

# The Influence of Teamwork, Work Motivation, and Work Environment on the Performance of Employees at Mie Gacoan Branch Sidoarjo [Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Mie Gacoan Cabang Sidoarjo]

M. Yusuf Affandi<sup>1)</sup>, Dewi Andriani<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

**Abstract.** *This consider points to discover out and test how much impact collaboration, work inspiration, and work environment have on the execution of Mie Gacoan representatives of the Sidoarjo department. Information collection through a survey employing a basic arbitrary samping strategy with a least of 126 respondents. This investigate strategy is quantitative utilizing numerous direct relapse with SPSS 22 as information preparing computer program. The comes about appeared that collaboration mostly had a positive and noteworthy impact on the execution of Mie Gacoan workers of the Sidoarjo department, at that point work inspiration in part had a positive and noteworthy impact on the execution of Mie Gacoan representatives of the Sidoarjo department, and the work environment in part had a positive and noteworthy impact on the execution of Mie Gacoan workers of the Sidoarjo department. At the same time, collaboration, work inspiration and work environment have a postive and critical impact on the execution of Mie Gacoan workers of the Sidoarjo department.*

**Keywords** – *performance of employees; teamwork; work environment; work motivation.*

**Abstrak.** *Riset berikut dijalankan guna memahami dan menguji pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo. Data riset dihimpun lewat penyebaran angket dengan pemilihan sampel memakai simple random sampling dengan minimal subyek 126. Riset berikut memakai metode kuantitatif analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS 22 sebagai pengolah data. Hasil riset memaparkan bahwasanya kerja sama tim secara individual berdampak pada karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo, kemudian motivasi kerja secara individual berdampak pada karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo, lalu lingkungan kerja secara individual berdampak pada karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo. Secara bersamaan kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo.*

**Kata Kunci** – *kerja sama tim; kinerja karyawan; lingkungan kerja; motivasi kerja.*

## I. PENDAHULUAN

SDM (sumber daya manusia) ialah 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 pada operasional suatu bisnis, lantaran mereka berperan sebagai peserta, perencana, serta penentu pencapaian tujuan bisnis [1]. Hingga saat ini, tantangan yang dihadapi setiap perusahaan ialah menciptakan SDM yang bermutu guna mengoptimalkan kontribusi tiap karyawan terhadap tujuan perusahaan [2]. Untuk mengetahui kualitas karyawan dapat mengetahuinya dengan melihat kinerja karyawan tersebut. Kinerja menurut Kashmir [3] ialah hasil dari perilaku kerja dan pekerjaan yang dijalankan saat melakukan tugas dan tugas yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan ialah masalah individu, lantaran setiap pegawai mempunyai taraf kompetensi yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya [4]. Semakin baik kemampuan karyawan untuk bekerja, semakin tinggi kinerjanya dan sebaliknya [5].

kinerja karyawan mengalami peningkatan atau penurunan karena berbagai faktor, salah satunya kerja sama tim. Kerja sama tim ialah cara yang efektif guna menyatukan semua pegawai dengan memisahkan beragam tugas guna mewujudkan tujuan kerja [6]. Kerja sama tim adalah upaya untuk mencapai target bekerja, melalui kekuatan pendorong energi dan sinergi dari orang-orang yang menjadi bagian dari tim [7]. Hal ini bisa terjadi karena dalam proses kerja sama tim, akan muncul berbagai solusi yang tidak bisa diselesaikan sendiri. Dengan demikian, kerja sama tim merupakan salah satu kriteria untuk mencapai efisiensi tim, yang mempengaruhi pencapaian tujuan kerja [8].

Aspek lain yang berdampak pada kinerja pegawai berikutnya ialah motivasi dalam bekerja. Penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan di tempat kerja sehingga mereka memiliki semangat yang tinggi, yang mempengaruhi peningkatan kinerja mereka di tempat kerja [9] sehingga karyawan berlomba untuk menjadi karyawan yang terbaik dalam perusahaan [10]. Motivasi dinilai sebagai perilaku yang mendukung orang untuk melakukan sesuatu ketika mereka bertindak dengan efek positif [11], sehingga motivasi untuk bekerja dipahami sebagai perasaan yang menjadi kekuatan pendorong yang menginspirasi semangat untuk bekerja sehingga seseorang dapat bekerja

secara optimal [12]. Munculnya motivasi pada seseorang jelas dimotivasi oleh adanya kebutuhan hidup yang baik, bahwa ketika memenuhi kebutuhan pokok seseorang, seseorang akan bekerja keras dan berdampak pada kinerjanya yang meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan [13] dan didukung oleh perhatian khusus Perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas hasil yang ditunjukkan [14].

Selain kerja sama tim dan motivasi dalam bekerja, lingkungan kerja juga berdampak pada dua faktor yang disebutkan di atas [15]. Lingkungan kerja ialah kehidupan psikologis, sosial serta fisik suatu bisnis yang berdampak pada karyawannya dalam pelaksanaan tugasnya [16] disamping itu lingkungan kerja juga dari sudut pandang psikologis dipengaruhi oleh waktu jumlah jam kerja, waktu istirahat, kebosanan, pekerjaan yang monoton, kelelahan dan banyak lagi [17]. Di sisi lain, lingkungan kerja ialah keadaan atau suasana di sekeliling tempat kerja, yang bersifat fisik, seperti ukuran ruang kerja, pencahayaan, penempatan barang, dll., dan non-fisik, seperti keselamatan, hubungan dengan rekan kerja, yang dengan demikian memberikan rasa aman, kebahagiaan, dan ketenangan di tempat kerja [18]. Lingkungan kerja yang berkualitas ialah lingkungan yang bisa menggairahkan pegawai dan memberi mereka rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja [19].

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 kini tengah berkembang signifikan [20]. Mie Gacoan ialah satu diantara merek dari jaringan restoran mie pedas No1 di Indonesia dan sebagai anak perusahaan dari PT Pesta Pora Abadi, yang telah ada semenjak tahun 2016 dan kini telah menjadi *marketleader* di berbagai kota di pulau Jawa [21]. Membawa konsep melalui harga yang *affordable*, adanya Mie Gacoan telah mendapatkan apresiasi yang luar biasa sehingga tiap bulan pada satu cabang dapat melayani ribuan konsumen yang siap menikmati hidangan mie pedas [22]. Mengingat keadaan di mana Mie Gacoan dibanjiri konsumerisme setiap hari, setiap karyawan harus bekerja keras untuk mencapai target kerja dan perusahaan dapat mempertahankan gelarnya *marketleader*-yang sudah melekat di Mie Gacoan. Selain kelebihan Mie Gacoan yang sudah disebutkan, ada juga kekurangan dari Mie Gacoan yang sering dibahas, bahkan dirasakan oleh peneliti sendiri, yaitu 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. Bersumber hal tersebut, penulis tertarik menjalankan riset 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.

Penelitian ini didasarkan pada *research-gap* penelitian sebelumnya [23] oleh Oktarini dkk. pada tahun 2023 dalam rangka kerja sama sama tim di PT. Matahari pada sampel jenuh salah satu departemen di lokasi penelitian, hasil riset memaparkan bahwasanya kerja sama tim memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian [24] Fauziyah dkk. Pada tahun 2020 tentang motivasi kerja Dengan sampel karyawan di tempat tersebut, menghasilkan bahwasanya motivasi kerja memiliki dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Selanjutnya riset [25] Khandayani dan Daulaya pada tahun 2021 terhadap karyawan PT. Bank Sumut Medan mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Ketiga riset memaparkan bahwasanya kerja sama tim, motivasi di tempat kerja, serta lingkungan kerja berefek positif pada pegawai di sektor ritel dan pelayanan, sedangkan ketiga faktor ini belum diketahui apakah mempengaruhi karyawan di sektor FnB (*Food and Beverage*), yang berbeda 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.

Berdasarkan uraian dasar yang dijelaskan, peneliti akan menjalankan riset berjudul “Pengaruh Kerja sama Tim, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan riset berikut ialah guna mengoptimalkan efisiensi karyawan di perusahaan.

**Pertanyaan Penelitian:** Bagaimana kerja sama tim, motivasi untuk bekerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

#### **Tujuan penelitian:**

Tujuan riset berikut ialah guna memahami:

1. Kerja sama tim memengaruhi kinerja karyawan
2. Motivasi di tempat kerja sebagian mempengaruhi kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan
4. Kerja sama tim, motivasi untuk bekerja, dan lingkungan kerja semuanya pada saat yang sama memengaruhi kinerja karyawan

#### **Rumusan Masalah:**

1. Apakah kerja sama tim memengaruhi kinerja karyawan?

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

2. Apakah motivasi di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Apakah kerja sama tim, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada saat yang bersamaan ?

**Kategori SDG:** <https://sdgs.un.org/goals/goal8> di bawah Kategori SDG 8, yakni peningkatan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan merata, pekerja yang produktif dan optimal, serta pekerjaan yang layak

### Literature review:

#### Kerja sama tim (x1)

Menurut Tanner dan Detoro, kerja sama tim atau *Teamwork* ialah wujud kerja tim dengan keahlian saling melengkapi yang bertujuan guna mewujudkan visi dan misi yang telah disepakati sehingga terwujud 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]. Hal ini konsisten dengan pernyataan West 2002 [24] menyebutkan bahwa ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kerja sama tim meningkatkan efisiensi dan efektivitas lebih baik daripada pekerjaan individu. Indikator kerja sama tim [28] Yaitu:

1. Interaksi Tim: Berinteraksi dengan karyawan untuk mengenal rekan kerja mereka lebih baik.
2. Konsep tujuan yang sama: konsep visi yang sama dan tugas kerja yang sama.
3. Minat pribadi dalam tim: Bersikaplah positif terhadap anggota tim lain untuk menghindari atau mengurangi perselisihan perburuhan

Temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kerja tim memengaruhi kinerja karyawan, penelitian [29] Suryani pada tahun 2023, yang mengatakan bahwasanya kerja sama tim memiliki dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan, dan kemudian dalam riset [30] oleh Lubis et al. pada tahun 2024, yang menemukan bahwa kerja tim memengaruhi kinerja pegawai, hal yang sama ditemukan pada riset [31] Saifuddin dkk. pada tahun 2023 bahwa kerja sama tim berdampak signifikan dan positif pada kinerja pegawai serta riset [32] Simatupang pada tahun 2019, yang memaparkan bahwasanya kerja sama tim mempunyai dampak signifikan dan positif pada kinerja pegawai. Dalam penelitian [33] Mahsun dkk. pada tahun 2023, yang terjadi sebaliknya yakni memaparkan bahwasanya kerja sama tim tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai.

#### 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. Hasibuan menjelaskan hal yang sama [36] Motivasi bila dimanifestasikan dalam sumber daya, akan merujuk pada bagaimana mengarahkan potensi dan kekuatan sedemikian rupa hingga mereka bisa bekerja secara produktif dan mencapai tujuan mereka. Indikator motivasi kerja [37] Yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis: jumlah upah yang didapat
2. Kebutuhan akan keamanan: asuransi ketenagakerjaan atau asuransi yang diterima karyawan
3. Kebutuhan Sosial: Hubungan Antara Kolega di Tempat Kerja
4. Kebutuhan akan Penghargaan: Pengakuan dalam bentuk pujian atas kinerja yang ditunjukkan atau dalam bentuk lain
5. Kebutuhan aktualisasi diri: Memiliki kesempatan untuk terlibat dalam pekerjaan yang menarik dan menantang

Bukti sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja, penelitian [38] Bagaskara dan Rahardja pada tahun 2018 memaparkan bahwasanya motivasi dalam bekerja berdampak pada kinerja pegawai, dan kemudian riset [39] oleh Isnaeni dkk. pada tahun 2023 memaparkan bahwasanya motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, dalam riset [34] Hariyanto dkk. pada tahun 2021 menemukan bahwa motivasi untuk bekerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, begitu juga dalam penelitian [40] Faizal dkk. pada tahun 2018 bahwasanya motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai, serta penelitian [41] dari Sopandi tahun 2022 bahwa motivasi dalam bekerja berefek signifikan dan positif pada kinerja pegawai dan sebaliknya pada riset [42] Marlina dan Febrian pada tahun 2023 mengatakan bahwa motivasi dalam bekerja tidak berdampak pada kinerja pegawai.

#### Lingkungan Kerja (x3)

Bersumber Nitisemito dalam riset [43] lingkungan kerja ialah beragam hal yang mengelilingi pegawai dan bisa berdampak pada cara mereka menjalankan tugas. 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 terdapat di sekeliling pegawai yang menjalankan pekerjaan dan yang bisa berdampak pada pekerjaannya. Menurut Sedarmayati dalam penelitian [46] lingkungan kerja ialah beragam perlengkapan dan peralatan yang ada di lokasi kerja, budaya dan peraturan kerja. Indikator lingkungan kerja [47] Yaitu:

1. Sarana prasarana: ketersediaan peralatan fasilitas pendukung kerja
2. Pencahayaan: Kondisi pencahayaan di setiap tempat kerja
3. Suhu udara: sirkulasi udara di lingkungan kerja
4. Ruang gerak: luas tempat kerja yang sesuai kebutuhan
5. Keselamatan kerja: Kondisi kerja non-fisik yang mempengaruhi kenyamanan kerja.

Bukti yang tersedia hingga saat ini untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja termasuk penelitian [48] Wangi dkk. pada tahun 2020 bahwasanya lingkungan kerja fisik bisa berefek signifikan dan positif pada produktivitas pegawai, kemudian dalam riset [49] Kresmawan dkk. pada tahun 2021 bahwasanya lingkungan kerja berefek signifikan dan positif pada kinerja pegawai, diikuti dengan riset [50] Pada tahun 2020, lingkungan kerja apa yang berefek pada kinerja pegawai, serta riset [51] Jerny dkk. pada tahun 2020 bahwasanya lingkungan kerja berefek signifikan pada kinerja pegawai, termasuk dalam riset [52] Qoyyimah dkk. pada tahun 2019 bahwasanya lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai. Namun dalam penelitian, [16] Khoeriyah dkk. pada tahun 2019, yang terjadi sebaliknya yang memaparkan bahwasanya lingkungan kerja tidak berdampak pada kinerja pegawai.

### Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Isnayr Budiarti dalam penelitian [53] Pengungkapan kinerja dalam bentuk catatan tentang apa yang telah dihasilkan pada aktivitas atau fungsi dalam waktu tertentu. Menurut Moheriono pada riset [54] Ini mengartikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Thorang dalam penelitian [55] kinerja ialah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dijalankan oleh seseorang atau sekelompok pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya, yang dipandu oleh aturan yang ditetapkan. Menurut Shihab et al. dalam [56] kinerja adalah hasil diperoleh dari pekerjaan karyawan. Indikator kinerja karyawan menurut penelitian [8] sebagai berikut:

1. Kualitas: Kualitas pekerjaan yang dilakukan
2. Kuantitas: Ketepatan waktu penyelesaian kerja dan peningkatan hasil kerja
3. Tanggung jawab: Kinerja yang selaras dengan tanggung jawab setiap karyawan
4. Inisiatif: Bekerja secara mandiri dan tanpa pengawasan dari pihak terkait

## II. METODE

Metode analisis data yang dipakai pada riset berikut ialah metode studi kuantitatif. Metode kuantitatif ialah metode pengumpulan, pemrosesan, penyederhanaan, penyajian dan analisis data agar bisa mengetahui deskripsi suatu kejadian [57]. Pada riset berikut, dilakukan sampel seluruh karyawan Mie Gacoan di Sidoarjo, dengan pengambilan tiga cabang, yaitu Mie Gacoan Candi, Mie Gacoan Ponti, dan Mie Gacoan Magersari, pengambilan ketiga cabang tersebut dilatarbelakangi alasan untuk memudahkan penelitian. Dengan menggunakan data karyawan Mie Gacoan, dapat diketahui jumlah karyawan di cabang Mie Gacoan, yang bisa dicermati dalam Tabel 1.

**Tabel 1.** Jumlah karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo

Lokasi Cabang	Jumlah Karyawan
Mie Gacoan-Ponti	38
Mie Gacoan-Teuku Umar	65
Mie Gacoan-Candi	80
Total	183

Pengambilan sampel dilakukan sesuai dengan rumus Slovin [58]. Selanjutnya, rumus Slovin ditulis dalam persamaan 1.

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1} = \frac{183}{183 \times (0,05^2) + 1} = 126 \dots\dots (1)$$

Dimana:

n = banyaknya sampel

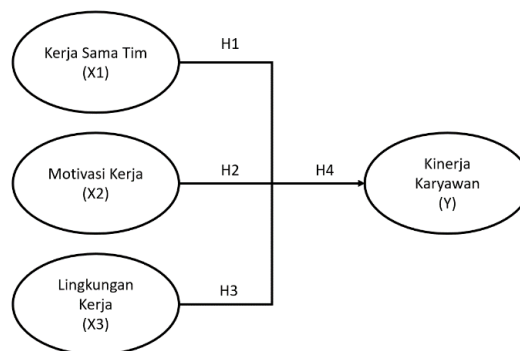
N = total populasi

E = Persentase tingkat ketelitian pada riset berikut.  $e = 0,05$

Berdasarkan rumus Slovin, jumlah responden minimal yang dibutuhkan ialah 126, melalui teknik *simple random sampling* di mana seluruh anggota populasi memiliki posisi yang sama yang mana mereka dapat dipilih sebagai sampel [28].

Metode pengumpulan data untuk riset berikut diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner sebagai data primer menggunakan skala *Likert*. Setiap jawaban kuesioner memiliki bobot atau skor tergantung pada skalanya *Likert* yaitu skala dengan skor 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (kurang setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju) [41]. Melalui kuesioner yang didistribusikan, responden diharapkan dapat menanggapi pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner berdasarkan lingkungan kerja tempat mereka bekerja, tanpa campur tangan dari pihak lain. Berikutnya, data yang didapat dianalisis memakai teknik analisis data berupa pengujian validitas, reliabilitas pernyataan kuesioner dan dilanjutkan dengan analisis regresi berganda. Analisis data riset berikut diolah dengan memakai *software* pemroses data atau SPSS untuk menentukan tingkat pengaruh atau hasil diantara variabel independent (X) dan variabel dependent (Y).

### Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

Informasi:

X1, X2, X3 : Variabel bebas (*Variabel independen*)

Y : Variabel terkait (*Variabel Dependen*)

### Hipotesis

H1 : Kerja sama tim mempengaruhi kinerja karyawan Mie Gacoan di Sidoarjo

H2 : Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Mie Gacoan di Sidoarjo

H3 : Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Mie Gacoan di Sidoarjo

H4: Kerja sama tim, motivasi bekerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Mie Gacoan di Sidoarjo

### Definisi operasional

Variabel independen (x)

#### A. Kerja sama tim

Indikator kerja sama tim yang digunakan berhubungan dengan penelitian [28] Yaitu:

1. Interaksi tim yang baik pada setiap peserta, dimana anggota masing-masing sudah saling mengetahui kepribadian masing-masing, sehingga diketahui pro dan kontra di ruang kerja, sehingga kedepannya jika salah satu anggota berpotensi melakukan kesalahan dalam bekerja, anggota lainnya dapat menjadi pengingat.
2. Konsep tujuan yang sama: Setiap peserta dapat melakukan pembagian tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan kerja mereka.
3. Minat pribadi dalam tim: Setiap anggota tim mampu bekerja secara profesional dengan anggota lain meskipun ada konflik di luar pekerjaan dan mampu menghindari atau mengurangi konflik kerja yang tidak perlu atau pribadi.

### B. Motivasi di tempat kerja

Indikator motivasi yang dipilih di tempat kerja berhubungan dengan penelitian [37] Yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis: jumlah pendapatan atau upah yang diperoleh, masa istirahat, pemberian tunjangan lain di tempat kerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman: menyediakan asuransi seperti BPJS dan menyediakan alat keselamatan di tempat kerja.
3. Kebutuhan sosial: keadaan hubungan antara rekan kerja, baik pribadi maupun profesional.
4. Kebutuhan akan penghargaan: apresiasi atas hasil pekerjaan yang dilakukan, baik melalui pujian maupun penghargaan.
5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri: kemampuan untuk terlibat dalam pekerjaan yang bisa mengoptimalkan potensi pegawai.

### C. Lingkungan kerja

Parameter lingkungan kerja yang dipakai terkait dengan riset [47] yakni:

1. Sarana dan prasarana: ketersediaan fasilitas yang cukup, aman dan mampu berfungsi sebagaimana mestinya.
2. Pencahayaan: Pencahayaan yang memadai dan memadai meminimalkan terjadinya kesalahan pengoperasian.
3. Suhu Udara: Memberikan sirkulasi udara yang baik untuk meminimalkan kondisi udara panas.
4. Ruang untuk bergerak: Menyediakan ruang yang cukup untuk bergerak memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka atau bekerja tanpa harus mengganggu tempat kerja rekan kerja lainnya, dalam hal ini, setiap bagian dari proses kerja memiliki tempatnya sendiri dengan bagian dari ruang yang telah diperhitungkan.
5. Keselamatan di tempat kerja: Rasa aman karyawan dalam pekerjaan non-fisik, yaitu hubungan antara rekan satu tim dan hubungan dengan atasan atau manajemen.

Variabel dependen (Y)

Kinerja Karyawan (Y)

Indikator kinerja karyawan yang dipilih terkait dengan pencarian [8] :

1. Kualitas: Karyawan dapat menyelesaikan tugas berdasarkan apa yang dipesan atau berdasarkan SOP yang Anda tentukan.
2. Kuantitas: Karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang sejalan dengan tujuan yang ditetapkan dan dapat terus meningkat.
3. Tanggung jawab: Tugas yang dibebankan kepada pegawai bisa dijalankan dengan benar dan mereka dapat dimintai pertanggungjawaban.
4. Inisiatif: Karyawan yang mampu bekerja secara mandiri dan tanpa pengawasan dievaluasi sebagai karyawan yang kompeten

## III. HASIL DAN DISKUSI

### A. Analisis deskriptif

Riset berikut dijalankan di antara karyawan tiga toko Mie Gacoan di Sidoarjo. Penelitian ini melihat variabel seperti kerja sama tim, motivasi untuk bekerja, dan lingkungan kerja, di mana kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Hasil analisis deskriptif berikut disajikan dalam 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 ditemukan bahwasanya jumlah sampel yang dikumpulkan adalah 193, yang sesuai dengan persyaratan pengambilan sampel minimum rumus Slovin yaitu 126, standar deviasi variabel kerja sama tim adalah 2,719, dengan distribusi data memiliki rata-rata 34,05. Kemudian standar deviasi variabel motivasi adalah 2,30 dengan nilai penyebaran data rata-rata 25,74. Hasil variabel untuk standar deviasi lingkungan kerja 3,13, dan distribusi data rata-rata 38,31. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai standar deviasi 3,60 dengan rata-rata 42,71.

### B. Uji validitas dan reabilitas

Kedua, uji validitas diperlukan guna mengukur validitas atau keakuratan pertanyaan yang terdapat pada angket. Data dianggap valid jika memiliki r-hitung > r-table, skor r-table riset berikut berdasarkan jumlah 193 sampel ialah 0,1188. Hasil pengujian validitas berikut ditunjukkan dalam Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil uji validitas

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

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua indikator r-hitung > r-table, sehingga data riset dikatakan sah atau valid.

Selanjutnya ialah pengujian reliabilitas, pengujian berikut dijalankan guna mengukur kadar masing-masing variabel [59] dengan kriteria *Cronbach Alpha* > r-table. Hasil uji reliabilitas bisa dicermati dalam Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil uji reliabilitas

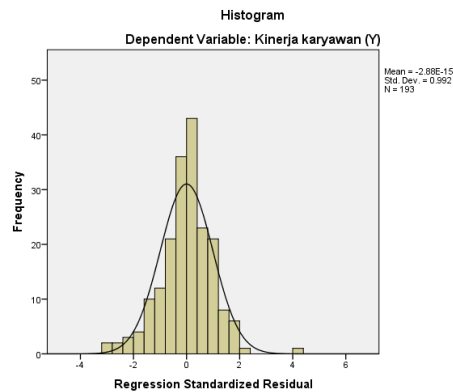
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
Kerja-Sama-Tim (X1)	0.481	Reliabel
Motivasi-Kerja (X2)	0.466	Reliabel
Lingkungan-Kerja (X3)	0.577	Reliabel
Kinerja-Karyawan (Y)	0.679	Reliabel

Bersumber Tabel 4, bisa dicermati bahwasanya seluruh variabel mempunyai skor *cronbachs alpha* > r-table, sehingga keempat variabel dinyatakan reliabel.

### C. Uji asumsi klasik

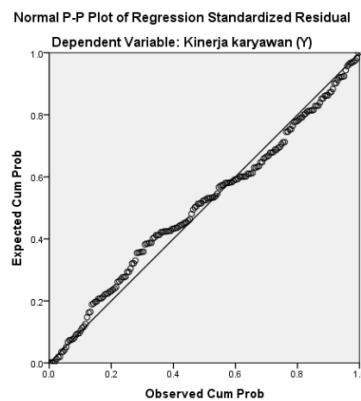
#### Uji normalitas

Pengujian normalitas dipakai guna menetapkan apakah data terdistribusi normal atau tidak ketika digunakan untuk model regresi [59]. Dalam riset berikut, dijalankan dua jenis pengujian normalitas, yakni dengan statistik dan grafik. Pengujian normalitas, yang menggunakan grafik, ditampilkan dalam dua bentuk: p-plot dan bagan histogram. Hasil pengujian normalitas memakai histogram bisa dicermati dalam Gambar 2.



**Gambar 2.** Tabel Histogram Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa distribusi data dalam histogram didistribusikan di sisi kanan dan kiri, sehingga dianggap sebagai distribusi data normal. Kemudian, visualisasi grafik p-plot bisa dicermati dalam Gambar 3.



**Gambar 3.** Grafik pplot dari uji normalitas

Pada Gambar 3, bisa dipahami bahwasanya sejumlah titik tersebut terletak di sekeliling garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga hasilnya bisa dikatakan bahwasanya data didistribusikan secara normal. Selanjutnya, representasi statistik dari hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* bisa dicermati dalam tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		193
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07988658
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.049
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		



c. Lilliefors Significance Correction.

Menurut Tabel 5, *Asymp sig (2-tailed)* adalah 0,10, yang melebihi taraf signifikan 0,05, hingga ditemukan bahwasanya data tersebut terdistribusi normal.

*Pengujian Multikolinearitas*

Pengujian multikolinearitas dipakai guna menetapkan apakah terdapat hubungan yang kuat diantara variabel X [60], di mana kriteria bebas multikolinearitas ialah skor toleransi  $> 0,10$  dan skor VIF  $< 10,00$  terpenuhi. Hasil pengujian multikolinearitas bisa dicermati dalam Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil uji multikolinearitas

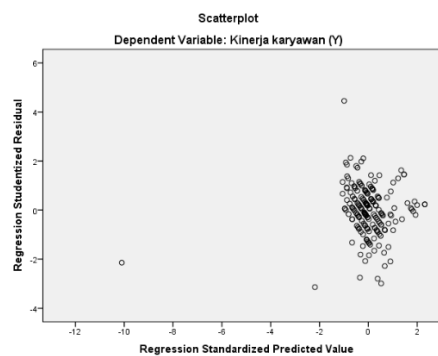
Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized-Coefficients B_	Std. Error_	Standardized-Coefficients _Beta	t	_Sig.	Tolerance_	_VIF
1 (Constant)	3.387	2.049		1.653	.100		
Kerja-Sama-Tim (X1)	.420	.095	.317	4.403	.000	.340	2.937
Motivasi-Kerja (X2)	.272	.088	.174	3.101	.002	.562	1.778
Lingkungan-Kerja (X3)	.471	.087	.410	5.436	.000	.311	3.220

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Tabel 6 menunjukkan bahwa *nilai toleransi* untuk variabel kerja sama tim adalah  $0,340 > 0,10$ , nilai VIF adalah  $2,937 < 10,00$ , variabel motivasi kerja nilai toleransi adalah  $0,562 > 0,10$ , skor VIF ialah  $1,778 < 10,00$ , lalu variabel lingkungan kerja skor toleransinya ialah  $0,311 > 0,10$ , dan skor VIF ialah  $3,220 < 10,00$ . Dengan demikian data terbebas dari multikolinieritas.

*Tes heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas [61] digunakan untuk mengetahui perbedaan varians residual antar periode pengamatan. Pada riset berikut, dijalankan dua jenis uji yakni melalui scatterplot dan glejser. Ketika heteroskedastisitas terjadi, titik-titik membentuk pola tertentu, seperti pembesaran, atau penyusutan. Pada uji glejser, nilai Sig pada heteroskedastisitas adalah  $< 0,05$ . Hasil uji diagram scatterplot ditunjukkan dalam Gambar 4.



**Gambar 4.** Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 memaparkan bahwasanya titik distribusi tidak membentuk pola tertentu, hingga data bebas dari heteroskedastisitas. Dalam uji gletser, ini bisa dicermati dalam tabel 7.

**Tabel 7.** Hasil tes heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T_	Sig.
	Unstandardized-Coefficients B_	Std. Error_	Standardized-Coefficients 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

Tabel 7 menunjukkan bahwasanya nilai sig kerja sama tim adalah  $0,87 > 0,05$ , kemudian motivasi bekerja taraf sig.  $0,055 > 0,05$ , dan variabel lingkungan kerja mempunyai sig.  $0,945 > 0,05$ , dengan demikian, data bebas dari heteroskedastisitas.

#### D. Analisis regresi linier berganda

Setelah variabel dinyatakan bebas oleh pengujian asumsi klasik, tahapan berikutnya ialah analisis regresi linier berganda untuk mengukur sejauh mana kerja sama tim, lingkungan kerja dan motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai Mie Gacoan di cabang Sidoarjo, yang hasilnya bisa dicermati dalam Tabel 8.

**Tabel 8.** Analisis regresi linier berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized-Coefficients B_	Std. Error_ Std. Error_			Standardized Coefficients Beta_	Tolerance
1	(Constant)	3.387	2.049	1.653	.100		
	Kerja-Sama-Tim (X1)	.420	.095	4.403	.000	.340	2.937
	Motivasi-Kerja (X2)	.272	.088	3.101	.002	.562	1.778
	Lingkungan-Kerja (X3)	.471	.087	5.436	.000	.311	3.220

a. Dependent Variable: Kinerja-karyawan (Y)

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

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

Berdasarkan persamaan 2 di atas, kita dapat menjelaskan bahwa:

- Konstanta adalah 3.387 yang bertanda positif, sehingga nilai konstanta memperlihatkan bahwasanya variabel X diasumsikan sebagai 0, sehingga variabel Y dalam kondisi ini ialah 3.387
- Koefisien regresi kerja sama tim 0,420 positif, menunjukkan hubungan positif diantara kerja sama tim (X1) dan kinerja karyawan (Y). Bila terjadi peningkatan variabel kerja sama tim senilai satu unit, kinerja pegawai akan bertambah senilai 0,420
- Koefisien regresi motivasi kerja sama dengan 0,272 adalah positif, yang memperlihatkan korelasi positif diantara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dengan peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu unit, kinerja karyawan bertambah senilai 0,272
- Koefisien regresi lingkungan kerja 0,471 ialah positif, memaparkan korelasi positif diantara lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Bila ada kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu unit, kinerja karyawan meningkat senilai 0,471

#### E. Uji-F

Uji-F dipakai guna menentukan korelasi diantara semua variabel X pada saat yang sama atau dengan variabel Y [59]. Dalam penelitian ini, digunakan tingkatan 5%, sehingga kriteria yang diperlukan adalah taraf sig < 0,05 dan F-hitung > F-table. Hasil uji-F ditunjukkan dalam Tabel 9.

**Tabel 9.** Esai F

Model	ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
	Sum-of-Squares	df	Mean-Square	F_	
1 Regression	1658.748	3	552.916	125.817	.000 <sup>b</sup>
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)

Bersumber Tabel 9, bisa dipahami bahwasanya bobot *regresi* dan residu ialah 3 dan 189, sehingga didapatkan nilai 2,65 dalam perhitungan F-table. Kemudian diketahui juga nilai sig adalah 0,000, yang kurang dari 0,05, dan nilai F-hitung > F-table ialah 125,817 > 2,65. Dengan demikian kerja sama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan di cabang Mie Gacoan Sidoarjo.

#### F. Uji-t

Uji-t diperlukan guna memahami dampak tiap-tiap variabel X sebagian pada variabel Y [59], pada riset berikut memakai tingkatan 5%, sehingga kriterianya adalah nilai Sig < 0,05 dan perhitungan pada t-hitung > t-tabel. Nilai t-tabel ini diperoleh pada angka 1,97. Hasil uji-t dirangkum dalam Tabel 10.

Tabel 10. Uji t

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

a. Dependent Variable: Kinerja-karyawan (Y)

Tabel 10 menunjukkan bahwa uji-t variabel kerja sama tim (X1) menghasilkan t-hitung 4,403 > t-tabel 1,97 dan sig. 0,000 < 0,05 untuk H1 diterima, yang memaparkan bahwasanya kerja sama tim telah memberikan dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan Mie Gacoan di Sidoarjo. variabel motivasi kerja (X2) mempunyai skor thitung 3,101 > t-tabel 1,97 dan sig. 0,000 < 0,05 untuk H2 diterima, yang memaparkan bahwasanya motivasi dalam bekerja berefek signifikan dan positif pada kinerja pegawai di Mie Gacoan Sidoarjo. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki t-hitung 5.436 > t-tabel 1.97 dan sig. 0,000 < 0,05 untuk H3 diterima, yang bermakna lingkungan kerja telah berefek signifikan dan positif pada kinerja pegawai cabang Mie Gacoan Sidoarjo.

### G. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipakai guna menentukan tingkat pengaruh perubahan variabel Y yang diakibatkan oleh variabel X [59]. Hasil perhitungan koefisien determinasi bisa dicermati dalam Tabel 11.

Tabel 11. Koefisien determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R-Square	Adjusted-R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.661	2.09633

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

Tabel 11 memaparkan bahwasanya nilai-R ialah 0,816, sehingga ada hubungan yang kuat diantara variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Selanjutnya, *adjusted-R-square* sebesar 66,1% memaparkan bahwasanya variabel “kerja sama tim”, “motivasi bekerja”, dan “lingkungan kerja” bisa menerangkan 66,1% dari variasi variabel kinerja karyawan, dan sisanya 33,9% tergantung pada variabel lain yang tidak bisa dijelaskan pada riset berikut.

### H. Pembahasan

#### *Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan*

Setelah uji t, t-hitung variabel kerja sama tim adalah 4,403, yang lebih tinggi dari t-tabel 1,97 dan sig. 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis H1 diterima, yang berarti bahwa variabel kerja sama tim yang dilakukan oleh karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya [29] yang mengklaim bahwa kerja sama tim memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan, serta penelitian [30] bahwa kerja sama tim memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian [31] yang menyatakan bahwa kerja tim memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan*

Bersumber uji-t, t-hitung dari variabel motivasi bekerja ialah 3.101, yakni melebihi t-tabel 1.97 dan taraf sig. 0,002 < 0,05 Hal ini sesuai dengan hipotesis H2, yang bermakna bahwasanya variabel motivasi kerja yang diterima karyawan Mie Gacoan di cabang Sidoarjo berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya [38] bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, diikuti oleh penelitian [39] bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan penelitian [40] bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan sejalan dengan pernyataan [62] bahwa motivasi yang baik di tempat kerja adalah alasan mengapa karyawan bekerja dengan semangat yang tinggi dan semangat yang maksimal.

#### *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*

Bersumber uji-t, variabel lingkungan kerja mempunyai t-hitung senilai 5,436, yang melebihi t-table senilai 1,97 dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis H3 bisa diterima, yang bermakna bahwasanya variabel lingkungan kerja di sekeliling karyawan berdampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan Mie Gacoan di cabang Sidoarjo. Hasil riset berikut konsisten dengan riset terdahulu [48] yang menyebutkan bahwasanya lingkungan kerja fisik bisa berdampak pada kinerja karyawan, diikuti oleh riset [49] yang mengatakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja

karyawan, dan riset [50] bahwasanya lingkungan kerja berdampak signifikan dan positif pada produktivitas karyawan. Dan menurut pendapat [63] bahwa semakin menyenangkan suasana kerja, semakin baik hasil karyawan.

*Pengaruh Kerja sama Tim, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Bersumber uji-F, diperoleh F-hitung 125,817, yang lebih tinggi dari F-table 2,65, lalu taraf sig.  $0,000 < 0,05$  dengan demikian H4 dapat di terima, menunjukkan bahwasanya kerja sama tim, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berdampak pada kinerja karyawan Mie Gacoan di Sidoarjo. Terkait hal ini, disampaikan pernyataan bahwa kerja sama tim diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan disamping itu meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dan memperhatikan lingkungan kerja di sekitar karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Bersumber hasil riset dan pembahasan yang sudah dipaparkan, bisa dibuat simpulan bahwasanya kerja sama tim berdampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan di Mie Gacoan cabang Sidoarjo, diikuti dengan motivasi dalam bekerja, yang berdampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan di Mie Gacoan cabang Sidoarjo dan lingkungan kerja yang berdampak positif dan positif pada kinerja bagian Mie Gacoan Sidoarjo. Pada saat yang sama, kerja sama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja berdampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan Mie Gacoan di Sidoarjo.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu menyelesaikan penelitian ini, termasuk semua staf di Mie Gacoan Sidoarjo yang membantu mengisi kuesioner survei.

#### 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 Nagasaki 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. 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://ejurnal.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 Experiential 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. Daulay, “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 Suparna 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. Indriasari, “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 Pengalaman 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.
- [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. Marliana and W. D. Febrian, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII," *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. Manag. 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, Adolfina, 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/semmas/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.

**Deklarasi Konflik Kepentingan:**

Penulis berpendapat bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat ditafsirkan sebagai potensi konflik kepentingan.