

Pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo

Oleh:

M. Yusuf Affandi,

Dewi Andriani, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2024



Pendahuluan (Fenomena)

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam sebuah organisasi yang memiliki kemampuan untuk memberikan dampak positif dan menjadi dasar untuk menetapkan tujuan bisnis. Sumber daya manusia merupakan elemen dominan dalam kegiatan perusahaan, karena mereka berperan sebagai perencana, peserta, dan penentu pencapaian tujuan perusahaan [1]. Hingga saat ini, tantangan yang dihadapi setiap perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka meningkatkan kontribusi setiap karyawan terhadap tujuan perusahaan [2].

Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi di era globalisasi saat ini sangat tidak dapat diprediksi, sehingga setiap perusahaan saling bersaing terlebih untuk bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya dalam hal peningkatan penjualan, salah satunya dalam sektor makanan. Ada berbagai jenis makanan yang beredar di pasaran, termasuk mie pedas, yang saat ini sedang mengalami perkembangan yang signifikan [20]. Salah satunya Mie Gacoan yang mendapat apresiasi yang luar biasa dari kalangan konsumen, disamping itu Mie Gacoan memiliki kekurangan yang sering dibahas yakni waktu tunggu penyajian pesanan baik *dine in* dan *takeaway*, yang mana berkisar antara 30 menit hingga 50 menit atau lebih, dan fenomena ini terjadi di hampir semua toko Mie Gacoan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di berbagai bidang Mie Gacoan Sidoarjo untuk mengetahui kualitas kerja karyawan berdasarkan tiga faktor yang dibahas oleh peneliti, yaitu kerja sama tim, motivasi dalam bekerja, dan faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Pendahuluan (GAP)

Penelitian ini didasarkan pada *research-gap* penelitian sebelumnya [23] oleh Oktarini dkk. pada tahun 2023 mengenai kerja sama sama tim di PT. Matahari pada sampel jenuh salah satu departemen di lokasi penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian [24] Fauziyah dkk. Pada tahun 2020 tentang motivasi kerja, menghasilkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian [25] Khandayani dan Daulaya pada tahun 2021 terhadap karyawan PT. Bank Sumut Medan mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim, motivasi di tempat kerja, dan lingkungan kerja berdampak positif pada karyawan di sektor ritel dan pelayanan, sedangkan ketiga faktor ini belum diketahui apakah mempengaruhi karyawan di sektor FnB (*Food and Beverage*), yang memiliki perbedaan dari dua bidang sebelumnya, yaitu durasi layanan pemesanan, kemudian kesesuaian makanan yang disajikan dengan pesanan dan rasa makanan, dari hal-hal tersebut penting untuk menjaga kualitas pekerjaan karyawan agar dapat menjaga citra perusahaan di kalangan pelanggan.

Pendahuluan (Literatur Review)

Kerja sama tim – X1

Menurut Tanner dan Detoro, kerja sama tim atau *Teamwork* adalah bentuk kerja tim dengan keterampilan saling melengkapi yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi yang telah disepakati sebelumnya sehingga mencapai hasil yang optimal [26]. Menurut Robins dan Timothy, kerja sama tim adalah sekelompok usaha di mana setiap individu memberikan kontribusi sesuai porsinya, melalui upaya terkoordinasi [27].

Motivasi kerja – X2

menurut Edwin B. Flippo dalam penelitian [34] Motivasi adalah pengaturan karyawan dan organisasi sedemikian rupa sehingga mereka bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan dan keinginan karyawan. Caitner dkk [35] mengungkapkan motivasi bekerja adalah proses psikologis di mana dorongan atau keinginan muncul untuk bertindak sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Pendahuluan (Literatur Review)

Lingkungan kerja – X3

Menurut Nitisemito dalam penelitian [43] Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka melakukan tugas mereka. Menurut Schepers dan Van den Bergh dalam penelitian [44] Mendefinisikan lingkungan kerja dapat menginspirasi karyawan untuk menjadi kreatif dan membentuk perilaku dan sikap mereka. Menurut Rahmawati dalam penelitian [45] Lingkungan kerja adalah seluruh infrastruktur kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Kinerja karyawan – Y

Menurut Isnayar Budiarti dalam penelitian [53] Pengungkapan kinerja dalam bentuk catatan tentang apa yang telah dihasilkan dalam fungsi atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Moheriono dalam penelitian [54] Ini mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

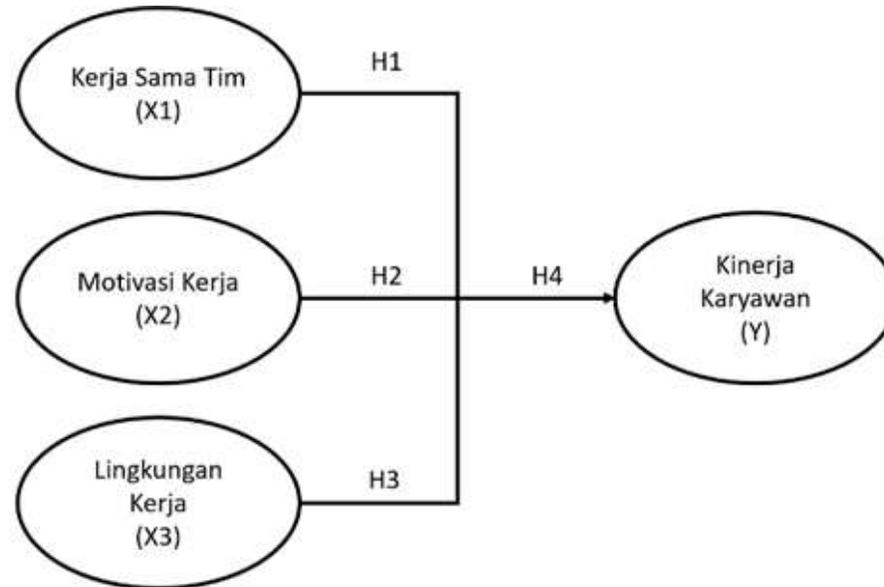
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi penelitian adalah karyawan Mie Gacoan tiga store di Sidoarjo yakni store Teuku Umar, Ponti dan Candi yang berjumlah 158, dengan pengambilan minimum sampel menggunakan rumus slovin, dengan Teknik simple random sampling. Sehingga didapatkan minimum sampel yang diperlukan adalah 126 responden.

Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden yang dilengkapi dengan skala likert.

Data yang didapatkan akan diolah menggunakan aplikasi SPSS 22 dengan beberapa pengujian validitas instrument penelitian kemudian uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda

Metode



Gambar 1. Kerangka konseptual

Berdasarkan gambar 1, dapat dijelaskan sebagai berikut.

H1 : kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo

H2 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo

H3 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo

H4 : kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo.

Hasil

Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di tiga *store* Mi Gacoan di Sidoarjo. Variabel yang diangkat dalam penelitian ini meliputi kerja sama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja, dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil analisis deskriptif

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kerja Sama Tim (X1)	193	9.00	40.00	6572.00	34.0518	2.71903
Motivasi Kerja (X2)	193	6.00	30.00	4969.00	25.7461	2.30100
Lingkungan Kerja (X3)	193	9.00	45.00	7395.00	38.3161	3.13558
Kinerja karyawan (Y)	193	10.00	50.00	8244.00	42.7150	3.60073
Valid N (listwise)	193					

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang terkumpul adalah 193, dimana sesuai dengan persyaratan sampel minimum dari rumus Slovin, yaitu 126. Dari tabel 2 didapatkan variabel kerja sama tim memiliki standar deviasi 2,719, dengan nilai rata-rata penyebaran data sebesar 34,05. Kemudian standar deviasi variabel motivasi kerja adalah 2,30, dengan nilai penyebaran data rata-ratanya 25,74. Lalu variabel lingkungan standar deviasi diperoleh sebesar 3,13 dan rata-rata penyebaran data sebesar 38,31. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki nilai standar deviasi 3,60 dengan rata-rata 42,71.

Hasil

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas diperlukan untuk mengukur validitas atau reliabilitas pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Data penelitian dianggap valid apabila mengandung $r_{hitung} > r_{tabel}$, nilai r tabel penelitian ini berdasarkan jumlah sampel 193 adalah 0,1188. Hasil uji validitas tertera pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji validitas

P	R Hitung	R tabel	Hasil
x1.1	0.187	0.1188	Valid
x1.2	0.256	0.1188	Valid
x1.3	0.154	0.1188	Valid
x1.4	0.157	0.1188	Valid
x1.5	0.183	0.1188	Valid
x1.6	0.268	0.1188	Valid
x1.7	0.294	0.1188	Valid
x1.8	0.243	0.1188	Valid
x2.1	0.213	0.1188	Valid
x2.2	0.268	0.1188	Valid
x2.3	0.247	0.1188	Valid
x2.4	0.266	0.1188	Valid
x2.5	0.162	0.1188	Valid
x2.6	0.232	0.1188	Valid
x3.1	0.291	0.1188	Valid
x3.2	0.235	0.1188	Valid
x3.3	0.248	0.1188	Valid
x3.4	0.231	0.1188	Valid
x3.5	0.179	0.1188	Valid
x3.6	0.288	0.1188	Valid
x3.7	0.317	0.1188	Valid
x3.8	0.28	0.1188	Valid
x3.9	0.355	0.1188	Valid
y1.1	0.319	0.1188	Valid
y1.2	0.399	0.1188	Valid
y1.3	0.425	0.1188	Valid
y1.4	0.26	0.1188	Valid
y1.5	0.34	0.1188	Valid
y1.6	0.251	0.1188	Valid
y1.7	0.328	0.1188	Valid
y1.8	0.331	0.1188	Valid
y1.9	0.36	0.1188	Valid
y1.10	0.386	0.1188	Valid

Hasil

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga instrumen data penelitian dinyatakan valid.

Kemudian dilakukan uji reliabilitas, pengujian ini dilakukan untuk mengukur konsistensi masing-masing variabel [59] dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
Kerja Sama Tim (X1)	0.481	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.466	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.577	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.679	Reliabel

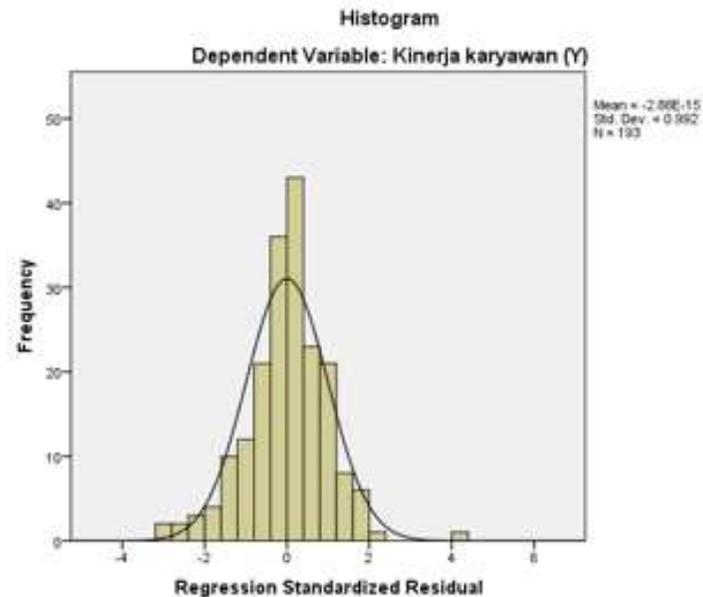
Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$, sehingga keempat variabel dinyatakan reliabel.

Hasil

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

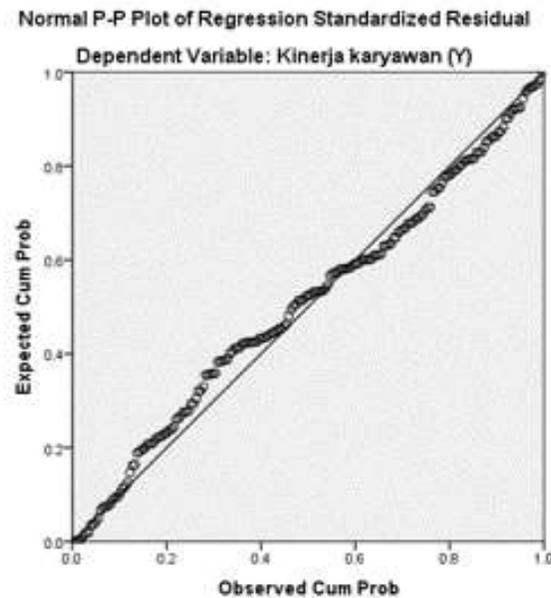
Uji normalitas digunakan untuk menentukan distribusi data normal atau tidak [59]. Dalam penelitian ini, dilakukan dua jenis uji normalitas, yaitu dengan grafik dan statistik. Uji normalitas menggunakan grafik ditampilkan dalam dua bentuk, yaitu grafik histogram dan grafik p-plot. Hasil grafik histogram uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Grafik histogram uji normalitas

Hasil

Berdasarkan Gambar 2, dapat diketahui bahwa distribusi data dalam histogram tersebar di sisi kanan dan kiri, sehingga dianggap data terdistribusi normal. Kemudian tampilan grafik p-plot dapat dilihat pada Gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3. Grafik p-plot uji normalitas

Hasil

Pada Gambar 3, dapat diketahui bahwa titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, dengan demikian data didistribusikan secara normal. Selanjutnya, hasil statistik uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		193
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07988658
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.049
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil

Berdasarkan Tabel 5, nilai *asympt. Sig (2-Tailed)* adalah 0,10, yang mana lebih dari nilai signifikan 0,05, sehingga dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui korelasi tinggi antara variabel X [60] dengan kriteria nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil uji multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.387	2.049		1.653	.100		
Kerja Sama Tim (X1)	.420	.095	.317	4.403	.000	.340	2.937
Motivasi Kerja (X2)	.272	.088	.174	3.101	.002	.562	1.778
Lingkungan Kerja (X3)	.471	.087	.410	5.436	.000	.311	3.220

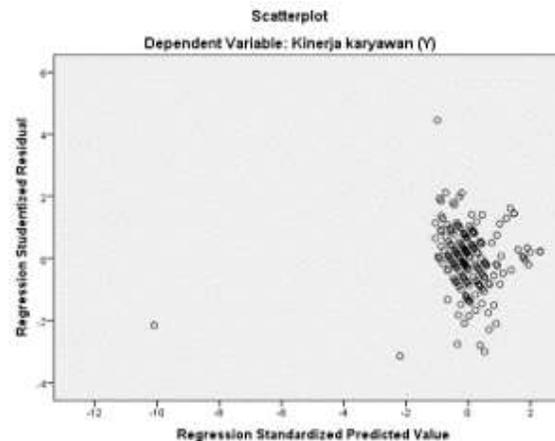
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Hasil

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel kerja sama tim adalah $0,340 > 0,10$, nilai VIF adalah $2,937 < 10,00$, nilai *tolerance* motivasi kerja adalah $0,562 > 0,10$, nilai VIF adalah $1,778 < 10,00$, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* adalah $0,311 > 0,10$, dan nilai VIF $3,220 < 10,00$.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan perbedaan varians residual antara periode pengamatan [61]. Dalam penelitian ini, dilakukan dua jenis pengujian, yaitu menggunakan *scatterplot* dan glejser. Pengujian *scatterplot* bila terjadi heteroskedastisitas yakni titik-titik akan membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar atau menyempit. Sedangkan pada uji glejser bila terjadi heteroskedastisitas adalah nilai sig $< 0,05$. Hasil uji *scatterplot* dapat dilihat pada Gambar 4 di bawah ini.



Gambar 4. Scatterplot uji heteroskedastisitas

Hasil

Pada Gambar 4, dapat diketahui bahwa titik-titik distribusi data tidak membentuk pola tertentu, sehingga data bebas dari heteroskedastisitas. Kemudian dalam pengujian gletser, dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.604	1.355			3.397	.001
Kerja Sama Tim (X1)	-.010	.063	-.020		-.161	.872
Motivasi Kerja (X2)	-.112	.058	-.184		-1.927	.055
Lingkungan Kerja (X3)	.004	.057	.009		.069	.945

a. Dependent Variable: abs_res

Hasil

Dari Tabel 7 dapat diketahui nilai sig. variabel kerja sama tim adalah $0,87 > 0,05$, diikuti nilai sig variabel motivasi kerja. $0,055 > 0,05$, lalu variabel lingkungan kerja $0,945 > 0,05$, sehingga dari hasil tersebut data bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda

Setelah diketahui variabel bebas dari pengujian asumsi klasik, yang berikutnya adalah analisis regresi linear berganda untuk mengukur besarnya pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Analisis regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.387	2.049		1.653	.100		
	Kerja Sama Tim (X1)	.420	.095	.317	4.403	.000	.340	2.937
	Motivasi Kerja (X2)	.272	.088	.174	3.101	.002	.562	1.778
	Lingkungan Kerja (X3)	.471	.087	.410	5.436	.000	.311	3.220

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Hasil

Berdasarkan Tabel 8, persamaan regresi antara X1, X2, X3, dan Y dapat ditemukan dengan menggunakan persamaan 2 sebagai berikut.

$$Y = 3,387 + 0,420X_1 + 0,272X_2 + 0,471X_3 + e..... (2)$$

Berdasarkan persamaan 2 di atas, dapat digambarkan sebagai:

- Konstanta adalah 3,387 dengan tanda positif, sehingga nilai konstanta menunjukkan bahwa variabel X diasumsikan 0, maka dalam hal ini variabel Y adalah 3,387
- Koefisien regresi kerja sama tim sebesar 0,420 adalah positif, menunjukkan hubungan positif antara kerja sama tim (X1) dan kinerja karyawan (Y). Jika terjadi peningkatan variabel kerja sama tim, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,420
- Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,272 adalah positif, menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Jika variabel motivasi kerja meningkat satu unit, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,272
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,471 adalah positif, menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Jika ada peningkatan satu unit dalam variabel lingkungan kerja, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,471

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara semua variabel X pada saat bersamaan terhadap variabel Y[59]. Pada penelitian ini digunakan tingkatan 5%, sehingga kriteria yang dibutuhkan adalah nilai sig F < 0,05 dan F-hitung > F-tabel. Hasil uji-F disajikan pada Tabel 9 di bawah ini.

Hasil

Tabel 9. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1658.748	3	552.916	125.817	.000 ^b
	Residual	830.578	189	4.395		
	Total	2489.326	192			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kerja Sama Tim (X1)

Berdasarkan tabel 9, diketahui Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai *df regression* dan *residual* adalah 3 dan 189, sehingga dalam perhitungan F-tabel didapatkan nilai 2,65. Kemudian didapatkan nilai sig sebesar 0,000, yang mana kurang dari 0,05, dan F-hitung > F-tabel yakni $125,817 > 2,65$. Dengan demikian, H4 dapat diterima yang mana menjelaskan variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan Mie gacoan cabang Sidoarjo.

Uji t

Diperlukan uji-t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel X terhadap variabel Y [59], pada penelitian ini digunakan tingkatan 5% sehingga kriteria yang dibutuhkan adalah nilai sig < 0,05 dan t-hitung > t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini didapatkan sebesar 1,97. Hasil uji-t disajikan pada Tabel 10 di bawah ini.

Hasil

Tabel 10. Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.387	2.049		1.653	.100		
	Kerja Sama Tim (X1)	.420	.095	.317	4.403	.000	.340	2.937
	Motivasi Kerja (X2)	.272	.088	.174	3.101	.002	.562	1.778
	Lingkungan Kerja (X3)	.471	.087	.410	5.436	.000	.311	3.220

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Dari Tabel 10, dapat dilihat bahwa variabel kerja sama tim (X1) memiliki t-hitung 4,403 > t-tabel 1,97 dan sig. 0,000 < 0,05 sehingga H1 dapat diterima, yang menyatakan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo. Kemudian variabel motivasi kerja (X2) memiliki t-hitung 3,101 > t-tabel 1,97 dan sig. 0,000 < 0,05 sehingga H2 dapat diterima, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo. Kemudian, variabel lingkungan kerja (X3) memiliki t-hitung 5,436 > t-tabel 1,97 dan sig. 0,000 < 0,05 sehingga H3 dapat diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh perubahan variabel Y yang disebabkan oleh variabel X [59]. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 11 di bawah ini.

Hasil

Tabel 11. Koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.816 ^a	.666	.661	2.09633	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kerja Sama Tim (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,816, sehingga terdapat korelasi yang tinggi antara variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kemudian *adjusted R square* adalah 66,1%, nilai ini menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 66,1% variasi variabel kinerja karyawan dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji-t, t-hitung kerja sama tim adalah $4,403 > t\text{-tabel } 1,97$ dan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H1 diterima, yaitu variabel kerja sama tim yang dilakukan oleh karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [29], yang menegaskan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta penelitian [30] dan [31] yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji-t, thitung variabel motivasi kerja adalah $3,101 > t\text{-tabel } 1,97$ dan nilai $\text{sig. } 0,002 < 0,05$, dengan demikian hipotesis H2 diterima, yaitu variabel motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [38] bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dilanjutkan dengan penelitian [39] bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan penelitian [40] bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pernyataan bahwa memberikan motivasi kerja yang baik membuat karyawan memiliki semangat yang lebih besar dan bekerja maksimal [62].

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji-t, variabel lingkungan kerja memiliki t-hitung $5,436 > t\text{-tabel } 1,97$ dengan sig. $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H3 dapat diterima, artinya variabel lingkungan kerja sekitar karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [48] yang menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan, dilanjutkan dengan penelitian [49] yang menegaskan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan penelitian [50] bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan pendapat [63] bahwa semakin nyaman lingkungan kerja, semakin baik kinerja karyawan.

Pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji F, didapatkan F-hitung sebesar $125,817 > F\text{-tabel } 2,65$ dan Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H4 dapat diterima yang menyatakan bahwa kerja sama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya kerja sama tim, memaberkikan motivasi kerja dan memperhatikan lingkungan kerja di sekitar karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

- Kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo
- Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo
- Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo.
- secara simultan kerja sama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo.

Referensi

- [1] J. T. Anissa and H. Lukman, "Hubungan Peran Kerja Sama Tim Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan X Textile Di Sukoharjo," pp. 1–16.
- [2] L. F. Purba, S. B. Ginting, K. D. Siregar, and P. I. Situmorang, "Teamwork, Organizational Commitment and Motivation Towards Employee Performance PT. Jetindo Nagasakti Express Deli Tua Branch," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 3, pp. 1330–1343, 2022, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- [3] K. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 1st ed. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- [4] A. A. S. D. Maheswari, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kerja Sama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar," Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2021.
- [5] E. Susanti and E. D. Yanti, "Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan," *J. Rumpun Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 173–183, 2024, doi: <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i1.1151>.
- [6] A. R. O. Sioga, "Pengaruh Budaya Kerja, Kerja Sama dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.POD Bali Coklat Kabupaten Badung," Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2023.
- [7] W. Ananda *et al.*, "Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes The Effect of Teamwork and Work Discipline on Employee Performance in the Plant Assembly Production," *JECMER J. Econ. Manag. Entrep. Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 106–118, 2023.
- [8] Khaerunnisa, S. Bambang Riono, and Dwi Harini, "Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan Pt Selim Elektro," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 314–321, 2022, doi: 10.55606/jimak.v1i2.486.
- [9] H. Anwar and N. Afna, "Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 72–81, 2022, [Online]. Available: <http://ejournal.poliban.ac.id/index.php/JBM>.
- [10] F. I. Roy and S. Sumartik, "The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable," *Acad. Open*, vol. 5, pp. 1–16, 2021, doi: 10.21070/acopen.5.2021.1767.
- [11] Ri. Andika, B. Widjarnako, and R. Ahmad, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan," *J. Manaj. Tools*, vol. 11, no. 1, pp. 89–99, 2019, [Online]. Available: <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513>.
- [12] M. Andayani, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 797–804, 2020.
- [13] S. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Revisi. PT Refika Aditama, 2016.
- [14] V. P. K. Lengkong, S. Loindong, and A. Pengaruh..., "Jurnal EMBA : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO ANALYSIS OF EFFECT OF WORK SATISFACTION, EMPLOYMENT MOTIVATION AND WORK DIS," *841 J. EMBA*, vol. 7, no. 1, pp. 841–850, 2019.
- [15] N. N. Dewi, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Media Mahard.*, vol. 17, no. 2, pp. 278–289, 2019, doi: 10.29062/mahardika.v17i2.84.
- [16] N. Khoeriyah, A. Yulianto, A. Indriyani, I. D. Mulyani, and N. Aisyah, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 83–91, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma>.
- [17] M. R. Santoso and S. Widodo, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta," *J. Ilm. M-Progress*, vol. 12, no. 1, pp. 84–94, 2022, doi: 10.35968/m-pu.v12i1.868.
- [18] J. S. Novyanti, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah," *e-Jurnal Katalogis*, vol. 3, no. 1, pp. 105–115, 2015, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/298091726.pdf>.
- [19] P. Yulianti, R. Ariska, and Masruri, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang," *J. Penelit. Dan Pengkaj. Ilm. Sos. Budaya*, vol. 1, no. 2, pp. 278–290, 2022, doi: <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i2.459>.
- [20] R. G. Abdilhaq, N. Rachma, and A. B. Primanto, "Pengaruh Experiental Marketing dan Emotional Branding Terhadap Kepuasan Konsumen Mie Gacoan Malang," *J. Ilm. Ris. Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 53–67, 2020.
- [21] G. A. Prasasti and P. Maisara, "Pengaruh Fasilitas, Harga Dan Cita Rasa Terhadap Kepuasan Konsumen Mie Gacoan Di Solo Raya," *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 2, pp. 276–288, 2022, doi: 10.37606/publik.v9i2.327.
- [22] F. Nuraini and I. Novitaningtyas, "Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian pada Mie Gacoan Cabang Magelang," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 3, no. 2, pp. 50–57, 2022, doi: 10.47747/jnmpsdm.v3i2.740.
- [23] D. Oktarini, B. Abdhie, and H. Junaidi, "Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Equiv. J. Econ. Account. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 201–215, 2023, [Online]. Available: <http://jurnal.dokicti.org/index.php/equivalent/index>.
- [24] H. Fauziah, M. Ayu, and R. T. Syahpitra, "EKOMBIS Sains Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," vol. 5, pp. 53–62, 2020.
- [25] S. Handayani and R. Dauly, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Sintesa Semin. Nas. Teknol. Edukasi dan Hum.*, vol. 1, no. 1, pp. 544–548, 2021.
- [26] L. S. Lubis, "Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance cabang Pekanbaru," Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021.
- [27] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 12th ed. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2008.
- [28] N. A. F. Dewi, "Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suparma TBK Surabaya," Universitas Bhayangkara Surabaya, 2022.
- [29] I. Suryani, "Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Kota Padang," *Jekobi J. Ekon. Bisnis*, vol. 01, no. 01, pp. 27–38, 2023.
- [30] I. K. M. Lubis, Rukmini, Z. Sembiring, and M. R. Wibowo, "Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 5, no. 3, pp. 1614–1626, 2024, doi: 10.47467/elmal.v5i3.780.
- [31] M. Saifuddin, R. Hawik, E. Indiworo, and I. Indriyasi, "Pengaruh Kerja Sama Tim, Pemberdayaan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Nasmoco Kaligawe Semarang) Penilaian kinerja karyawan di PT. Nasmoco Kaligawe memiliki beberapa indikator salah seorang teknisi per unit, yang diukur keti," vol. 1, no. 6, 2023.
- [32] F. Simatupang, D. Lie, M. Butarbutar, and S. Sisca, "Pengaruh Pengalangan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar," *Mak. J. Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 50–65, 2019, doi: 10.37403/maker.v5i1.107.

Referensi

- [33] S. U. Machsunah, T. Akbar, and E. Syahputra, "Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus Garden Hotel Kediri," *JPopuler J. Penelit. Mhs.*, vol. 2, no. 4, pp. 38–48, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1321>.
- [34] H. Hariyanto, M. Indrawati, and M. Muninghar, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro," *J. Mitra Manaj.*, vol. 5, no. 4, pp. 277–289, 2021, doi: 10.52160/ejmm.v5i4.530.
- [35] W. N. Windi, E. Ahman, and B. Santoso, "Analisis Talent Management Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Investasi*, vol. 7, no. 3, pp. 11–17, 2021, doi: 10.31943/investasi.v7i3.136.
- [36] B. L. E. Sitepu and Kamilah, "Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 5, no. 3, pp. 8311–8318, 2021, [Online]. Available: <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/2334>.
- [37] R. M. Farhan and K. Indriyaningrum, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Visionida J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 9, no. 1, pp. 72–83, 2023, doi: <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>.
- [38] B. I. Bagaskara and E. Rahardja, "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 7, no. 2, pp. 1–11, 2018, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- [39] K. Isnaeni, L. S. Nova, and R. A. Aditama, "Motivasi dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi HR Service," *J. Ekon. Manaj. Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 78–85, 2023.
- [40] R. Faizal, M. Sulaeman, and I. Yulizar, "Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan," *eBA J. J. Econ. Bussines Account.*, vol. 5, no. 1, pp. 11–21, 2019, doi: 10.32492/eba.v5i1.706.
- [41] A. Sopandi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 5, no. 3, pp. 596–602, 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i3.512.
- [42] L. Marlina and W. D. Febrina, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMIL," *Neraca J. Ekon. Manaj. dan ...*, vol. 1, pp. 53–71, 2023, [Online]. Available: <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/22%0Ahttp://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/22/19>.
- [43] Carsil Katherina Fanulene, Vicktor P.K. Lengkong, and Lucky O.H. Dotulong, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 1, pp. 419–428, 2022.
- [44] M. S. Siburian, R. J. Pio, and S. A. P. Sambul, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara," *Productivity*, vol. 2, no. 5, pp. 370–377, 2021.
- [45] V. Ameilia and P. R. Marlianingrum, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection," *J. Ekobis Ekon. Bisnis Manaj.*, vol. 12, no. 2, pp. 357–376, 2022, doi: 10.37932/j.e.v12i2.595.
- [46] D. Andriani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. 'X' Sidoarjo," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 2, pp. 121–140, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [47] A. Pramono and N. Safarini, "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu," *J. Relev. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 14–29, 2021, doi: <https://doi.org/10.61401/relevansi.v5i2.55>.
- [48] V. K. N. Wangi, E. Bahiroh, and A. Imron, "Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 40–50, 2020, doi: <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>.
- [49] G. A. P. Kresmawan, I. G. P. Kawiana, and I. G. A. Mahayasa, "Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Bussines*, vol. 3, no. 2, pp. 75–84, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wmbj>.
- [50] H. Manalu, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Smart*, vol. 4, no. 2, pp. 140–147, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>.
- [51] R. C. V. Dendeng, Adolfin, and Y. Uhing, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 4, pp. 11–20, 2020.
- [52] M. Qoyyimah, T. H. Abrianto, and S. Chamidah, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun," *Asset J. Ilmu Bid. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 11–20, 2019, [Online]. Available: <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>.
- [53] M. Ilham, "Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan," Universitas Komputer Indonesia, 2020.
- [54] R. V. B. Tutu, A. W. Areros, and J. J. Rogahang, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado," *Productivity*, vol. 3, no. 1, pp. 24–29, 2022.
- [55] M. Siagian, "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam," *J. Akrab Juara*, vol. 3, no. 1, pp. 1–18, 2018.
- [56] M. R. Shihab, W. Prahiawan, and V. Maria, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020," *J. Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 3, pp. 5479–5492, 2022, [Online]. Available: <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>.
- [57] S. Muh.Saifuddin and R. Sijabat, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe," *J. Ilm. Manaj. Bisnis dan Ekon. Kreat.*, vol. 1, no. 2, pp. 65–73, 2022, doi: 10.26877/jibeka.v1i2.36.
- [58] S. Riyanto and A. A. Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik Pendidikan dan Eksperimen*, 1st ed. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- [59] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [60] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2017.
- [61] N. Duli, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama), 2019.
- [62] D. Kristanti and R. Lestari, "PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)," *J. Nusant. Apl. Manaj. Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 107–116, 2019, doi: 10.29407/nusamba.v4i2.13808.
- [63] R. Mutmainna, "Pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada pt. pln (persero) ulp daya," Universitas Hasanuddin, 2023.

