkan suhu ruangan yang ideal.	10	17,9%	43	76,8%	3	5,4%	0	0	0	0
3.	Dibutuhkan ruang kerja dengan kandungan udara yang normal.	15	26,8%	40	71,4%	1	1,8%	0	0	0	0
4.	Dibutuhkan perputaran udara yang baik di ruang kerja.	18	32,1%	36	64,3%	2	3,6%	0	0	0	0
5.	Dibutuhkan ruang kerja yang kedap suara.	17	30,4%	36	64,3%	3	5,4%	0	0	0	0
6.	Dibutuhkan pemeliharaan alat bantu kerja sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja.	17	30,4%	37	66,1%	2	3,6%	0	0	0	0
7.	Dibutuhkan ruang kerja yang nyaman dan tidak berpolusi.	21	37,5%	33	58,9%	2	3,6%	0	0	0	0
8.	Dibutuhkan ruang kerja dengan cat dinding yang menarik.	19	33,9%	33	58,9%	4	7,1%	0	0	0	0
9.	Dibutuhkan desain ruangan yang indah dan artistik.	20	35,7%	34	60,7%	2	3,6%	0	0	0	0

10.	Dibutuhkan irama lagu yang dapat memicu semangat dalam bekerja.	13	23,2%	35	62,5%	8	14,3%	0	0	0	0
11.	Dibutuhkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) guna menjaga kenyamanan dalam bekerja.	24	42,9%	32	57,1%	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 4.6 diperoleh jawaban dari beberapa pernyataan yang diajukan ke 56 responden. Dari pernyataan ke 2 “**Dibutuhkan suhu ruangan yang ideal**” mendapat respon **tertinggi** dengan jawaban setuju yaitu 43 orang (76,8%). Dan dari pernyataan ke 3 “**Dibutuhkan ruang kerja dengan kandungan udara yang normal**” mendapatkan respon **terendah** dengan jawaban netral yaitu 1 responden (1,8%).

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu memiliki ide dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	18	32,1%	38	67,9%	0	0	0	0	0	0
2.	Saya bekerja dengan tepat dan cermat.	21	37,5%	31	55,4%	4	7,1%	0	0	0	0
3.	Pekerjaan yang dikerjakan telah memenuhi standar mutu perusahaan.	21	37,5%	25	44,6%	10	17,6%	0	0	0	0
4.	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan.	37	66,1%	19	33,9%	0	0	0	0	0	0
5.	Mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.	18	32,1%	37	66,1%	1	1,8%	0	0	0	0

6.	Adanya standar keamanan kerja yang ditetapkan perusahaan.	12	21,4%	44	78,6%	0	0	0	0	0	0
----	---	----	-------	----	-------	---	---	---	---	---	---

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 4.7 diperoleh jawaban dari beberapa pernyataan yang diajukan ke 56 responden. Dari pernyataan ke 6 “**Adanya standar keamanan kerja yang ditetapkan perusahaan**” mendapat respon **tertinggi** dengan jawaban setuju yaitu 44 responden (78,6%). Dan pernyataan ke 5 “**Mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal**” mendapat respon **terendah** dengan jawaban netral yaitu 1 responden (1,8%).

4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid.

Kriteria pengujiannya:

1. Jika probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid
Jika probabilitas (sig) > 0,05 maka instrument tidak valid
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid
Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Pernyataan	Signifikan	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,000	0.05	0,570	0,263	Valid
P2	0,000	0.05	0,648	0,263	Valid
P3	0,000	0.05	0,781	0,263	Valid
P4	0,000	0.05	0,838	0,263	Valid
P5	0,000	0.05	0,725	0,263	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Kompetensi (X1) mendapat nilai Sig < 5% atau 0,05 dan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,263) artinya seluruh item pernyataan variabel Kompetensi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel *Teamwork* (X2)

Pernyataan	Signifikan	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,000	0.05	0,613	0,263	Valid
P2	0,000	0.05	0,746	0,263	Valid
P3	0,000	0.05	0,596	0,263	Valid
P4	0,000	0.05	0,637	0,263	Valid
P5	0,000	0.05	0,487	0,263	Valid
P6	0,000	0.05	0,572	0,263	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel *Teamwork* (X2) mendapat nilai Sig < 5% atau 0,05 dan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,263) artinya seluruh item pernyataan variabel *Teamwork* (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pernyataan	Signifikan	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,000	0.05	0,601	0,263	Valid
P2	0,000	0.05	0,625	0,263	Valid
P3	0,000	0.05	0,701	0,263	Valid
P4	0,000	0.05	0,692	0,263	Valid
P5	0,000	0.05	0,601	0,263	Valid
P6	0,000	0.05	0,503	0,263	Valid
P7	0,000	0.05	0,540	0,263	Valid
P8	0,000	0.05	0,676	0,263	Valid
P9	0,000	0.05	0,716	0,263	Valid
P10	0,000	0.05	0,588	0,263	Valid
P11	0,005	0.05	0,372	0,263	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X3) mendapat nilai Sig < 5% atau 0,05 dan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,263) artinya seluruh item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	Signifikan	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,000	0.05	0,468	0,263	Valid
P2	0,000	0.05	0,638	0,263	Valid
P3	0,000	0.05	0,569	0,263	Valid
P4	0,000	0.05	0,622	0,263	Valid
P5	0,000	0.05	0,630	0,263	Valid
P6	0,000	0.05	0,648	0,263	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Kinerja karyawan (Y) mendapat nilai Sig < 5% atau 0,05 dan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya seluruh item pernyataan variabel Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Berikut ini tabel interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.12
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Interprestasi
0,800 - 1,0000	Tinggi
0,600 - 0,7999	Cukup
0,400 - 0,5999	Agak Rendah
0,200 - 0,3999	Rendah
0,000 - 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan ketentuan diatas, maka hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha conbach's	Koefisien r	Keterangan
Kompetensi	0,761	0,600 - 0,7999	Cukup Tinggi
<i>Teamwork</i>	0,658	0,600 - 0,7999	Cukup Tinggi
Lingkungan Kerja	0,823	0,800 - 1,0000	Tinggi
Kinerja	0,614	0,600 - 0,7999	Cukup Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 memperoleh nilai *cronbach's alpha* variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,761 dengan tingkat reliabel yang cukup tinggi, variabel *Teamwork* (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,624 dengan tingkat reliabel cukup tinggi, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,823 dengan tingkat reliabel tinggi, dan variabel Kinerja (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,614 dengan tingkat reliabel cukup tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi, variabel terikat dan bebas, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.

Kriteria pengujiannya:

1. Apabila probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka distribusi sampel tidak normal
2. Apabila probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka distribusi sampel normal

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-sample Kolmogrov Test-Smirnov	Signifikan	Kesimpulan
0,078	0,200	Terdistribusi Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh hasil signifikansi uji normalitas sebesar 0,200 dengan alpha 5% atau 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 5% yaitu $0,200 > 0,05$ artinya data yang digunakan terdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai (sig) > 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika nilai (sig) < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikan	Kesimpulan
Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y)	0,641	Linier
<i>Teamwork</i> (X2) terhadap Kinerja (Y)	0,099	Linier
Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)	0,749	Linier

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,641 lebih besar dari 0,05 yang artinya model regresi berbentuk linier. Nilai signifikansi untuk *Teamwork* (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,228 lebih besar dari 0,05 artinya model regresi berbentuk linier. Nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,749 lebih besar dari 0,05 artinya model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen lainnya.

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,674	1,484	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Teamwork (X2)	0,577	1,733	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,662	1,511	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 (tolerance $> 0,1$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (VIF < 10) artinya variabel Kompetensi (X1), *Teamwork* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel independen lainnya.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), *Teamwork* (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 - X1 = Kompetensi
 - X2 = *Teamwork*
 - X3 = Lingkungan Kerja
 - a = Konstant
 - e = *Error*
 - b1 b2 b3 = Koefisien Regresi
- (Sujarweni, 2022, p. 227)

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.673	2.341		.715	.478
	TOTAL_X1	.313	.101	.295	3.095	.003
	TOTAL_X2	.405	.097	.430	4.181	.000
	TOTAL_X3	.145	.052	.269	2.799	.007

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh hasil persamaan regresi dari konstanta $a= 1,673$ koefisien $b_1= 0,313$ koefisien $b_2= 0,405$ koefisien $b_3= 0,145$ sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = 1,673 + 0,313(X_1) + 0,405(X_2) + 0,145(X_3) + 31,8(e)$$

Berikut interpretasi dari persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta a sebesar $1,673$ menyatakan bahwa kinerja karyawan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung sebesar $1,673$ apabila Kompetensi, *Teamwork* dan Lingkungan Kerja bernilai $= 0$.
2. Koefisien regresi untuk $X_1= 0,313$ dan bernilai positif, menyatakan bahwa setiap kenaikan Kompetensi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan pada Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung akan naik juga sebesar $0,313$.
3. Koefisien regresi untuk $X_2= 0,405$ dan bernilai positif, menyatakan bahwa setiap kenaikan *Teamwork* sebesar satu satuan maka kinerja karyawan pada Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung akan naik juga sebesar $0,405$.
4. Koefisien regresi untuk $X_3= 0,145$ dan bernilai positif, menyatakan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan pada Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung akan naik juga sebesar $0,145$.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.664	109.982
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2				

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien (R) sebesar 0,826 artinya tingkat hubungan antara Kompetensi (X1), *Teamwork* (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinasi R Square (R²) sebesar 0,682 artinya Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), *Teamwork* (X2), Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,682 atau 68,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 0,318 atau 31,8%.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji t dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 27.0*) dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%.

Kriteria Pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan kesimpulan dari uji hipotesis

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.673	2.341		.715	.478
	TOTAL_X1	.313	.101	.295	3.095	.003
	TOTAL_X2	.405	.097	.430	4.181	.000
	TOTAL_X3	.145	.052	.269	2.799	.007

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

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

Ho = Kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung.

Ha = Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung.

Berdasarkan tabel 4.19 terlihat bahwa variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai signifikansi $0,003 < 5\%$ atau $0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} (3,095) > t_{tabel} (2,006)$. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

2. Pengaruh *Teamwork* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = *Teamwork* (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung.

Ha = *Teamwork* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung.

Berdasarkan tabel 4.19 terlihat bahwa variabel *Teamwork* (X2) diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 5\%$ atau $0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} (4,181) > t_{tabel} (2,006)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *Teamwork* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung.

H_a = Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung.

Berdasarkan tabel 4.19 terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi $0,007 < 5\%$ atau $0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} (2,799) > t_{tabel} (2,006)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

4.5.2 Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Uji F dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 27.0*) dan tingkat signifikansi sebesar $0,05$ atau 5% .

Pengaruh Kompetensi (X1), *Teamwork* (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Kompetensi (X1), *Teamwork* (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung.

Ha = Kompetensi (X1), *Teamwork* (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak
Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho ditolak
Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan kesimpulan dari uji hipotesis

Tabel 4.20 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.100	3	45.033	37.230	.000 ^b
	Residual	62.900	52	1.210		
	Total	198.000	55			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2						

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kompetensi (X1), *Teamwork* (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang/df1 sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan penyebut/df2

digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 4 yaitu X_1 , X_2 , X_3 dan jumlah sampel = 56. Maka $df_1 = 3$ dan df_2 sebesar $56-4= 52$ dengan taraf 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,78 dan F_{hitung} 37,230. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara Kompetensi (X_1), *Teamwork* (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Wibowo, 2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kompetensi dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain jika karyawan memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan maka kinerja karyawan meningkat. dilihat dari jawaban kuesioner responden yang terendah yaitu pernyataan nomor 1 dengan total 242 (86%). Penyelesaian yang dapat dilakukan perusahaan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung adalah memberikan pelatihan karyawan guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya

sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

4.6.2 Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Susanti et al., 2021) Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara *teamwork* dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain jika karyawan memiliki kerjasama tim yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat, dilihat dari jawaban kuesioner responden yang terendah yaitu pernyataan nomor 2 dengan total 235 (84%). Penyelesaian yang dapat dilakukan perusahaan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung adalah mempertahankan dan terus meningkatkan kerjasama tim dengan mengadakan kegiatan yang dapat membangun rasa solidaritas tinggi terhadap sesama karyawan yang berpengaruh pada kontribusi baik tenaga maupun pikiran antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung. Hasil penelitian sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Adha et al., 2019) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dilihat dari jawaban kuesioner responden yang terendah yaitu pernyataan nomor 10 dengan total 229 (82%). Penyelesaian yang dapat dilakukan perusahaan adalah memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan dengan memperbaiki fasilitas-fasilitas di tempat kerja, sehingga kenyamanan yang diciptakan perusahaan menghasilkan karyawan dengan hasil kerja yang maksimal pada Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung.

4.6.4 Pengaruh Kompetensi, *Teamwork*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa kompetensi, *teamwork*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badriyah et al., 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi, *teamwork*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Moehariono, 2020) kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk berbeda-beda dan tingkatakan kinerjanya. Menurut (Devina, 2018) mendefinisikan kerjasama tim (*teamwork*) merupakan sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang telah ditentukan bersama. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja, (Sihaloho & Siregar, 2019).

Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi, *teamwork*, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara bersama-sama, atau dengan kata lain jika karyawan memiliki kompetensi, *teamwork*, dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. , dilihat dari jawaban kuesioner responden yang terendah yaitu pernyataan nomor 3 dengan total 235 (84%). Penyelesaian yang dapat dilakukan perusahaan adalah dapat menciptakan komitmen yang tinggi sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam mencapai hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung.