

PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO SURABAYA

Husnia¹, Dr. Sumiati, MM2husniaa0606@gmail.co , sumiatife@untag-sby.ac.id

Fakultas Ekonomi Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstract

This study aims to analyze the influence of teamwork, work environment, and motivation on the performance of production employees at PT Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya. In today's increasingly developing era of globalization, the number of emerging companies continues to rise, creating tighter competition across various industrial sectors. To survive and grow, companies must be able to quickly adapt to changes and strengthen their competitiveness to meet future challenges. In achieving these goals, the role of human resources becomes extremely important. Human Resources are a crucial factor in the success of every organization, as most challenges in organizational management are related to human aspects.

The theoretical basis for this research is Human Resource Management. Management is the science and art of achieving goals by utilizing existing resources within an organization effectively and efficiently. Human Resource Management is a field of study that develops the human element or men. This research uses a quantitative method with a sample of 84 respondents, and the sampling technique employed is saturated sampling, which involves using the entire population as the sample. The data collected were processed using SPSS version 29.0. The tests used in this study include Instrument Tests such as Validity and Reliability Tests, Classical Assumption Tests such as Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Determination Coefficient Test.

Hypothesis testing was conducted using T-test and F-test. Based on the results, Teamwork has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. The Work Environment also has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, Motivation significantly affects employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Collectively, Teamwork, Work Environment, and Motivation significantly influence employee performance, as evidenced by the F-test significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) analysis shows that these variables explain 90.5% of the variation in employee performance, while 9.5% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: *Teamwork, work environment, motivation, employee performance*

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja tim, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan produksi di PT Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya. Di era globalisasi yang semakin berkembang saat ini, jumlah perusahaan yang bermunculan terus meningkat, sehingga menciptakan persaingan yang semakin ketat di berbagai sektor industri. Untuk dapat bertahan dan berkembang, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan serta memperkuat daya saingnya guna menghadapi tantangan di masa depan. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting. Sumber daya manusia merupakan faktor krusial dalam kesuksesan setiap organisasi, karena sebagian besar tantangan dalam manajemen organisasi berkaitan dengan aspek manusia.

Dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang kajian yang mengembangkan unsur manusia.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 84 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Data yang dikumpulkan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29.0.

Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Instrumen seperti Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik seperti Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, serta Uji Koefisien Determinasi.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Uji T dan Uji F. Berdasarkan hasil pengujian, kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kerja tim, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 90,5% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 9,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kerja Tim, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Di era globalisasi yang semakin berkembang saat ini, jumlah perusahaan yang bermunculan terus meningkat, menciptakan persaingan yang semakin ketat di berbagai sektor industri. Agar dapat bertahan dan berkembang, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi, serta memperkuat daya saingnya agar bisa menjawab tantangan-tantangan masa depan. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya manusia menjadi teramat penting. Menurut Daniel, Sumber Daya Manusia adalah faktor yang sangat krusial dalam kesuksesan setiap organisasi, karena sebagian besar tantangan dalam pengelolaan organisasi berkaitan dengan aspek manusia dan sosial, dibandingkan dengan aspek fisik, teknis, atau ekonomi. Sumber daya manusia di sini merujuk pada karyawan yang memiliki kontribusi aktif dan dominan dalam setiap aspek operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan memainkan peran kunci dalam mendukung keberhasilan perusahaan untuk tetap relevan dan unggul di pasar yang penuh dinamika ini (Daniel, 2022:3). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan di tengah persaingan global. peneliti tertarik melakukan riset pada karyawan bagian produksi PT Subaindo Cahaya Polintraco dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya. penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana kerjasama tim, lingkungan, dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan di PT Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya. diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dan meraih pencapaian.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) pada awalnya diterjemahkan dari istilah "*human resources*", namun ada juga para ahli yang menyebutnya dengan "*man power*" (tenaga kerja). Bahkan, beberapa orang menyamakan pengertian Sumber Daya Manusia dengan istilah personal (seperti personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber Daya Manusia ialah satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keterampilan, keinginan, dorongan, pengetahuan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Seluruh potensi SDM ini sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Meskipun adanya teknologi maju, informasi yang berkembang, dan modal serta bahan tersedia, tanpa adanya Sumber Daya Manusia, organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan elemen penting dalam mencapai suatu keberhasilan kerja. Kerjasama tim menjadi kekuatan yang mendorong individu-individu terlibat untuk bekerja secara sinergis. Tanpa kerjasama yang baik, solusi inovatif dan ide-ide cemerlang akan sulit tercipta, karena demikian, sangat penting untuk setiap anggota tim agar saling mendukung, bekerja bersama, dan berbagi pengetahuan untuk mencapai tujuan bersama dengan efisien dan efektif.

Tim merupakan suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan menyelaraskan kerja mereka untuk tujuan tertentu. Pernyataan ini memiliki 3 (tiga) komponen, yakni :

Dibutuhkan adanya dua orang atau lebih.

Memastikan bahwa karyawan mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan *sembangsih* mereka kepada organisasi.

Orang-orang yang berada dalam tim memiliki tujuan yang sama.

Kerjasama tim merupakan bentuk kolaborasi dalam kelompok dengan melibatkan ketampilan masing-masing anggota untuk saling melengkapi, dengan komitmen bersama dalam mencapai target yang telah disepakati sebelumnya secara efektif dan efisien (Abdillah dan Sari, 2023:173).

Lingkungan Kerja

Suwardi dan Daryanto (2018:213-214) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Suwardi dan Daryanto (2018:213-214) juga menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedarmayanti (2012:9), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Suhu ditempat kerja
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang memengaruhi untuk mengarahkan, membangkitkan, dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Faktor motivasi muncul dari sikap karyawan pada saat menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan keadaan yang mendorong pegawai untuk bergerak menuju tujuan dari suatu organisasi (Muflihin, 2024:10).

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 pegawai, Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert lima alternatif jawaban.

Lokasi Penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner di PT Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya pada periode Maret 2025 hingga Juni 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh yang berjumlah 84 karyawan bagian produksi PT Subaindo Cahaya Polintraco. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh jumlah populasi.

Sampel

Sampel pada penelitian ini diambil dari populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 responden. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

1. Jika r Hitung $\geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika r Hitung $\leq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid.

Item	R Tabel	Correted Item Total Correlation (r hitung)	Keterangan
X1.1	0,220	0,824	Valid
X1.2	0,220	0,822	Valid
X1.3	0,220	0,773	Valid
X1.4	0,220	0,843	Valid
X1.5	0,220	0,846	Valid
X1.6	0,220	0,859	Valid
X1.7	0,220	0,846	Valid
X1.8	0,220	0,859	Valid
X1.9	0,220	0,795	Valid
X1.10	0,220	0,847	Valid
X1.11	0,220	0,810	Valid
X1.12	0,220	0,717	Valid

Item	R Tabel	Correted Item Total Correlation (r hitung)	Keterangan
X2.1	0,220	0,818	Valid
X2.2	0,220	0,812	Valid
X2.3	0,220	0,782	Valid
X2.4	0,220	0,867	Valid
X2.5	0,220	0,851	Valid
X2.6	0,220	0,816	Valid

Item	R Tabel	Correted Item Total Correlation (r hitung)	Keterangan
X3.1	0,220	0,847	Valid
X3.2	0,220	0,755	Valid
X3.3	0,220	0,894	Valid
X3.4	0,220	0,814	Valid
X3.5	0,220	0,854	Valid
X3.6	0,220	0,861	Valid
X3.7	0,220	0,885	Valid
X3.8	0,220	0,866	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan variable *motivasi* (X1), komunikasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) memiliki r hitung > r tabel dan bernilai positif, dengan demikian item pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistic	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,945	8

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan menunjukkan hasil 0,945. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,945 > 0,6 menandakan bahwa item pernyataan yang diajukan memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53162890
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.044
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.2009

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp Sig diperoleh sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	.407	2.683		.152	.880		
Kerjasama tim	.264	.079	.255	3.320	.001	.201	4.967
Lingkungan kerja	.353	.060	.422	5.927	.000	.235	4.252
Motivasi	.281	.038	.367	7.393	.000	.483	2.072

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel *motivasi* (X1) memiliki tolerance 0,995 dengan VIF 1,005, variabel komunikasi kerja (X2) memiliki tolerance 0,962 dengan VIF 1,040, variabel lingkungan kerja (X3) memiliki tolerance 0,959 dengan VIF 1,043. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF < sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada fenomena multikolonieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	.619	1.532		.404	.687	
Kerjasama tim	.002	.045	.011	.045	.965	
Lingkungan kerja	.009	.034	.061	.264	.792	
Motivasi	-.003	.022	-.019	-.119	.906	

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, diperoleh bahwa nilai Sig untuk seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.407	2.683		.152	.880
Kerjasama tim	.264	.079	.255	3.320	.001
Lingkungan kerja	.353	.060	.422	5.927	.000
Motivasi	.281	.038	.367	7.393	.000

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2025

Hasil dari pengujian persamaan regresi linier berganda persamaan yang dapat menjelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 0,407 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (constant), maka variabel X1, X2, dan X3 bernilai 0 dan variabel Y bernilai 0,407.
2. Nilai koefisien Kerjasama Tim (X1) sebesar 0,264, dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kerjasama Tim (X1) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat juga sebesar 0,264.
3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,353 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja (X2) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat juga sebesar 0,353.
4. Nilai koefisien Motivasi (X3) sebesar 0,281 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi (X3) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat juga sebesar 0,281.

Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.407	2.683		.152	.880
	Kerjasama tim	.264	.079	.255	3.320	.001
	Lingkungan kerja	.353	.060	.422	5.927	.000
	Motivasi	.281	.038	.367	7.393	.000

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan tabel analisis uji t (parsial) kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1847.529	3	615.843	253.032	.000 ^b
	Residual	194.709	80	2.434		
	Total	2042.238	83			

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0.000, dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian dinyatakan layak untuk menjelaskan bahwa Kerjasama Tim, lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.951 ^a	.905	.901

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai R Square sebesar 90,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 90,5%, sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa “kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya” diterima.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya” diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya” diterima.

Pengaruh Variabel Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji F, dimana nilai F hitung sebesar 253,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa “kerjasama tim, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya” diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, berdasarkan pada pengolahan data terhadap hipotesis yang diajukan, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya , dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji F, dimana nilai F hitung sebesar 253,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Simamora, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi kedua)*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Iswahyudi. (2014). *Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Kota Palopo* [Tesis, Universitas Muslim Indonesia].

Tamiya, S., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2021). *Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi*.

Astuti, W., & Sholehah, I. (2024). *Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang*.

Sandra, E. (2021). *Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan*.

Ramadhan, R. H., & Arifin, R. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang)*. *E-Jurnal Riset Manajemen*, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Malang (Unisma).

Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).

Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sinambela, L. P. (2015). *Kinerja pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). *Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.

Pramukti, A. (2019). *Pengaruh motivasi, kompetensi, dan pengembangan karir Terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai*. *Celebes Equilibrium Journal*.

