

PENGARUH KERJA SAMA TIM , LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK.

Mila Syarmila ¹ Hirdinis,²

¹⁾ milasyarmila536@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

²⁾ hirdinis@mercubuana.ac.id, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords : *Teamwork*

Keyword 1; *workEnvironment*

Keyword 2; *Work Motivation*

Keyword 3; *Employee Performance*

Article History:

Received : January 28, 2020

Revised : March 15, 2020

Accepted : Apr 25, 2020

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.2023.v3i1.17728>

Abstract

This study was conducted with the aim of analyzing the Effect of Teamwork, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. The sample in this study was 40 employees of Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. The data collection method uses survey methods, with the research instrument being a questionnaire. This study uses the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) data analysis technique. The results of this study indicate that: (1) Teamwork has no effect on employee performance, (2) work environment has a positive effect on employee performance, (3) work motivation has no effect on employee performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrumen penelitian adalah kuisioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEMPLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kerja sama Tim tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, (3) Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Kata Kunci: Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset penting suatu organisasi yang dituntut untuk memiliki kompetensi sesuai dengan fungsinya lapangan dan memiliki kinerja yang baik ditempat kerja. Sementara sektor sumber daya manusia adalah salah satu prioritas dalam tren baru dan mengalami perubahan besar dalam hal reposisi dan peran baru mereka diperusahaan.

Jatobá et al (2019) Kerja sama tim merupakan pendukung proses pencapaian tujuan, Menurut Tracy Lawasi (2017) mendefinisikan kerja sama tim merupakan kegiatan yang di kelola dan dilakukan oleh sekumpulan orang di dalam sebuah organisasi. Membangun kekompakan pada sebuah organisasi berawal dari pembentukan sebuah kelompok yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan Lawasi (2017). Pernyataan tersebut diperkuat oleh Dewi dalam Lawasi (2017) yang menyatakan bahwa kerja dalam bentuk tim yang dikelola dengan baik dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan. Kerja sama team diperlukan untuk meningkatkan kinerja yang baik dalam perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang baik maka perusahaan akan mengalami ke munduran karena kinerja karyawan tidak memuaskan. Kerja sama tim merupakan kelompok yang dibentuk untuk mengidentifikasi masalah dan menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat Lakoy (2015).

Menurut Ahyari (2011) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan di mana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi di mana pegawai tersebut bekerja. Menurut Sukanto dan Indriyo (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja Menurut Ishak dan Tanjung (2013) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana di mana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Menurut Priansa (2018) Motivasi kerja adalah suatu tindakan dan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan sesuai dengan pekerjaannya. Motivasi kerja adalah suatu proses yang menunjukkan intensitas, arah dan aktif individu atau individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai dalam Abdurrahman et. Al (2018) menjelaskan bahwa motivasi karyawan adalah seperangkat sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan pribadi tertentu dan sikap dan nilai itu adalah sesuatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak seperti dalam mencapai tujuan mereka. Kinerja sangat penting dalam perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan alat pengukur keberhasilan dalam suatu perusahaan. Ada beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja, antara lain

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Prawirosentono (2019) kinerja karyawan dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

Penurunan target kinerja karyawan hal ini diduga terjadi karena oleh factor Covid-19. Menyebabkan perusahaan Indofood mengadakan pelaksanaan Pembagian Bagian Antara WFH dan WFO agar Karyawan terhindar dari Covid-19. Sehingga target kinerja harian karyawan, umumnya belum dapat terpantau secara maksimal target kinerja merupakan hasil yang ingin di capai oleh karyawan dalam pekerjaannya sesuai target yang di berikan dari perusahaan Indofood, target kinerja yang baik sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan dan pencapaian di perusahaan Indofood dan

sebaliknya jika target kurang baik maka akan mempengaruhi pencapaian perusahaan . Dengan adanya penurunan dalam target kerja peneliti melakukan presurvey kepada 40 responden untuk mengetahui apa saja factor yang mempengaruhi kinerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Berdasarkan data absensi bahwa terlihat banyak jumlah karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan. Kemungkinan hal ini disebabkan karena kurangnya kinerja karyawan, serta motivasi karyawan dalam bekerja. Namun untuk memperkuat fenomena yang peneliti dapatkan, peneliti melakukan pra-survey kepada 40 orang responden dengan memasukkan tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pra-survey ini dibuat berdasarkan dengan beberapa jurnal yang menyatakan faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Dari hasil pra-survey dapat dilihat bahwa terdapat masalah pada Kerja sama team. Terlihat dari Kerja sama antar karyawan terjalin tidak baik, itu mengakibatkan tingginya tingkat kerja sama team yang kurang karena karyawan merasa tidak dihargai oleh tim jika membuat pendapat tentang pekerjaan. Serta lingkungan kerja, yang mana kondisi diruangan kerja PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. tidak memberikan keamanan pada karyawan selama bekerja karena minimnya penerangan yang ada seperti sinar matahari dan listrik diruang kerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Hal inilah yang membuat karyawan tidak nyaman berada di lingkungan kerja Serta motivasi kerja, menunjukkan bahwa pada saat karyawan membutuhkan motivasi dalam berkerja, tidak mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja supaya bersemangat dalam mencapai kesuksesan Dari data hasil pra-survey terkait hal mengenai intensitas karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. bahwa kendala yang dirasakan paling besar jumlah presentasinya besar Marpaung (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hal inilah yang membuat karyawan tidak nyaman berada di lingkungan kerja Serta motivasi kerja, menunjukkan bahwa pada saat karyawan membutuhkan motivasi dalam berkerja, tidak mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja supaya bersemangat dalam mencapai kesuksesan Dari data hasil pra-survey terkait hal mengenai intensitas karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

KAJIAN TEORITIS

Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (*organizational behavior*) adalah “bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi Robbins (2011).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan merupakan capaian kerja oleh karyawan baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2016) Kinerja diungkapkan sebagai hasil yang telah dicapai dalam menjalankan tugasnya melalui kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Robbins (2013) kinerja adalah capaian optimal sesuai potensi yang dimiliki karyawan, merupakan hal yang menjadi perhatian para pimpinan organisasi Kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kerja Sama Tim

Tim adalah sekelompok orang yang terdiri atas lebih dari dua orang yang saling berkomunikasi dan berkoordinasi untuk mencapai suatu tujuan yang sama. Untuk mencapai suatu tujuan yang akan dicapai kerja sama antar individu dalam tim harus dilakukan dengan baik. Aspek individu mempengaruhi kerja sama dalam tim, harus ada kesadaran bahwa tujuan yang akan dicapai bukan tujuan individu tetapi tujuan kelompok.

Menurut Sanyal & Hisam (2018) kerja sama tim (teamwork) dapat secara akurat didefinisikan sebagai sekelompok individu yang bekerja secara kooperatif untuk mencapai tugas atau tujuan tertentu. Kerja sama tim sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, dengan adanya kerja sama seseorang dapat saling bertukar pikiran dan saling mengingatkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kerja sama.

Menurut Setyarini (2017) menyatakan ada empat kekuatan dalam membangun tim yang efektif, yaitu: kelompok mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil, individu merasa dirinya penting dalam nasib kelompok, kontribusi individual sangat dibutuhkan, dan tim memiliki tujuan yang jelas dengan umpan balik yang tetap. Kerja sama yang baik terjadi apabila terdapat kepercayaan dan ke kompakkan dalam suatu tim.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2016) Nitisetimo (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain. Menurut Moekijat (2013) mengatakan bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor. serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Menurut Wakhid (2014) mengatakan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. lingkungan kerja dapat mempengaruhi keadaan emosional karyawan. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerja di mana dia bekerja, sehingga karyawan tersebut akan merasa nyaman dengan pekerjaannya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya dapat digunakan secara efektif

Motivasi Kerja

Menurut Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan oleh Rivai (2013) bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta di fokuskan pada tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan Menurut Mc Cormick dalam Mangkunegara (2013): "Motivasi kerja adalah kondisi yang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. begitu motivasi yang ada dalam diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku mencapai tujuan. Menurut

Riyanto et al (2017) Motivasi ditujukan hanya kepada pengelolaan sumber daya manusia secara umum dan bawahan khususnya Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mendorong karyawan untuk organisasi untuk bekerja sama dan menggunakan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi Porotu'o,(2021) Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2020) juga menyatakan kerjasama tim sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Dwiarko & Pratiwi (2014), bahwa kerja sama tim (teamwork) yang terdiri atas dua kata team dan work, sehingga kerja sama tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya ke sepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya.

Peneliti mengacu pada penelitian yang di lakukan oleh Madun, M. (2021) menunjukkan bahwa Kerja sama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan . berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat di ajukan dalam penelitian ini adalah

H1 : Kerja Sama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bidara dkk.(2021) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya,

Peneliti mengacu pada penelitian yang di lakukan oleh Bidara dkk.(2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat di ajukan dalam penelitian ini adalah

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

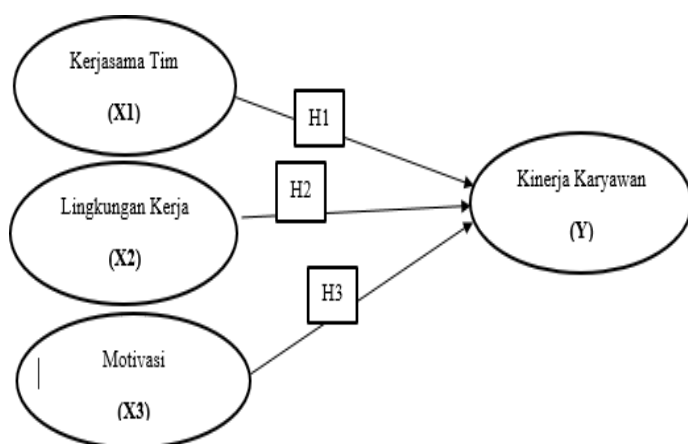
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Dunggio, M dkk (2019) motivasi dapat definisikan sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik), yakni motivasi yang terjadi karena adanya kesadaran mengenai pentingnya suatu pekerjaan yang dilakukan.Selain itu juga, motivasi dapat bersumber dari luar diri seseorang (motivasi ekstrinsik), yakni motivasi yang terjadi karena adanya suatu kondisi yang mengharuskan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal.

Peneliti mengacu pada penelitian yang di lakukan oleh Dunggio, M dkk.(2019), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat di ajukan dalam penelitian ini adalah

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual akan mengarahkan proses penelitian, sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka



METODE

Dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal, hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat Sugiyono (2018). Adapun metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner Desain penelitian ini berguna untuk mengetahui yaitu Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

Dari judul skripsi penelitian yang diambil penulis yaitu Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui angka-angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Tingkat explanasi penelitian ini asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Motivasi Kerja berdasar Maka penulis mendefinisikan masing-masing variabel dan membuat operasional variabel.

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. ini yang menjadi populasi adalah karyawan dengan jumlah karyawan 40 orang.

Sampel pada kegiatan penelitian untuk mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah sebagian dari populasi itu. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 orang responden yang berstatus sebagai staff karyawan, karena jumlah populasi karyawan di PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk berjumlah 40 orang.

Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melakukan pembagian kuesioner secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Menurut Sugiyono (2017) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam negeri, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan

sintesa , menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data Hasil Uji Validitas Convergent Validity

Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kerjasama Tim	KT1	0.936	VALID
	KT2	0.897	VALID
	KT3	0.960	VALID
	KT4	0.907	VALID
	KT5	0.946	VALID
	KT6	0.881	VALID
	KT7	0.951	VALID
	KT8	0.940	VALID
	KT9	0.920	VALID
Lingkungan Kerja	LK1	0.873	VALID
	LK2	0.915	VALID
	LK3	0.899	VALID
	LK4	0.891	VALID
	LK5	0.714	VALID
	LK6	0,850	VALID
	LK7	0,885	VALID
	LK8	0,918	VALID
	LK9	0,943	VALID
Motivasi Kerja	M1	0.602	VALID
	M2	0.664	VALID
	M3	0.090	TIDAK VALID
	M4	0.362	TIDAK VALID
	M5	0.635	VALID
	M6	0.715	VALID
	M7	0.860	VALID
	M8	0.829	VALID
	M9	0.882	VALID
Kinerja Karyawan	KK1	0.725	VALID
	KK2	0.897	VALID
	KK3	0. 906	VALID
	KK4	0. 892	VALID
	KK5	0. 908	VALID
	KK6	0.885	VALID
	KK7	0.933	VALID
	KK8	0.642	VALID
	KK9	0.931	VALID
	KK10	0.865	VALID
	KK11	0.905	VALID
	KK12	0.880	VALID

	KK13	0.719	VALID
	KK14	0.893	VALID
	KK15	0.938	VALID

Sumber : Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa indikator M3 dan M4 memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,50 dan tidak signifikan. Oleh karena itu indikator tersebut akan dihapus atau dihilangkan (drop) dari permodelan dan memproses ulang data indikator tersebut. Berikut hasil output dari proses perhitungan ulang indikator (modifikasi).

Hasil Pengujian *Convergent Validity (Modifikasi)*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kerjasama Tim	KT1	0.936	VALID
	KT2	0.897	VALID
	KT3	0.960	VALID
	KT4	0.907	VALID
	KT5	0.946	VALID
	KT6	0.881	VALID
	KT7	0.951	VALID
	KT8	0.940	VALID
	KT9	0.920	VALID
Lingkungan Kerja	LK1	0.873	VALID
	LK2	0.915	VALID
	LK3	0.899	VALID
	LK4	0.891	VALID
	LK5	0.714	VALID
	LK6	0,850	VALID
	LK7	0,885	VALID
	LK8	0,918	VALID
	LK9	0,943	VALID
Motivasi Kerja	M1	0.595	VALID
	M2	0.671	VALID
	M5	0.635	VALID
	M6	0.711	VALID
	M7	0.865	VALID
	M8	0.826	VALID
	M9	0.886	VALID
Kinerja Karyawan	KK1	0.725	VALID
	KK2	0.897	VALID
	KK3	0.906	VALID
	KK4	0.892	VALID
	KK5	0.908	VALID
	KK6	0.885	VALID
	KK7	0.933	VALID
	KK8	0.642	VALID
	KK9	0.931	VALID
	KK10	0.865	VALID
	KK11	0.905	VALID
	KK12	0.880	VALID
	KK13	0.719	VALID
	KK14	0.893	VALID

	KK15	0.938	VALID
--	------	-------	-------

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* dapat terlihat dari dan Tabel di atas bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* (data telah valid) karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50.

Hasil Pengujian Discriminant Validity

Indikator	Kerja sama tim (X1)	Lingkungan kerja (X2)	Motivasi kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y1)
KT1	0,936	0,798	0,622	0,768
KT2	0,897	0,785	0,718	0,712
KT3	0,960	0,859	0,690	0,841
KT4	0,907	0,749	0,645	0,739
KT5	0,946	0,797	0,570	0,814
KT6	0,881	0,716	0,592	0,685
KT7	0,951	0,853	0,637	0,836
KT8	0,940	0,852	0,760	0,841
KT9	0,920	0,867	0,644	0,792
LK1	0,748	0,873	0,617	0,827
LK2	0,802	0,915	0,844	0,828
LK3	0,724	0,899	0,660	0,785
LK4	0,729	0,891	0,834	0,741
LK5	0,556	0,714	0,557	0,565
LK6	0,674	0,880	0,850	0,827
LK7	0,905	0,885	0,639	0,857
LK8	0,848	0,918	0,794	0,845
LK9	0,870	0,943	0,648	0,863
M1	0,385	0,557	0,595	0,488
M2	0,493	0,462	0,671	0,473
M5	0,463	0,448	0,635	0,402
M6	0,358	0,516	0,711	0,454
M7	0,685	0,731	0,865	0,655
M8	0,562	0,674	0,826	0,686
KK1	0,615	0,596	0,521	0,725
KK2	0,788	0,821	0,744	0,897
KK3	0,790	0,829	0,600	0,906
KK4	0,708	0,803	0,815	0,892
KK5	0,792	0,832	0,609	0,908
KK6	0,643	0,807	0,833	0,885
KK7	0,765	0,860	0,643	0,933
KK8	0,536	0,522	0,521	0,642
KK9	0,776	0,886	0,661	0,931
KK10	0,754	0,847	0,778	0,865
KK11	0,830	0,869	0,652	0,905
KK12	0,726	0,770	0,711	0,880
KK13	0,588	0,613	0,554	0,719
KK14	0,810	0,856	0,742	0,893
KK15	0,787	0,840	0,604	0,938

Sumber : Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa konstruk variabel kerjasama tim KT1, KT2, KT3, KT4, KT5, KT6, KT7, KT8,KT9 lebih tinggi dibanding korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Selanjutnya korelasi konstruk variabel lingkungan kerja dengan indikator LK1, LK2, LK3, LK4, LK5, LK6, LK7, LK8 dan LK9 ini menunjukkan bahwa indikator lebih tinggi dibanding korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Lalu dengan konstruk variabel motivasi kerja dengan indikator M1, M2, M5, M6, M7, M8 dan M9 lebih tinggi dibanding korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Kemudian konstruk variabel kinerja karyawan dengan indikator KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, KK8, KK9, KK10, KK11, KK12, KK13, KK14 dan KK15 lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya.

Hasil Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE)

Indikator	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kerja sama Tim (X1)	0.859
Lingkungan Kerja (X2)	0.772
Motivasi Kerja (X3)	0.561
Kinerja Karyawan (Y1)	0.749

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai berada diatas 0,50 sehingga dapat memenuhi persyaratan *discriminant validity* yang baik.

Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
Kerja sama tim	0.979	0.982	RELIABLE
Lingkungan Kerja	0.962	0.968	RELIABLE
Motivasi Kerja	0.866	0.898	RELIABLE
Kinerja Karyawan	0.975	0.978	RELIABLE

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Nilai Variabel Endogen

Indikator	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.847	0.834

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.847 pada variabel kinerja karyawan yang berarti model tersebut memiliki tingkat *goodness-fit model* yang baik, yang berarti variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kerja tim, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 85% sedangkan 15% dijelaskan oleh variabel lain

Goodness of Fit

Pengujian *Goodness of Fit* Model stuktur pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai *Q-square* tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini. Nilai *Predictive Relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.847)$$

$$Q^2 = 1 - (0,153)$$

$$Q^2 = 0,847$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,847. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian adalah sebesar 85%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 15% dijelaskan oleh factor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit model* yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis Bootstrapping

	Original Sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kerja sama Tim (X1) Kinerja Karyawan → (Y1)	0,201	0.181	1,112	0.267	Positif-Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y1)	0.674	0.187	3.609	0.000	Positif-Signifikan
Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan → (Y1)	0.078	0.097	0,809	0.419	Positif-Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0

1. Pengaruh Kerja sama Tim Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis :

Ha: Jika, T-Statistik > 1,96. Maka, signifikan atau Ha dapat di terima.

Ho : Jika, T-Statistik < 1,96. Maka, tidak signifikan atau Ho dapat di tolak.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini di peroleh nilai berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini di peroleh nilai T statistik < 1,96. Dan P values > 0,05. Oleh karena itu, Ha ditolak dan Ho diterima . Maka dapat di simpulkan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CPB Sukses Makmur Tbk.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis :

Ha: Jika, T-Statistik > 1,96. Maka, signifikan atau Ha dapat di terima.

Ho : Jika, T-Statistik < 1,96. Maka, tidak signifikan atau Ho dapat di tolak.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini di peroleh nilai P values $< 0,05$ dan dapat dilihat nilai T statistics $> 1,96$ T tabel. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CPB Sukses Makmur.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis :

H_a : Jika, T-Statistik $> 1,96$. Maka, signifikan atau H_a dapat di terima.

H_o : Jika, T-Statistik $< 1,96$. Maka, tidak signifikan atau H_o dapat di tolak.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini di peroleh nilai T statistik $< 1,96$. Dan P values $> 0,05$. Oleh karena itu, H_a di tolak dan H_o di terima. Maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CPB Sukses Makmur Tbk.

A. Pembahasan

1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistic dalam penelitian ini, di temukan bahwa Kerja sama Tim (H_1) di tolak dan dapat di simpulkan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indofood CPB Sukses Makmur Tbk. Meskipun kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi sangat penting bagi manjer atau karyawan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan.

Kerjasama tim sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Dengan adanya kerjasama tim akan memudahkan komunikasi antara karyawan dengan manajer. Kemudian yang terpenting adalah dengan kerjasama tim akan memudahkan karyawan atau manajer dalam mengambil keputusan

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Madun, M. (2021) Kerja sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Mendonca dkk. (2021) Kerja sama Tim tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistics dalam penelitian ini, di temukan bahwa Lingkungan Kerja (H_2) di terima dan dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CPB Sukses Makmur Tbk. Maka, jika lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Hasil Hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Bidara dkk. (2021) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistic dalam penelitian ini, di temukan bahwa Motivasi Kerja (H_3) di tolak dan dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Karyawan pada PT Indofood CPB Sukses Makmur Tbk tetapi sangat penting bagi karyawan dalam mengarahkan perilakunya untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Dunggio, M dkk (2019) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Porotu'o, (2021) Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan..

KESIMPULAN

Setelah penulis memaparkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang “pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CPB Sukses Makmur Tbk”. Maka penulis dapat menyimpulkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CPB Sukses Makmur Tbk.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Indofood CPB Sukses Makmur Tbk. Artinya lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Indofood CPB Sukses Makmur Tbk.
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CPB Sukses Makmur Tbk.

SARAN

1. Saran Bagi PT Indofood CPB Sukses Makmur Tbk, Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa Bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa indikator LK5 dengan nilai 37% yaitu “Saya dijelaskan oleh atasan saya tentang cara untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan” merupakan indikator yang memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Maka PT Indofood CPB Sukses Makmur Tbk harus menjelaskan tentang perintah dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. pada LK9 merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi di bandingkan dengan indikator lainnya. Maka PT Indofood CPB Sukses Makmur Tbk harus di pertahankan
2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya, Sehubungan dengan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan menambah variabel dependen lain seperti menambahkan variabel disiplin kerja, stress kerja, beban kerja dan dapat melakukan penelitian pada perusahaan lainya dimana hal tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, W. R., Afiandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(1), 28-41.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerja sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of*

Management, 6(1).

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arrozak, J. R. (2021). The Effect of Work Environment, OHS, and Job Satisfaction on Employee Performance. *International Journal of Innovation in Enterprise System*, 5(01), 78-89.
- Bidara, H. V., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 2(6), 465-470.
- Baihaqi, A., & Hepiyanto, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan. *Journal Management And Business Applied*, 1(2), 1-9.
- Budiasih, Y. (2020). Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Mpu Procuratio*, 2(2 DESEMBER), 339-351.
- Butarbutar, M., Kato, I., Sahir, S. H., Nainggolan, N. T., Weya, I., Simatupang, S & Munthe, R. N. (2021). *Teori Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Christianto, D., & Henry, A. W. Analisis Kerjasama Tim Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.Sariadi Wahana Jasa
- DaCruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 7(5), 13-23.
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2), 267-276.
- Dinantara, M. D. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT. Panca Usaha Lestari in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 109-118.
- Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic. *Kinerja*, 16(2), 166-174.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA*, 17(2), 172-185.
- Fitria, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 1-13.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ghozali, I. (2013). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali. dan Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1(1), 65-76
- Gustian, G. (2016). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Barokah Mandiri Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas).
- Harsoono, Z. A. R., Hertanto, M. I., Barisfallah, T. D., Dharm, R. A., Ramadhanty, D., Pambudi, H. D., & Puspa, T. (2019, October). Review perkembangan riset topik kerjasama tim selama sepuluh tahun terakhir pada jurnal online. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 2-22).
- Hasanah, F., & Lo, S. J. (2020). The Mediating Role Of Employee Satisfaction On The Influences Of Employee Discipline And Employee Motivation On Employee Performance At The Ministry Of Transportation, Republic Of Indonesia, Research And

- Development Department. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 1-11.
- Hidayah, N., & Chaerudin, C. (2020). The Influence Of Workload, Work Environment And Teamwork Against Turnover Intention Which Mediated Through Organization Commitment (Case Study On Employee At Pt. Multipro Jaya Prima). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2), 302-310.
- Hidayati, A. (2019). Pengaruh Diklat, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Gresik (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan direktorat akademik di sebuah perguruan tinggi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 3(1), 54-62.
- Johan, M., Budiadnyana, G. N., Napitupulu, B. B. J., Sasono, I., & Hutagalung, D. (2021). Pengaruh Keadilan Prosedural dan EQ Climate terhadap Kinerja Tim Teknis: Analisis Peran Mediasi Perencanaan Tim. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 157-171.
- Lestari, P., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Madun, M. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komunikasi Interpersonal (Studi Kasus pada Kantor Samsat Situbondo) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember)
- Mirza, D. F., Rosa, L., Pantun, H. L., & Wijaya, V. L. T. (2020). The Influence of Motivation, Communication and The Work Environment on Employee Performance at PT Samudera Raya Berjaya. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1301-1310.
- Mendonça, P., Soares, A. D. C., Riana, G., & da Costa, C. A. D. J. (2021). The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste). *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3, 12-23.
- Mubarok, N. W., Hidayatunisa, N. F., Rahayu, N., & Nurbayanti, N. L. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia (Sdm) Pt. Weha Transportasi Indonesia Tbk. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(2), 114-122.
- Mulyapradana, A., Fitria, J., Hakim, M., & Huda, S. T. (2020). The Impression of Job Training and Work Motivation Effect at PT. Aksata Satya Pratama Jakarta. *International Journal of Science, Technology & Management*, 1(4), 442-447.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Oktari, S. D. (2021). Work Motivation And Compensation To Support Employee Performance At PT. A. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(8), 705-710.
- Oktavia, N., Alam, S., & Asri, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Matahari Departement Store Cabang Mall Panakukang Makassar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(3), 393-407.

- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk.
- Pantouw, M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2020). Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima. *Productivity*, 1(5), 453-458.
- Parulian, S., & Sutawijaya, A. H. (2020). Effect Of Work Environment And Motivation On Workload And Its Implications On Employee Performance Pt. Pln (Persero) Up3 Kebon Jeruk. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(2), 165-179.
- Puspita, A. K., Hasiholan, M. M., & Harini, C. (2021). Pengaruh Kualitas Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Grajen Semarang). *Journal of Management*, 7(1).
- Putra, A. N., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi Pt. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung). *eProceedings of Management*, 7(2).
- Porotu'o, A. C., Kairupan, B. H., & Wahongan, G. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(2), 567-580.
- Ramadhani, A. E., Septia, A. Y., Wijayanti, R., & Septianingtias, A. (2021). Pengelolaan Diri Sebagai Upaya Membangun Kerja Sama Dalam Pertukaran Pelajar Di Perguruan Tinggi. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 35(1), 71-84
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162
- Santoso, N. B. A., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 561-568.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Setiawati, S., Destika, M. R. R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 77-84.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 3(1), 20-26.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Siddiqui, D. A. (2019). Impact of motivation on employees performance in Pakistan. Rida, N. and Siddiqui, DA (2019). Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan. *Business Management and Strategy*, 10(1), 1-22.
- Subakti, O. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021)*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Subha, I. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Sukabumi Sudirman: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 49-68.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukma, M. I. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Staf Pns) Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik)
- Sunarsi, D. (2020). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237-246.
- Suryawan, I. W. P., Suardhika, I. N., & Suarjana, I. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. *VALUES*, 1(3), 106-117.
- Suardika, E. (2020). The Role of Motivation in Mediating the Effect of Competence and Leadership on Employee Performance in Outpatient Poly Installation of Wing Amerta RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 7(2), 73-79.
- Valentine, A. C. (2017). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2).
- Wangi, V. K. N. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Widyani, A. A. D., Maryani, N. L. K. S., & Saraswati, N. P. A. S. (2019). Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *SKETSA BISNIS*, 6(2), 112-124.
- Wuryani, E., Rodlib, A., Sutarsib, S., Dewib, N., & Arifb, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 11(2), 365-372.