



## PENGARUH KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIKOS DISTRIBUTION INDONESIA, CABANG DEPOK

Riski Akbar Pandito<sup>1\*</sup>, Rahmi Andini Syamsuddin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Korespondensi: [dito.riski82@gmail.com](mailto:dito.riski82@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of teamwork and the work environment on employee performance at PT. Nikos Distribution Indonesia, Depok Branch. The background of this research is based on findings of a decline in trust among employees and workplace noise, as well as suboptimal work quantity. This study uses a quantitative approach with an associative research design. The sample used was the entire population of 53 employees, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple and multiple linear regression, as well as t-tests and F-tests with SPSS version 27. The results show that the teamwork variable (X1) partially has a significant effect on employee performance (Y), with a t-count value of 8.583 > t-table 1.675 and a significance value of 0.001 < 0.05. Its contribution to employee performance is 59.1% (R<sup>2</sup> = 0.591). The work motivation variable (X2) also partially has a significant effect, with a t-count value of 13.211 > t-table 1.675 and a significance value of 0.001 < 0.05, and a contribution of 77.4% (R<sup>2</sup> = 0.774). Simultaneously, both variables X1 and X2 significantly influence employee performance, with an F-count value of 101.502 > F-table 3.183 and a significance value of 0.001 < 0.05. The simultaneous coefficient of determination is 80.2% (R<sup>2</sup> = 0.802), indicating that teamwork and the work environment together explain 80.2% of the variation in employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors. In conclusion, both teamwork and the work environment have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Therefore, improving trust among employees and paying attention to optimal workplace noise levels are very important in enhancing employee performance.*

**Keywords:** *Team work; The work environment; Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikos Distribution Indonesia, Cabang Depok. Latar belakang penelitian ini didasari oleh adanya temuan penurunan kepercayaan antara karyawan dan kebisingan ditempat kerja, serta kuantitas kinerja yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi sebanyak 53 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda, serta uji t dan uji F melalui SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung 8,583 > t tabel 1,675 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Kontribusinya terhadap kinerja karyawan sebesar 59,1% (R<sup>2</sup> = 0,591). Variabel lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai t hitung 13,211 > t tabel 1,675 dan signifikansi 0,001 < 0,05, serta kontribusi sebesar 77,4% (R<sup>2</sup> = 0,774). Secara simultan, kedua variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 101,502 > F tabel 3,183 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Nilai koefisien determinasi simultan sebesar 80,2% (R<sup>2</sup> = 0,802), menunjukkan bahwa kerjasama tim dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 80,2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulannya, baik kerjasama tim maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kepercayaan antara karyawan dan memperhatikan kebisingan ditempat kerja yang optimal sangat penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan.

**Kata kunci:** Kerjasama Tim; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam perusahaan karena berperan langsung dalam menentukan keberhasilan dan perkembangan organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, perusahaan akan sulit mencapai tujuan dan bersaing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola SDM secara optimal melalui pelatihan, pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan. Dengan SDM yang kompeten dan termotivasi, perusahaan dapat meningkatkan kinerja serta mencapai keunggulan kompetitif.

Perusahaan distribusi memiliki peran strategis dalam rantai pasokan sebagai penghubung antara produsen dan konsumen. Kegiatan utamanya meliputi pengangkutan, penyimpanan, hingga penyaluran produk ke berbagai wilayah secara efisien. PT. Nikos Distribution Indonesia sebagai perusahaan distribusi telah menerapkan berbagai strategi manajemen SDM, seperti sistem penilaian kinerja, program pelatihan, dan kebijakan kesejahteraan karyawan. Namun, berdasarkan hasil prasarvei, masih terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum optimal, yang diduga dipengaruhi oleh kurangnya kerjasama tim dan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung.

Kerjasama tim dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kerjasama tim yang efektif mampu meningkatkan koordinasi, efisiensi kerja, serta pencapaian target organisasi, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Namun, di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Depok, masih ditemukan kendala seperti kurangnya kolaborasi antar karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal seperti pencahayaan dan kebisingan. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan pada kedua aspek tersebut agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **A. Kerjasama Tim**

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Menurut Badriyah et al. (2022), kerjasama tim adalah orang-orang yang bekerja sama guna mencapai keinginan yang sama dan keinginan tersebut mudah dicapai apabila dilakukannya kerja sama tim daripada bekerja sendiri.

Menurut (Masyithah *et al.*, 2018: 51) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus

memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.

### **B. Lingkungan Kerja**

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Effendy & Fitria (2019:50) “lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan yang lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah”.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:60), “Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

### **C. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Afandi (2018: 83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika”.

Kinerja Karyawan. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nikos Distribution Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh teknik pengumpulan data berupa wawancara untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait kondisi di lapangan.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian secara objektif dan sistematis. Penelitian ini dilakukan di PT. Nikos Distribution Indonesia yang berlokasi di Depok, dengan tahapan dimulai dari perizinan kepada pihak HRD hingga proses pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 53 orang, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Uji Normalitas

**Tabel 1 Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.07815969	
Most Extreme Differences	Absolute	.114	
	Positive	.114	
	Negative	-.108	
Test Statistic		.114	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.085	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.089	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.082
		Upper Bound	.097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

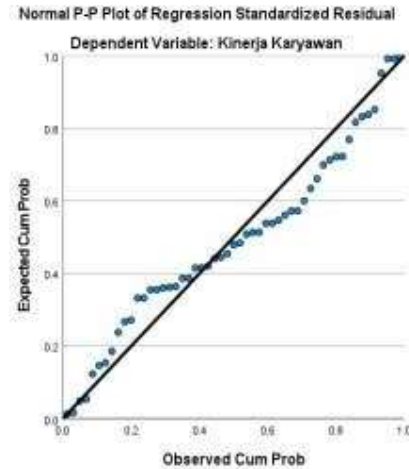
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 957002199.

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Merujuk pada hasil uji di tabel di atas, nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $0,085 > 0,050$ . Dengan demikian, asumsi distribusi persamaan dalam uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan melalui grafik probability plot, di mana penyebaran residual variabel dapat dianalisis dengan mengamati distribusi titik-titik residual yang mengikuti arah garis diagonal. Hal ini sejalan dengan hasil diagram penyebaran yang dihasilkan menggunakan SPSS Versi 27, seperti yang ditampilkan pada gambar di bawah ini :



**Gambar 1 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Dalam gambar di atas, dapat dilihat bahwa plot probabilitas normal menunjukkan pola normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **B. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kerjasama Tim	.444	2.255
	Lingkungan Kerja	.444	2.255

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Sejalan dengan hasil pengujian multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel di atas, didapat nilai Tolerance untuk Variabel Kerjasama Tim sebesar 0,444 dan untuk Variabel Lingkungan Kerja juga sebesar 0,444. Nilai-nilai tersebut berada di bawah 1. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk Variabel Kerjasama Tim tercatat sebesar 2,255, sedangkan untuk Variabel Lingkungan Kerja juga sebesar 2,255, yang keduanya kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini dapat dinyatakan bebas dari gangguan multikolinearitas.

### C. Uji Autokorelasi

**Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 <sup>a</sup>	.802	.794	3.127	1.858

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim

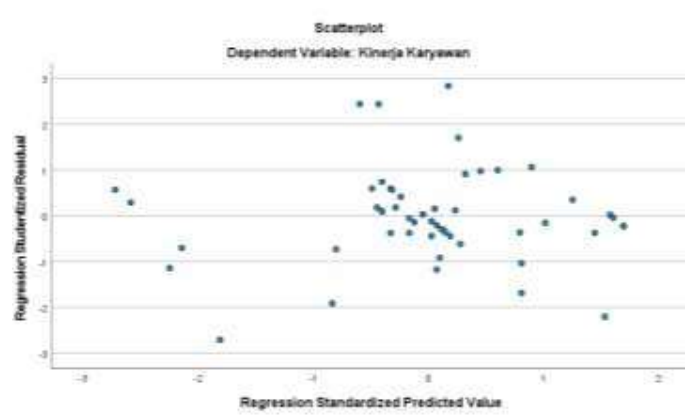
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Sejalan dengan hasil pengujian di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi karena telah dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,858 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

### D. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 2 Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastistas**



Merujuk pada grafik yang ditampilkan dalam gambar di atas, titik-titik pada scatterplot tidak menunjukkan pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga model tersebut dapat digunakan dengan layak.

### E. Regresi linear Sederhana

**Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIKOS DISTRIBUTION INDONESIA, CABANG DEPOK**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5.999	4.030		1.488	.143
	Kerjasama Tim	.825	.096	.769	8.583	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 5.999 + 0.825 X_1$ . Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 5.999 menunjukkan bahwa jika variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ ) tidak ada, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan bernilai 5.999 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk Kerjasama Tim ( $X_1$ ) yang sebesar 0.825 berarti, dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ ) akan menyebabkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) meningkat sebesar +0.825 poin.

**Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3.946	2.781		1.419	.162
	Lingkungan kerja	.932	.071	.880	13.211	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 3.946 + 0.932 X_2$ . Dari persamaan ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 3.946 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan bernilai 3.946 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yang sebesar 0.932 berarti, dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ ), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) akan menyebabkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) meningkat sebesar 0.932 poin.

**F. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIKOS DISTRIBUTION INDONESIA, CABANG DEPOK**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.461	2.929		.157	.876
	Kerjasama Tim	.272	.101	.254	2.686	.010
	Lingkungan kerja	.732	.100	.691	7.315	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 0.461 + 0.272 X_1 + 0.732 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,461 diartikan bahwa jika variabel Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,461 point.
- 2) Nilai Koefisien untuk Kerjasama Tim (X1) sebesar 0.272 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kerjasama Tim (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.272
- 3) Nilai Koefisien untuk Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.732 menunjukkan bahwa, dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kerjasama Tim (X1), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan menyebabkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0.732 poin.

**G. Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Correlations**

		Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	1	.769**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	53	53

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam tabel 0.769, diperoleh nilai signifikansi korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,5. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, nilai korelasi Pearson yang diperoleh adalah 0,769, yang

berada dalam interval 0,600 - 0,799. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

**Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Lingkungan kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.880**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	53	53

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0.880 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.896 <sup>a</sup>	.802	.794	3.127	.802	101.502	2	50	<,001

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kerjasama Tim

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,896. Nilai ini berada dalam interval 0,800-1,000, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel.

#### H. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.583	4.455

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,591. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 59,1%, sementara sisanya, yaitu 40,9% (100% - 59,1%), dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.769	3.312

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Dari hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,774. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,4%, sedangkan sisanya, yaitu 22,6% (100% - 77,4%), dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Kerjasama Tim (X1 dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	.802	.794	3.127

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kerjasama Tim

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,802. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 80,2%, sementara sisanya, yaitu 19,8% (100% - 80,2%), dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**I. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.999	4.030		1.488	.143
	Kerjasama Tim	.825	.096	.769	8.583	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam tabel di atas, diperoleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, yaitu ( $8,583 > 1,675$ ). Temuan ini juga didukung oleh nilai p value yang lebih kecil dari Sig. 0,050, yaitu ( $0,001 < 0,050$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0$  :  $\rho_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a$  :  $\rho_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 27, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.946	2.781		1.419	.162
	Lingkungan kerja	.932	.071	.880	13.211	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel di atas, diperoleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, yaitu ( $13,211 > 1,675$ ). Temuan ini juga didukung oleh nilai p value yang lebih kecil dari Sig. 0,050, yaitu ( $0,001 < 0,050$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

**J. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)**

**Tabel 15 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1985.167	2	992.583	101.502	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	488.947	50	9.779		
	Total	2474.113	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kerjasama Tim

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, diperoleh nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel, yaitu ( $101,502 > 3,183$ ). Hal ini juga diperkuat oleh nilai  $\rho$  value yang lebih kecil dari Sig. 0,050, yaitu ( $0,001 < 0,050$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Depok. Secara parsial, kerjasama tim menunjukkan hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 59,1%, sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi sebesar 77,4%. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang sangat kuat dengan kontribusi sebesar 80,2% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kerjasama tim dan perbaikan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kerjasama tim dengan memperkuat kepercayaan antar karyawan melalui kegiatan team building, komunikasi yang terbuka, serta pembagian tugas yang jelas. Selain itu, perusahaan perlu memperbaiki kondisi lingkungan kerja, khususnya dalam mengurangi tingkat kebisingan dengan penataan ulang ruang kerja, pemasangan peredam suara, serta penyediaan alat pelindung bagi karyawan. Dari sisi kinerja, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap target kerja agar lebih realistis serta menyediakan pelatihan pengelolaan waktu dan produktivitas. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan

kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Azis, A. (2015). *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ajabar (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta* : Graha Ilmu.
- Dessler, G (2020). *Human Resource management* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Effendy, D., & Fitria, H. (2019). *Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Palembang: Unsri Press.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali (2019:52). *Aplikasi analisis multivariete Semarang*: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M, S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, D., & Fauzan, M. (2022). *Kinerja Karyawan dan Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Masyithah, S., et al. (2018). *Kerjasama Tim dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan data terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rohman, A. (2017). *Teori dan Praktik Manajemen Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sabrina, R (2021). *Fungsi-fungsi Manajemen SDM* Bandung: Citra Ilmu. Sedarmayati (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.