

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandrosa Sukses

Alpen Wijaya^{1)*}, Sutrisna²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾alpenwijaya69@gmail.com

²⁾trisna_5@yahoo.co.id

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima September 2024;
Perbaikan September 2024;
Diterima September 2024;
Tersedia online Oktober
2024;

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja
Kerjasama Tim
Kinerja Karyawan

Penelitian ini ditujukan guna menganalisis bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandrosa Sukses. Pada penelitian ini, diterapkan metode sampling jenuh, dengan total responden sebanyak 60 individu yang diberikan kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25. Riset ini mengimplementasikan pendekatan analisis kuantitatif, termasuk pengujian Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X_1) memperoleh skor t_{hitung} 3,310 > t_{tabel} 2,003 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} 2,093 > t_{tabel} 2,003 dengan taraf signifikansi $0,041 < 0,05$, dan Kerjasama tim (X_3) memperoleh nilai t_{hitung} 2,591 > t_{tabel} 2,003 dengan tingkat signifikansi senilai $0,012 < 0,05$. Temuan uji F memperoleh nilai F_{hitung} 57,615 > F_{tabel} 2,77 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan jika variabel lingkungan kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) serta Kerjasama tim (X_3) berdampak secara parsial dan simultan pada kinerja karyawan (Y).

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah elemen kunci yang esensial dalam sebuah perusahaan, termasuk di PT Mandrosa Sukses. Manajemen sumber daya manusia bertugas merencanakan, mengelola, membentuk, dan menempatkan karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal. Pengelolaan ini tidak hanya melibatkan pemberian upah yang sesuai, tetapi juga memperhatikan aspek lain seperti lingkungan kerja, disiplin, serta kerjasama tim untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara efektif dan berkontribusi dalam jangka panjang.

Lingkungan kerja yang kondusif di PT Mandrosa Sukses telah memberikan kenyamanan bagi sebagian besar karyawan. Ruangan administrasi memiliki penerangan, suhu, dan sirkulasi udara yang baik. Namun, area di luar kantor masih perlu perbaikan, terutama dalam hal kebisingan dan bau dari pasar terdekat, serta perawatan gudang penyimpanan dokumen. Lingkungan kerja yang ideal tidak hanya mempengaruhi produktivitas, melainkan pula dapat meningkatkan kesejahteraan mental karyawan, yang pada gilirannya mendukung kinerja mereka.

Disiplin kerja juga memegang peran penting dalam memastikan bahwa karyawan mengikuti peraturan maupun kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. PT Mandrosa Sukses belum memiliki aturan tertulis yang jelas, dan aturan yang ada lebih bersifat lisan serta disampaikan secara bertahap. Hal ini menjadi kendala dalam mendisiplinkan karyawan, yang sering kali mengabaikan aturan karena kurangnya dorongan atau struktur yang tegas, mengakibatkan waktu kerja tidak dimanfaatkan secara optimal.

Kerjasama tim di PT Mandrosa Sukses adalah elemen penting lainnya yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Dengan adanya kerjasama tim yang baik, komunikasi dan pengambilan keputusan menjadi lebih mudah dan efisien. Selain itu, kerjasama tim memungkinkan karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari tim cenderung bekerja lebih baik dan bahagia.

Efektivitas kerja pegawai di PT Mandrosa Sukses dipengaruhi oleh kurangnya disiplin, kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, dan kerjasama tim yang belum sepenuhnya berkembang. Penelitian lain menunjukkan pentingnya faktor-faktor ini dalam mempengaruhi kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Cezia Defrya Rarung dalam penelitiannya. Sebab itulah, guna meraih hasil yang lebih optimal, PT Mandrosa Sukses perlu melakukan perbaikan di berbagai aspek manajemen sumber daya manusia agar dapat memastikan kinerja optimal dari para karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Pendapat (Marisyah, 2022) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar di tempat di mana karyawan bekerja, baik itu dalam bentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan mereka selama bekerja”.

Menurut Efendy dan Widiyanto dalam jurnal yang dikutip oleh (Jhod & Wibowo, 2024) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan tempat bagi para karyawan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, lingkungan kerja yang baik juga sangat penting untuk mencapai hasil kinerja yang optimal”.

Disiplin Kerja

Menurut Wursanto dalam jurnal yang dikutip oleh (Prawoto & Hasyim, 2022) menyatakan bahwa:

“Kondisi atau faktor faktor yang mendorong para karyawan untuk bekerja dan menjalankan aktivitas sesuai dengan norma-norma dan peraturan yang berlaku”.

Menurut Rivai dalam jurnal yang dikutip oleh (Yulandari & Onsardi, 2020) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah metode yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan yang bertujuan untuk mengubah perilaku para karyawan serta meningkatkan kesadaran dan kepatuhan para karyawan terhadap peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan”.

Kerjasama Tim

Menurut Sriyono dan Farida dalam jurnal yang di kutip oleh (Letsoin & Ratnasari, 2020a) menyatakan bahwa:

“Kerjasama Tim adalah kolaborasi yang diorganisir dan dilakukan oleh sekelompok individu yang tergabung dalam suatu organisasi. Kolaborasi ini bertujuan untuk meningkatkan kerja sama dan komunikasi di antara berbagai bagian perusahaan. Anggota tim umumnya memiliki keahlian yang berbeda-beda, yang kemudian diintegrasikan menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Gregory dalam jurnal yang dikutip oleh (Najuti & Susanto, 2022) menyatakan bahwa:

“Kerjasama tim merupakan kemampuan anggota tim untuk bekerja sama dengan efektif, berkomunikasi secara efisien, saling memahami dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, serta membangun kepercayaan untuk menggerakkan tindakan kolektif yang terkoordinasi”.

Kinerja Karyawan

Menurut Arimby dalam jurnal yang di kutip oleh (Letsoin & Ratnasari, 2020b) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah sebuah tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”.

Menurut Hasibuan dalam jurnal yang di kutip oleh (Ibrahim et al., 2021a) menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dikerjakan seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, kesungguhan, dan waktu”.

III. METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian yakni pendekatan ilmiah yang dimanfaatkan guna memperoleh data sesuai dengan maksud maupun tujuan yang sudah direncanakan. Pada riset ini, metode yang diterapkan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Pendapat Sugiyono (Steffie & Kusnawan 2023, 4) mengatakan bahwa :

“Pendekatan deskriptif dilakukan untuk mencari tahu nilai variabel bebas, baik satu variabel ataupun lebih, tanpa melakukan perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

Menurut Kuncoro (Kusnawan & Sinta Nanda 2023, 3) mengatakan bahwa :

“Metode penelitian kuantitatif adalah dekatnya secara ilmiah yang berhubungan dengan pengambilan keputusan secara manajemen dan ekonomi, namun dalam pendekatan jenis ini juga memiliki hubungan erat dengan sosiologi, administrasi publik, komunikasi, karena metode kuantitatif berasal dari pendekatan deduktif. Maka demikian metode kuantitatif juga harus dilengkapi juga dengan teori sehingga ada keterhubungan”.

Populasi

Pendapat (Jasmine & Hernawan, 2023) menyebutkan bahwasanya :

“Populasi merupakan semua bagian yang akan digunakan sebagai area inferensi atau generalisasi”.

Berdasarkan definisi populasi di atas, populasi yang digunakan dalam riset ini mencakup seluruh karyawan PT Mandrosa Sukses yaitu 60 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (Amin et al., 2023) mengatakan bahwasanya :

“Sampel merupakan sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi. Untuk dapat menentukan atau menetapkan sampel yang tepat diperlukan pemahaman yang baik dari peneliti mengenai *sampling*, baik penentuan jumlah maupun dalam menentukan sampel mana yang diambil”.

Pada riset ini, penulis menerapkan teknik *sampling* jenuh, sehingga total sampel yang dipergunakan sama dengan jumlah populasi, yakni sejumlah 60 individu.

Objek Penelitian

Peneliti dalam riset ini menjadikan karyawan PT Mandrosa Sukses sebagai objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Perspektif Sugiyono (Prawiyogi et al 2021, 449) mengatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Teknik kodifikasi data primer dengan metode kuesioner dikerjakan dengan menyebarkan kuesioner yang telah disiapkan oleh penulis yang berisi data responden dan 40 pernyataan terkait variabel bebas dan variabel terikat. Kuesioner dijawab dengan memberikan centang di kolom yang sesuai dengan jawaban serta kondisi tiap-tiap responden.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (Prawiyogi et al 2021, 449) mengatakan bahwa :

“Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

3. Observasi

Dalam perspektif Sutrisno Hadi (Alfani 2018, 8) menyebutkan bahwasanya :

“Observasi bisa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti”.

4. Studi Kepustakaan

Pendapat Sugiyono (Sofiah et al. 2020, 4) menyatakan bahwasanya :

“Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”.

Teknik Analisis Data

Pada riset ini diterapkan metode sampling jenuh, dengan total responden sejumlah 60 individu yang mengisi kuesioner. Pengolahan data dilakukan melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Pada riset ini, penulis menerapkan pendekatan analisis kuantitatif melalui Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, serta uji t dan uji F.

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X_1)	1. Bangunan tempat kerja.	1. Gedung tempat bekerja. 2. Kebersihan tempat kerja.	Likert
	2. Peralatan kerja.	3. Fasilitas tempat kerja. 4. Kelengkapan peralatan di tempat kerja.	
	3. Hubungan rekan kerja setingkat.	5. Hubungan harmonis dengan sesama karyawan. 6. Kedekatan rekan kerja.	
	4. Hubungan atasan dengan karyawan.	7. Hubungan yang harmonis dengan atasan. 8. Atasan yang perhatian kepada bawahannya.	
	5. Kerjasama antar karyawan.	9. Kerjasama yang baik. 10. Saling membantu.	
Sumber : Menurut Siagan dalam jurnal yang dikutip oleh (Nur Safitri & Kasmari, 2022)			
Disiplin Kerja (X_2)	1. Ketepatan waktu hadir.	1. Absensi. 2. Ketepatan waktu.	Likert
	2. Ketaatan terhadap standar kerja.	3. Kepatuhan terhadap perintah. 4. Kepatuhan pada pedoman kerja.	
	3. Kepatuhan terhadap peraturan.	5. Tanggung jawab atas pekerjaan. 6. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.	
	4. Tingkat kewaspadaan.	7. Hati-hati dalam bekerja. 8. Ketelitian.	
	5. Bekerja etis.	9. Menghormati pendapat. 10. Menjaga kerahasiaan.	
Sumber : Menurut Rivai dalam jurnal yang dikutip oleh (Cahya et al., 2021)			
Kerjasama Tim (X_3)	1. Kerjasama.	1. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. 2. Berkontribusi secara kolektif. 3. Pemanfaatan kemampuan individu.	Likert
	2. Kepercayaan.	4. Kejujuran. 5. Pemberian tanggung jawab yang adil dan sesuai. 6. Integritas.	
	3. Kekompakan	7. Kekompakan. 8. Kolaborasi tim. 9. Komitmen. 10. Komunikasi yang baik.	

Sumber : Menurut Sibarani dalam jurnal yang di kutip oleh (Ibrahim et al., 2021b)			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja.	1. Mampu bekerja sesuai standar perusahaan.	Likert
	2. Kuantitas kerja.	2. Mampu bekerja secara akurat.	
	3. Ketepatan waktu.	3. Ketepatan waktu. 4. Bekerja sesuai dengan target perusahaan.	
	4. Efektivitas.	5. Mampu mengatur prioritas kerja. 6. Selalu datang tepat waktu.	
	5. Kemandirian.	7. Mampu bekerja dengan maksimal. 8. Teliti dan cermat. 9. Mampu bekerja dengan mandiri 10. Mampu menunjukkan kinerja yang baik.	
Sumber : Robbins dan Coutler dalam jurnal yang dikutip oleh (Ibrahim et al., 2021a)			

IV. HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.509	2.773		1.265	.211		
	Lingkungan Kerja	.362	.109	.361	3.310	.002	.367	2.722
	Kerjasama Tim	.228	.109	.263	2.093	.041	.277	3.613
	Kerjasama Tim	.321	.124	.318	2.591	.012	.290	3.444

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berikut ialah persamaan yang diperoleh dari tabel analisis regresi linear berganda :

$$Y = 3,509 + 0,362X_1 + 0,228X_2 + 0,321X_3 + e$$

Konklusi yang bisa diambil yaitu seperti berikut :

1. Skor konstanta untuk Kinerja Karyawan (Y) tercatat sebesar 3,509. Ini mengindikasikan jika bila variabel X1, X2, dan X3—yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim—bernilai nol, maka Kinerja Karyawan berada pada level 3,509.
2. Koefisien untuk X1 adalah 0,362, yang berarti tiap peningkatan ataupun penurunan sebesar 1% dalam variabel X1 akan berkontribusi pada perubahan kinerja karyawan senilai 0,362, atau 36,2%.
3. Koefisien X2 tercatat sejumlah 0,228, yang mengartikan tiap-tiap perubahan sebesar 1% pada variabel X2 akan menjadikan kinerja karyawan naik atau turun sebesar 0,228, setara dengan 22,8%.

4. Untuk koefisien X3, nilai yang didapat adalah 0,321. Ini memperlihatkan jika tiap kali terjadi peningkatan atau penurunan 1% pada variabel X3, kinerja karyawan akan berubah menjadi 0,321, yang berarti 32,1%.

Korelasi Berganda

Tabel 3. Korelasi Berganda

		Correlations			
		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,765**	,752**	,801**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,765**	1	,820**	,800**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	60	60	60	60
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	,752**	,820**	1	,805**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,801**	,800**	,805**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel tersebut, bisa disimpulkan bahwa :

1. Tabel di atas menunjukkan bahwa skor signifikan untuk Lingkungan Kerja 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Selain itu, nilai Pearson yang mencapai 0,801 mengindikasikan ada keterkaitan yang sangat erat juga positif antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Tabel tersebut juga menunjukkan nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar 0,000, yang juga kurang dari 0,05. Nilai Pearson 0,800 menandakan keterkaitan yang sangat kuat juga positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
3. Kemudian, tabel tersebut mengungkapkan skor signifikan Kerjasama Tim sebesar 0,000, atau kurang dari 0,05. Dengan skor Pearson yang mencapai 0,805, ini merefleksikan adanya keterkaitan yang sangat kuat dan positif antara variabel Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,642	,636	3,320
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Diketahui melalui tabel yang disajikan, skor R tercatat sebesar 0,801, skor *R Square* mencapai 0,642, dan skor *Adjusted R Squared* adalah 0,636. Ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki dampak sejumlah 64,2% ($0,642 \times 100\%$) bagi kinerja karyawan..

Tabel 5. Koefisien Determinasi Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,640	,633	3,330
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Diketahui melalui tabel yang disajikan menunjukkan skor R 0,800, nilai *R Square* 0,640, serta nilai *Adjusted R Squared* 0,633. Ini menunjukkan bahwasanya variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 64% ($0,640 \times 100\%$) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Kerjasama Tim

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,648	,642	3,293
a. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel yang disajikan menunjukkan nilai R 0,805, nilai *R Square* 0,648, serta nilai *Adjusted R Squared* 0,642. Ini menunjukkan bahwasanya variabel Kerjasama Tim memiliki pengaruh sebesar 64,8% ($0,648 \times 100\%$) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,755	,742	2.793
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berpedoman pada tabel yang disajikan menunjukkan skor R 0,869, nilai R Square 0,755 dan nilai *Adjusted R Square* 0,742. Ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kerjasama tim mempunyai pengaruh sebesar 75,5% ($0,755 \times 100\%$) terhadap kinerja karyawan, dan sebesar 24,5% ($100\% - 75,5\%$) terpengaruh variabel yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.509	2.773		1.265	.211		
	Lingkungan Kerja	.362	.109	.361	3.310	.002	.367	2.722
	Disiplin Kerja	.228	.109	.263	2.093	.041	.277	3.613
	Kerjasama Tim	.321	.124	.318	2.591	.012	.290	3.444

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berlandaskan analisis yang dijalankan, bisa diambil konklusi berikut:

1. Dampak Lingkungan Kerja bagi Kinerja Karyawan: Diperoleh skor t_{hitung} senilai 3,310 > t_{tabel} 2,003, dengan signifikansi 0,002 yang kurang dari 0,05. Ini mengindikasikan jika hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga bisa dikonklusikan jika Lingkungan Kerja memberi dampak positif yang signifikan bagi kinerja karyawan.
2. Dampak Disiplin Kerja bagi Kinerja Karyawan: Skor t_{hitung} senilai 2,093 > t_{tabel} 2,003, dan skor signifikansi sebesar 0,041 kurang dari 0,05. Ini juga merefleksikan penolakan terhadap H_0 dan penerimaan H_a . Oleh karena itulah, Disiplin Kerja terbukti berdampak positif yang signifikan bagi kinerja karyawan.
3. Dampak Kerjasama Tim bagi Kinerja Karyawan: Ditemukan nilai t_{hitung} senilai 2,591 > t_{tabel} 2,003, dan skor signifikansi 0,012 yang juga di bawah 0,05. Melalui hasil ini, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga bisa disebutkan jika Kerjasama Tim mempunyai dampak positif yang signifikan bagi kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1348.200	3	449.400	57.615	.000 ^b
	Residual	436.800	56	7.800		
	Total	1785.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Diketahui melalui tabel yang disajikan, skor F_{hitung} tercatat 57,615, sementara tingkat signifikansi adalah 0,000, yang lebih sedikit dari 0,05. Sehingga bisa diambil konklusi jika F_{hitung} , yaitu 57,615, melebihi F_{tabel} yang bernilai

2,77, serta taraf signifikansi yang diperoleh yakni 0,000, yang juga kurang dari 0,05. Temuan dari uji F (simultan) menunjukkan bahwasanya semua variabel independen, yakni Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Kerjasama Tim (X3), secara kolektif mempunyai dampak yang signifikan bagi Kinerja Karyawan (Y).

V. KESIMPULAN

1. Ditemukan keterkaitan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dengan kinerja karyawan, dengan skor t_{hitung} 3,310 yang lebih besar daripada t_{tabel} 2,003 serta skor signifikansi 0,002 yang di bawah 0,05. Sebab itulah, H_0 ditolak dan H_a diterima, mengartikan jika Lingkungan Kerja memberikan dampak positif yang signifikan bagi kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja juga menunjukkan dampak yang signifikan bagi kinerja karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,093 yang melebihi t_{tabel} 2,003 dan nilai signifikansi 0,041 yang di bawah 0,05. Ini artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dan bisa diambil konklusi jika Disiplin Kerja berkontribusi positif yang signifikan bagi kinerja karyawan.
3. Analisis terhadap Kerjasama Tim menunjukkan skor t_{hitung} sebesar 2,591, yang lebih tinggi dari t_{tabel} 2,003 serta skor signifikansi 0,012 yang di bawah 0,05. Ini mengindikasikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Kerjasama Tim mempunyai dampak positif yang signifikan bagi kinerja karyawan.
4. Dari temuan pengujian F, diperoleh nilai F_{hitung} 57,615 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengartikan jika F_{hitung} 57,615 lebih besar dari F_{tabel} 2,77. Dengan demikian, bisa diambil simpulan jika semua variabel independen, yakni Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), maupun Kerjasama Tim (X3), secara kolektif memberikan dampak pada Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, M. H. (2018). ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK BRI SYARIAH CABANG PEKANBARU. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 1(1), 8.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021a). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021b). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *IJSE - Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1), 21.
- Jasmine, A., & Hernawan, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia. *Nikamabi*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2014>
- Jhod, R. setiawan, & Wibowo, FX. pudjo. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pancanata Jaya Lestari. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 987–994.
- Kusnawan, A., & Sinta Nanda, D. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga, dan Costumer Relationship Management Terhadap Loyalitas Pelanggan ACE Hardware Indonesia. *EMABI :Ekonomii Dan Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020a). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020b). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Najuti, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2).
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 449. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>

- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturung Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Sofiah, R., Suhartono, & Hidayah, R. (2020). *ANALISIS KARAKTERISTIK SAINS TEKNOLOGI MASYARAKAT (STM) SEBAGAI MODEL PEMBELAJARAN: SEBUAH STUDI LITERATUR CHARACTERISTICS ANALYSIS OF SCIENCE TECHNOLOGY SOCIETY (STS) AS A MODEL OF TEACHING: A LITERATURE STUDY*. 7(1). <https://journal.uniku.ac.id/index.php/pedagogi>
- Steffie, A., & Kusnawan, A. (2023). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Pengalaman Pengguna dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Keputusan Penggunaan Berulang Shopeepay (Studi Kasus Pada Konsumen Generasi Z). *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Yulandari, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>