



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Team Work* sebagai Variabel Intervening pada CV. Saprotan Utama

Ainul Yudhistira*, Bayu Kurniawan, Prianka Ratri Nastiti

Program Studi Manajemen, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

Alamat: Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Timur.,

Kota Semarang, Jawa Tengah

Email: ainulyudhistira@gmail.com*, bayukurniawan@upgris.ac.id, priankaratri@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the direct and indirect influence of Work Environment (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) through Team Work (Z) as a mediating variable at CV. Saprotan Utama. The method used is quantitative with a Structural Equation Modeling (SEM) approach using AMOS software. The research sample is CV. Saprotan Utama employees. The results of the study indicate that Work Environment, Work Motivation, and Team Work partially have a positive and significant effect on Employee Performance. Furthermore, Team Work is proven to be able to significantly mediate the relationship between Work Environment on Performance, and Work Motivation on Performance. This finding emphasizes the importance of building a conducive work environment and high motivation to improve team work, which will ultimately optimize organizational performance.*

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Team work, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Team Work* (Z) sebagai variabel mediasi pada CV. Saprotan Utama. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan software AMOS. Sampel penelitian adalah karyawan CV. Saprotan Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Team Work* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lebih lanjut, *Team Work* terbukti mampu memediasi secara signifikan hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Temuan ini menekankan pentingnya membangun lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kerjasama tim, yang pada akhirnya akan mengoptimalkan kinerja organisasi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, *Team Work*, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), yang tidak hanya menjadi penggerak utama operasional, tetapi juga merupakan aset strategis perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, karena secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan, daya saing, dan keberlanjutan usaha.

Tetapi produktivitas karyawan tidak berdiri sendiri. Banyak faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Memiliki lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan stres dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja. Di sisi lain, kurangnya motivasi kerja dapat menyebabkan karyawan kehilangan arah, tidak antusias, dan enggan untuk maju. Jika tidak ditangani dengan baik, kedua hal ini akan berdampak pada kinerja yang buruk secara keseluruhan.

CV. Saprotan Utama adalah sebuah perusahaan agrobisnis yang menghadapi masalah serupa. Perusahaan yang beroperasi dalam distribusi dan produksi benih, pupuk, dan pestisida. Selama tiga tahun terakhir, kinerja karyawan rata-rata turun dari 3,60 pada tahun 2022 menjadi 3,10 pada tahun 2024, menurut data internal perusahaan. Tren penurunan ini menunjukkan adanya masalah struktural yang perlu diteliti secara menyeluruh, meskipun tetap berada dalam kategori “cukup”.

Sebagai hasil dari fenomena ini, ada gagasan bahwa menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Ini termasuk kondisi lingkungan kerja yang tidak ideal, penurunan motivasi untuk bekerja, dan kurangnya waktu kerja yang sama. Karena hampir seluruh pekerjaan dilakukan secara kolaboratif dalam struktur organisasi modern, kerja tim berperan sebagai variabel mediasi yang penting, sinergi tim terganggu ketika lingkungan kerja dan motivasi kerja menurun. Pada akhirnya, hal ini berdampak negatif pada kinerja individu dan organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian orang menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, tetapi orang lain menemukan sebaliknya. Hasil yang berbeda ini memungkinkan penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan “kerja tim sebagai variabel intervensi” untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas.

Oleh karena itu, penelitian yang akan dilakukan sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia dengan mempelajari “pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *team work* sebagai variabel intervening”. Selain itu, penelitian ini juga akan membantu memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakannya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dikenal sebagai kinerja karyawan Mangkunegara (2019). Kinerja menurut (Robbins, 2021), didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk pekerjaan mereka. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, menurut (Wulandari & Nurhayati, 2023). Hal ini karena kontribusi setiap orang mempengaruhi kinerja fungsional organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang buruk, organisasi berisiko tidak mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja

Menurut (Mardiana et al., 2023), lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan di mana pekerja melakukan pekerjaan mereka, termasuk alat, metode, dan interaksi sosial. Susisno (2020) mendefinisikannya sebagai sarana dan prasarana di sekitar pekerja yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, seperti fasilitas, kebersihan, pencahayaan, dan hubungan antar karyawan. Salah satu komponen internal yang dapat meningkatkan kinerja adalah lingkungan kerja, menurut Sofyandi (2022). (Sedarmayanti, 2021) membagi lingkungan kerja menjadi kategori fisik (pencahayaan dan sirkulasi udara) dan non fisik (dukungan pemimpin dan komunikasi).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (2021), motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk bertindak secara sadar. Istilah ini berasal dari “motif”, yang berarti dorongan. Hasibuan (2021) mengatakan bahwa itu adalah kekuatan yang mendorong kerja tim yang baik dan integrasi. Parel (2020) tekanan bahwa motivasi meningkatkan prestasi kerja dengan memenuhi kebutuhan individu seperti fisiologis, psikologis, atau sosial.

Team Work

Team Work adalah kelompok orang yang mengandalkan satu sama lain untuk mencapai hasil yang sama Manzoor (2021). Pandelaki (2018) menyebutnya sebagai kelompok orang yang memiliki tujuan dan cara bertindak yang sama. Adolph (2022)

menunjukkan manfaatnya, seperti peningkatan efisiensi. Tim formal, vertikal, horizontal, tugas khusus, dan mandiri adalah beberapa jenis tim kerja (Robbins, 2021). Faktor-faktor menurut Collins (2021) yaitu, kesatuan tujuan, efisiensi, dan efektivitas. Hatta (2017) menyebutkan indikator seperti tanggung jawab bersama, saling kontribusi, dan penerahan kemampuan maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori dan menggunakan analisis statistik untuk mengukur pengaruh antar variabel. Perumusan hipotesis, pengumpulan data melalui kuesioner, dan penggunaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software AMOS adalah semua bagian dari desain penelitian yang disusun secara terstruktur. Penelitian ini melibatkan seluruh staf CV. Saprotan Utama, yang berjumlah 325 orang. Probabilitas pengambilan sampel digunakan dalam metode pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan strata tertentu. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 2%, diperoleh 287 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner offline yang disusun berdasarkan indikator variabel yang telah ditentukan. Skala Likert lima poin mulai dari satu, yang berarti sangat tidak setuju, hingga lima, yang berarti sangat setuju.

Metode Structural Equation Modeling (SEM), yang menggunakan AMOS 22, digunakan untuk menganalisis data. Metode ini memungkinkan pengujian simultan hubungan antar variabel. Tahapan analisis yang pertama yaitu uji validitas diuji melalui loading factor ($> 0,5$) dan reliabilitas melalui Construct Reliability (CR) $> 0,7$ dan Variance Extracted (VE) $> 0,5$. Kemudian uji normalitas, dengan kriteria normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Berikutnya goodness of fit model dinyatakan fit jika memenuhi beberapa kriteria berikut; CMIN/DF ($< 2,0$), RMSEA (0,08), GFI, AGFI, TLI, CFI (0,90). Uji hipotesis diterima jika Critical Ratio (CR) $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$. Terakhir, uji mediasi dinyatakan signifikan apabila efek tidak langsung lebih besar dari efek langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Saya merasa hubungan antar rekan kerja di tempat bekerja terjalin dengan baik.	0,704	Valid
	Saya merasa didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	0,771	Valid
	Suasana kerja di lingkungan saya cukup tenang dan tidak bising.	0,803	Valid
	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya.	0,789	Valid
	Peraturan kerja mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.	0,787	Valid
	Saya merasa peraturan kerja diterapkan secara adil.	0,856	Valid
	Cahaya yang tersedia tidak membuat saya cepat lelah saat bekerja	0,839	Valid
	Penerangan di tempat kerja cukup untuk menunjang aktivitas kerja saya.	0,813	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pentingnya mencapai target dan tujuan yang ditetapkan di tempat kerja.	0,753	Valid
	Saya merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja.	0,749	Valid
	Besar keinginan saya untuk mempengaruhi keputusan dan kebijakan di tempat kerja.	0,826	Valid
	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengambil inisiatif dan	0,759	Valid

	memimpin proyek di tempat kerja.		
	Hubungan sosial dengan rekan kerja penting bagi saya.	0,870	Valid
	Saya merasa nyaman berkolaborasi dan bekerja dalam tim.	0,781	Valid
<i>Team Work (Z)</i>	Saya merasa bahwa setiap anggota tim bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	0,757	Valid
	Saya merasa bahwa tim saya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.	0,786	Valid
	Saya sering melihat anggota tim lain memberikan kontribusi yang berarti dalam proyek.	0,721	Valid
	Ide dan masukan saya dihargai oleh anggota tim lain.	0,776	Valid
	Setiap anggota tim berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas.	0,733	Valid
	Saya termotivasi untuk memberikan yang terbaik ketika bekerja dalam tim.	0,822	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Saya menilai kualitas pekerjaan yang saya hasilkan itu baik.	0,798	Valid
	Saya menerima umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.	0,814	Valid
	Banyak pekerjaan yang dapat saya selesaikan dalam periode waktu tertentu.	0,785	Valid
	Saya merasa bahwa target kuantitas	0,783	Valid

	pekerjaan yang ditetapkan realistis dan dapat dicapai.		
	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.	0,865	Valid
	Manajemen waktu saya efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,851	Valid
	Saya mencapai tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan dengan efektif.	0,832	Valid
	Metode kerja yang saya gunakan membantu mencapai hasil yang diinginkan.	0,845	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa setiap pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur karena, nilai loading factor atau standardized loading estimates yaitu $> 0,5$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Construct Reliability	Keterangan	Variabel
Lingkungan Kerja	0,955	Reliabel	Lingkungan Kerja
Motivasi Kerja	0,951	Reliabel	Motivasi Kerja
<i>Team Work</i>	0,947	Reliabel	<i>Team Work</i>
Kinerja Karyawan	0,961	Reliabel	Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2025

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa nilai dikatakan reliabel karena, nilai construct reliability (CR) $> 0,7$. Hasil dari variabel lingkungan kerja yaitu (0,955), motivasi kerja (0,951), team work (0,947), dan kinerja karyawan (0,961) yang berarti nilai instrumen pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
K8	1	5	0,06	0,416	-0,647	-2,237
K7	1	5	-0,263	-1,816	-0,478	-1,654
K6	1	5	-0,156	-1,078	-0,72	-2,49
K5	1	5	0,128	0,885	-0,881	-3,047
K4	1	5	-0,073	-0,508	-0,569	-1,966
K3	1	5	-0,211	-1,458	-0,481	-1,664
K2	1	5	-0,068	-0,469	-0,668	-2,308
K1	1	5	-0,163	-1,13	-0,609	-2,106
TW6	1	5	-0,115	-0,795	-0,525	-1,814
TW5	1	5	-0,072	-0,499	-0,638	-2,205
TW4	1	5	-0,245	-1,698	-0,55	-1,9
TW3	1	5	-0,403	-2,789	-0,603	-2,085
TW2	1	5	-0,173	-1,195	-0,629	-2,174
TW1	1	5	-0,154	-1,067	-0,507	-1,754
MK6	1	5	-0,253	-1,749	-0,476	-1,647
MK5	1	5	-0,241	-1,669	-0,4	-1,382
MK4	1	5	-0,433	-2,993	-0,406	-1,405
MK3	1	5	-0,14	-0,971	-0,681	-2,355
MK2	1	5	-0,2	-1,381	-0,619	-2,141
MK1	1	5	-0,24	-1,663	-0,485	-1,678
LK8	1	5	-0,161	-1,11	-0,761	-2,632
LK7	1	5	-0,238	-1,649	-0,492	-1,701
LK6	1	5	-0,165	-1,139	-0,699	-2,417
LK5	1	5	-0,207	-1,429	-0,499	-1,725
LK4	1	5	0,01	0,066	-0,635	-2,194
LK3	1	5	-0,082	-0,567	-0,497	-1,72
LK2	1	5	-0,036	-0,25	-0,573	-1,983
LK1	1	5	0,055	0,378	-0,334	-1,155
Multivariate					5,14	1,062

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai dari critical ratio (cr) untuk skewness dan kurtosis berada di bawah 2,58. Menurut Ghozali (2023) evaluasi normalitas data dikatakan normal apabila nilai dari critical ratio skewness value dibawah 2,58.

Uji Hipotesis

1. Goodness Fit Model

Tabel 4. Goodness Fit Model

Kriteria indeks ukuran	Nilai acuan	Hasil	Keterangan
X ² Chi Square	< 320,028	293,561	Good Fit
Probability	≥ 0,05	0,277	Good Fit
CMIN/DF	≤ 2,0	1,048	Good Fit
RMSEA	≤ 0,08	0,013	Good Fit
GFI	≥ 0,90	0,937	Good Fit
AGFI	≥ 0,90	0,908	Good Fit
TLI	≥ 0,95	0,997	Good Fit
CFI	≥ 0,95	0,998	Good Fit

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil dari semua model berada pada kriteria fit. Dengan demikian model penelitian ini telah dapat dinyatakan memenuhi kesesuaian model (goodness of fit).

Tabel 5. Nilai Validitas *Average Variance Extracted* (AVE) dan Reliabilitas *Construct Reliability* (CR)

Variabel		Keterangan	LF	LF ²	E	Nilai CR
LK1	<---	Lingkungan_Kerja	0,704	0,495616	0,05	
LK2	<---	Lingkungan_Kerja	0,771	0,594441	0,038	
LK3	<---	Lingkungan_Kerja	0,803	0,644809	0,033	
LK4	<---	Lingkungan_Kerja	0,789	0,622521	0,038	
LK5	<---	Lingkungan_Kerja	0,787	0,619369	0,039	
LK6	<---	Lingkungan_Kerja	0,856	0,732736	0,029	
LK7	<---	Lingkungan_Kerja	0,839	0,703921	0,034	
LK8	<---	Lingkungan_Kerja	0,813	0,660969	0,034	
		TOTAL	6,362	5,074	0,295	0,955
MK1	<---	Motivasi_Kerja	0,753	0,567009	0,041	
MK2	<---	Motivasi_Kerja	0,749	0,561001	0,039	
MK3	<---	Motivasi_Kerja	0,826	0,682276	0,044	
MK4	<---	Motivasi_Kerja	0,759	0,576081	0,04	
MK5	<---	Motivasi_Kerja	0,87	0,7569	0,037	

MK6	<---	Motivasi_Kerja	0,781	0,609961	0,038	
		TOTAL	4,738	3,753	0,239	0,951
TW1	<---	Team_Work	0,757	0,573049	0,045	
TW2	<---	Team_Work	0,786	0,617796	0,041	
TW3	<---	Team_Work	0,721	0,519841	0,047	
TW4	<---	Team_Work	0,776	0,602176	0,044	
TW5	<---	Team_Work	0,733	0,537289	0,045	
TW6	<---	Team_Work	0,822	0,675684	0,034	
		TOTAL	4,595	3,525	0,256	0,947
KK1	<---	Kinerja_Karyawan	0,798	0,636804	0,041	
KK2	<---	Kinerja_Karyawan	0,814	0,662596	0,034	
KK3	<---	Kinerja_Karyawan	0,785	0,616225	0,036	
KK4	<---	Kinerja_Karyawan	0,783	0,613089	0,034	
KK5	<---	Kinerja_Karyawan	0,865	0,748225	0,033	
KK6	<---	Kinerja_Karyawan	0,851	0,724201	0,031	
KK7	<---	Kinerja_Karyawan	0,832	0,692224	0,028	
KK8	<---	Kinerja_Karyawan	0,845	0,714025	0,025	

Sumber: Data yang diolah, 2025

Diketahui nilai AVE > 0,5 yang berarti telah memenuhi sifat *convergent validity* yang baik berdasarkan ukuran AVE. Sementara, berdasarkan nilai *construct reliability* (CR), seluruh nilai CR > 0,70 yang berarti telah memenuhi sifat *convergent validity* yang baik berdasarkan ukuran *construct reliability* (CR).

2. Pengujian Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

a. Pengujian Hubungan Langsung

Tabel 6. Hasil Pengujian Hubungan Langsung

			Estimate	S.E	C.R	P
K	<---	LK	,303	,076	3,971	***
K	<---	MK	,225	,074	3,026	,002
K	<---	TW	,319	,075	4,269	***
TW	<---	LK	,246	,069	3,561	***
TW	<---	MK	,358	,072	5,000	***

Sumber: data yang diolah, 2025

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas, untuk mengetahui variabel memiliki pengaruh atau tidak dapat dilihat dari nilai p value < 0,05 dan C.R > 1,96.

b. Pengujian Hubungan Tidak Langsung

Tabel 7. Regression Weights

	Loading Faktor	Standar Error
TW <--- LK	0,246	0,072
TW <--- MK	0,358	0,069
K <--- LK	0,303	0,076
K <--- MK	0,225	0,074
K <--- TW	0,319	0,075

Sumber: data yang diolah, 2025

Tabel diatas merupakan nilai *resression weight* yang terdiri dari loading faktor dan standar error, nilai tersebut digunakan untuk menghasilkan nilai signifikansi pengaruh tidak langsung (z sobel).

Tabel 8. Hasil Kuadrat

Variabel	a^2	b^2	Sa^2	Sb^2
LK	0,060516	0,101761	0,005184	0,005625
MK	0,128164	0,101761	0,004761	0,005625

Sumber: data yang diolah, 2025

Tabel diatas adalah nilai dari hasil loading faktor dan standar error yang dikuadratkan. Untuk a^2 dihasilkan dari nilai loading faktor variabel lingkungan kerja (X1) terhadap *team work* (Z) dan motivasi kerja (X2) terhadap *team work* (Z), sedangkan b^2 dihasilkan dari nilai loading faktor variabel *team work* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Begitupun dengan nilai Sa^2 yang dihasilkan dari X1 terhadap Z dan X2 terhadap Z, Sb^2 dihasilkan dari Z terhadap Y.

Tabel 9. Hasil Z Sobel

Path	Coefisien Pengaruh Tidak Langsung	Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung (z sobel)
LK _ > TW _ > K	0,078474	2,663686189
MK _ > TW _ > K	0,114202	3,289326042

Sumber: data yang diolah, 2025

Hasil perhitungan menggunakan rumus berikut; $Z \text{ sobel} = a.b/\sqrt{b^2 \times sa^2 + a^2 \times sb^2}$. Berdasarkan uji sobel, lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *team work* (Z), dengan $Z = 2,66 > 1,96$. Motivasi kerja (X2) juga berpengaruh signifikan, dengan $Z = 3,28 > 1,96$.

Kesimpulannya, kedua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan melalui *team work*.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
H2	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
H3	<i>Team Work</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
H4	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap <i>Team Work</i>	Diterima
H5	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap <i>Team Work</i>	Diterima
H6	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Team Work</i>	Diterima

Sumber: data yang diolah, 2025

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada CV. Saprotan Utama, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *team work* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, yang ditunjukkan oleh peraturan yang baik dan pencahayaan yang cukup, tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga membantu membangun lingkungan kerja yang ramah dan kolaboratif. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama, terutama melalui orientasi pada pencapaian tujuan dan target, yang dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa *team work* meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong rasa saling menghargai, kreativitas, dan inovasi melalui diskusi ide-ide baru. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi *team work*, yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui mediasi. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling berhubungan.

Untuk menerapkan penelitian ini, disarankan untuk fokus pada perbaikan lingkungan kerja fisik dan non-fisik, seperti membuat tempat kerja yang ergonomis dan kolaboratif, dan menerapkan strategi untuk meningkatkan motivasi seperti pengakuan

prestasi dan insentif intrinsik. Hal ini dapat bertahap meningkatkan produktivitas, terutama bagi karyawan kontrak atau dengan masa kerja pendek. Selain itu, karena *team work* terbukti berdampak pada kinerja secara keseluruhan, perusahaan harus membuat inisiatif untuk meningkatkan *team work*, seperti evaluasi tim, pelatihan kerja sama, dan kegiatan berkelanjutan. Terakhir, untuk penelitian mendatang, disarankan untuk melakukan penelitian serupa pada organisasi dengan skala atau bidang yang berbeda. Ini akan memungkinkan generalisasi hasil. Dengan meningkatkan jumlah sampel dan menambahkan variabel baru, diharapkan dapat menghasilkan wawasan yang lebih komprehensif dan berbeda. Ini akan memungkinkan penambahan kontribusi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). *No Title No Title No Title*. 2007, 1–23.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *No Title No Title No Title No Title*. 11–35.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris edisi 2. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler, Muhammadiyah University Press, c.*
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70–80.
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110. <https://doi.org/10.5296/ijld.v1i1.1110>
- Mardiana, M., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara) Mardiana Mardiana. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(4), 181–196. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2586>
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Elektronik Program Pascasarjana Universitas Tadulako*, 6(5), 35–46.
- Parella, E. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Indikator Disiplin Dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(1), 45–52. <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i1.716>
- Robbins, S. P. (2005). *Essentials of organizational behavior*. <http://www.theeuropeanlibrary.org/tel4/record/3000089783526>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi.

Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>

Wulandari, A., & Nurhayati, M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 11(2), 47–67. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v11i2.3797>