



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Divisi Administrasi PT Rick Auto

Dwi Ela Rahmawati^{1*}, Musthafa Kamil²

¹⁻²Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: dwielarahma@gmail.com

Abstract. *The work environment and teamwork are factors that play a role in improving employee performance, especially in the administration division which has a crucial role in supporting the smooth operation of the company. Unsupportive work environment conditions and suboptimal teamwork can have an impact on declining employee performance. Therefore, this study aims to determine the effect of the work environment and teamwork on improving the performance of employees in the administration division of PT Rick Auto. The method used is a quantitative method with a data collection technique through distributing questionnaires to all employees of the administration division of PT Rick Auto as many as 60 respondents using a saturated sampling technique. Data analysis was carried out using SPSS version 26 through multiple linear regression tests, t-tests, f-tests, and coefficient of determination tests. The results of the study indicate that partially the work environment does not have a significant effect on improving employee performance, while teamwork has a positive and significant effect on improving employee performance. Simultaneously, the work environment and teamwork have a significant effect on improving employee performance in the administration division of PT Rick Auto.*

Keywords: *Administration Division; Improving Employee Performance; Quantitative Method; Teamwork; Work Environment.*

Abstrak. Lingkungan kerja dan kerja sama tim merupakan faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada divisi administrasi yang memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung serta kerja sama tim yang tidak berjalan optimal dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan divisi administrasi PT Rick Auto. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan divisi administrasi PT Rick Auto sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 melalui uji regresi linier berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan divisi administrasi PT Rick Auto

Kata kunci: Divisi Administrasi; Kerja Tim; Lingkungan Kerja; Metode Kuantitatif; Meningkatkan Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kerja sama tim. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Sementara itu, kerja sama tim yang efektif melalui komunikasi, koordinasi, dan pembagian tugas yang jelas dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan serta meminimalkan kesalahan.

Pada divisi administrasi PT Rick Auto, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Namun, masih ditemukan kendala

terkait kondisi lingkungan kerja dan efektivitas kerja sama tim yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan guna memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat kerja di mana karyawan merasa puas sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Lingkungan fisik dan non fisik tempat kerja seorang karyawan yang memengaruhi tugas yang diberikan kepada mereka merupakan lingkungan yang mendukung motivasi dan meningkatkan semangat kerja (Hasyim et al., 2021). Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator utama yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini (Aprilia et al., 2024).

- a. Hubungan kerja sama antara sesama karyawan dapat menumbuhkan perasaan positif serta meningkatkan antusiasme dalam menjalankan pekerjaan.
- b. Fasilitas kerja merupakan berbagai sarana yang disediakan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan karyawan selama bekerja serta membantu kelancaran dan penyelesaian tugas mereka.
- c. Tempat kerja yang nyaman dapat tercipta dengan bantuan udara sejuk dan bersih yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan upaya sekelompok individu dalam memecahkan masalah secara kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Sinergi antar anggota tim menjadi kunci dalam mewujudkan keberhasilan dan pencapaian tujuan bersama (Rahmah et al., 2023).

Indikator kerja sama tim yang efektif yaitu sebagai berikut: (Rahayu et al., 2024).

- 1) Kerja sama
- 2) Kepercayaan
- 3) Kekompakan

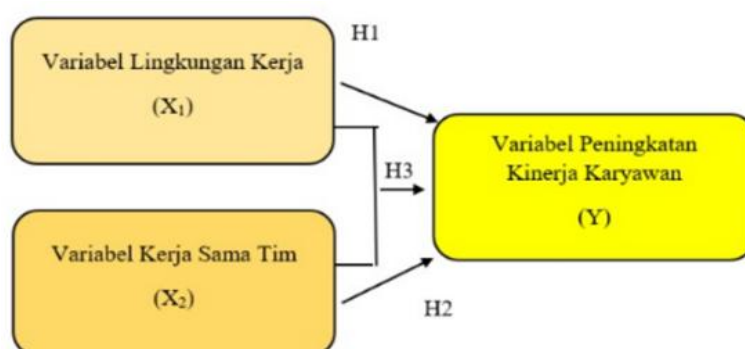
Peningkatan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tolak ukur pencapaian tujuan perusahaan yang dilihat dari hasil kerja karyawan, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Hasil ini harus dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas, sekaligus merefleksikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan tersebut (Herminingsih & Wiyoto, 2025).

Menurut Robbins dan Coutler mencantumkan indikator kinerja sebagai berikut: (Ibrahim et al., 2021).

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir.

Hipotesis

Dalam penelitian ini, Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) digunakan untuk menilai apakah variabel independent (X), yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kerja sama tim (X_2) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) Divisi Administrasi PT Rick Auto sebagai variabel dependen.

H_{01} :Diduga lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Divisi Administrasi PT Rick Auto.

H_{a1} :Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Divisi Administrasi PT Rick Auto.

H_{02} :Diduga kerja sama tim secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Divisi Administrasi PT Rick Auto.

H_{a2} :Diduga kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Divisi Administrasi PT Rick Auto.

H_{03} :Diduga lingkungan kerja dan kerja sama tim secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Divisi Administrasi PT Rick Auto.

Ha₃: Diduga lingkungan kerja dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Divisi Administrasi PT Rick Auto.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan berlandaskan data angka. Seluruh variabel dalam subjek yang diteliti perlu diukur dengan cermat ketika menggunakan metode penelitian guna menyelesaikan masalah yang dihadapi, sehingga dapat mencegah penarikan kesimpulan yang tidak relevan dengan konteks, waktu, atau lokasi yang lain.

Peneliti menerapkan metode sampel jenuh. Metode ini menunjukkan bahwa semua anggota populasi berfungsi sebagai sampel untuk penelitian, karena penambahan jumlah sampel tidak akan meningkatkan tingkat representativitas maupun memengaruhi nilai informasi yang diperoleh (Sugiono, 2023). Sampel tersebut akan terdiri dari seluruh karyawan divisi administrasi PT Rick Auto yang berjumlah 60 karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan menggunakan uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, serta koefisien determinasi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Alat yang valid adalah perangkat yang dipakai untuk mengumpulkan data dan dianggap resmi. Validitas berarti bahwa alat tersebut mampu mengukur aspek yang seharusnya diukur. Uji validitas dilaksanakan melalui analisis *product moment* dengan memanfaatkan rumus di bawah ini:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i y_i - (\sum X_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Petunjuk :

r_{xy} : Nilai koefisien yang menunjuk hubungan antara variabel X dengan Y

n : Total jumlah keseluruhan sampel

$\sum X_i$: Total nilai untuk item yang ke-i

$\sum X_i^2$: Total kuadrat dari setiap item ke-i

$\sum y_i$: Jumlah total skor yang didapatkan oleh setiap responden.

$\sum y_i^2$: Total kuadrat dari semua skor yang didapat oleh setiap responden.

Uji Reliabilitas

Kuesioner atau serangkaian pertanyaan yang berfungsi sebagai indikator variabel atau konstruk tertentu dapat diukur menggunakan uji realibilitas. Jika responden setiap orang terhadap pertanyaan yang diajukan menunjukkan konsistensi dan stabilitas sepanjang waktu, kuesioner tersebut dianggap efektif sebagai instrumen (Rosita, Esi, Hidayat, Wahyu, 2021). Cara Pengambilan Keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha > dari 0,70 maka pertanyaan tersebut dianggap mampu diandalkan, atau suatu konstruk serta variabel dianggap memiliki reliabilitas.
- b. Jika koefisien Cronbach Alpha < dari 0,70 maka pertanyaan tersebut dianggap tidak mampu diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuannya untuk menilai apakah pada model regresi, variabel gangguan atau sisa memiliki sebaran yang normal atau tidak. Tes kolmogorov-smirnov satu arah digunakan untuk tujuan tersebut. Untuk menentukan apakah suatu data berdistribusi normal, dapat dilakukan dengan mengevaluasi nilai signifikansinya (Ghozali, 2021).

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk memeriksa apakah ada relasi antar variabel bebas dalam model regresi. Sebuah model regresi yang efektif seharusnya tidak memiliki keterkaitan antara variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Apabila nilai VIF < 10,00 dan tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas.
- b. Apabila nilai VIF > 10,00 dan tolerance < 0,10 maka terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastitas

Heteroskedastisitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan variasi. Model yang ideal berarti yang bebas dari heteroskedastisitas. Menentukan apakah ada heteroskedastisitas atau tidak, dilakukan uji Glejser, yang melibatkan regresi nilai mutlak residu terhadap variabel bebas. (Ghozali, 2021). Langkah-langkah yang perlu dilakukan:

- a. Jika signifikan (sig) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika signifikan (sig) < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu hubungan linier yang melibatkan satu variabel dependen (Y) dan beberapa variabel indenpenden (X1, X2, Xn). metode ini juga

dimanfaatkan untuk meramalkan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen berubah, baik itu naik ataupun turun (Indartini, Mintarti, 2024). Rumus persamaan regresi ganda adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Petunjuk :

Y = Faktor yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan.

a = Angka tetap

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim dan Penghargaan.

X_1 = Lingkungan Kerja merupakan variabel yang berdiri sendiri.

X_2 = Kerja Sama Tim merupakan variabel yang tidak tergantung.

e = Kesalahan atau keadaan lain yang menghambat proses peningkatan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (uji t)

Hipotesis uji Signifikan Parsial (Uji t) dilakukan untuk menentukan bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen.

- bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 0,05$) maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.
- bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 0,05$) maka, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai t terhitung dan nilai t yang terdapat dalam tabel dibandingkan menggunakan rumus untuk melaksanakan uji t :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-2}}{1-r_p}$$

Keterangan :

n = Banyaknya Sampel disimbolkan dengan n

r_p = Angka koefisien korelasi parsial

Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Tujuan dari uji Signifikan Simultan (Uji F) adalah untuk memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model yang memiliki gabungan pada variabel dependen (Ghozali, 2021).

- Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan)
- Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan)

Uji Koefisien Determinasi

Sejauh mana perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel dependen lainnya dikenal bagian dari variasi tambahan yang tidak termasuk dalam model. Hal ini ditentukan menggunakan R^2 yang disesuaikan (Ghozali, 2021). Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Rincian :

Kd = Koefisien determinasi, sejauh mana perubahan variabel X memengaruhi perubahan variabel Y

r^2 = Koefisien korelasi kuadrat.

100% = Pengali presentase.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja.

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,746	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,795	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,729	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,803	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,766	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,778	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,681	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,786	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,812	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,831	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : olahan peneliti, 2025

Uji Validitas Kerja Sama Tim (X2)

Tabel 2. Uji Validitas Kerja Sama Tim.

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,863	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,856	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,866	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,817	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,787	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,764	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,768	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,867	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,901	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,879	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : olahan peneliti, 2025

Uji Validitas Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Uji Validitas Peningkatan Kinerja Karyawan.

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,709	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,828	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,622	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,756	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,790	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,756	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,782	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,623	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,714	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,683	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,763	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : olahan peneliti, 2025

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	,778	Reliabel
Kerja Sama Tim (X2)	,786	Reliabel
Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)	,772	Reliabel

Sumber : olahan peneliti, 2025

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini berfungsi untuk menguji apakah dalam regresi, data terdistribusi secara normal. Data dinyatakan berdistribusi normal ketika nilai signifikan > 0.05 . Dalam penelitian ini diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel 5. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63820635
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.072
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : hasil olahan SPSS 26, 2025

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas.

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	23.876	3.564		6.700	.000	
Lingkungan Kerja	.218	.146	.277	1.494	.141	.291
Kerja Sama Tim	.325	.148	.406	2.194	.032	.291

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olahan SPSS 26, 2025

Karena angka *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian penelitian ini terbebas dari salah satu penyimpangan asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.348	1.983		3.706	.000
	X1	-.080	.071	-.238	-1.113	.270
	X2	-.028	.076	-.079	-.369	.714

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : hasil olahan SPSS 26, 2025

Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kerja tim tidak memberikan bukti yang cukup untuk menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa uji heteroskedastisitas model regresi ini terpenuhi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.876	3.564		6.700	.000
	Lingkungan Kerja	.218	.146	.277	1.494	.141
	Kerja Sama Tim	.325	.148	.406	2.194	.032

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olahan SPSS 26, 2025

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (uji t)

Tabel 9. Uji Signifikan Parsial (uji t).

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.876	3.564		6.700	.000
	Lingkungan Kerja	.218	.146	.277	1.494	.141
	Kerja Sama Tim	.325	.148	.406	2.194	.032

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olahan SPSS 26, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan, kerja sama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Uji Signifikan Simultan (Uji f)**Tabel 10.** Uji Signifikan Simultan (Uji f).

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590.777	2	295.389	21.560	.000 ^b
	Residual	780.956	57	13.701		
	Total	1371.733	59			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja

Sumber : hasil olahan SPSS 26, 2025

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan kerja sama tim sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi administrasi PT Rick Auto.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja X1****Tabel 11.** Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja X1.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.372	3.821

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : hasil olahan SPSS 26, 2025

Kontribusi lingkungan kerja tersebut belum memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor lingkungan kerja semata.

Uji Koefisien Determinasi Parsial Kerja Sama Tim (X2)**Tabel 11.** Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja X1.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.398	3.741

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim

Sumber : hasil olahan SPSS 26, 2025

Bahwa kerja sama tim memiliki kontribusi yang relative lebih besar dibandingkan lingkungan kerja, serta berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kerja sama tim dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.431	.411	3.70148
a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja				

Sumber : hasil olahan SPSS 26, 2025

Nilai *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,411 atau 41,1% dari nilai pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kerja sama tim (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 58,9% (100% - 41,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji t (parsial), lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 1,494 lebih kecil daripada t-tabel sebesar 2,002. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan divisi administrasi PT Rick Auto. Sedangkan, kerja sama tim (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,194 lebih besar daripada t-tabel sebesar 2,002. Dapat disimpulkan bahwa, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan divisi administrasi PT Rick Auto.

Berdasarkan hasil uji f (simultan), diperoleh nilai f-hitung sebesar 21,560 > F-tabel sebesar 3,15. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan kerja sama tim (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan divisi administrasi pt rick auto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kerja sama tim yang terjalin antar karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Kerja sama tim yang baik mencerminkan adanya komunikasi yang efektif, saling kepercayaan, dan kekompakan dalam mencapai tujuan bersama.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan studi dan diskusi tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan di divisi administrasi PT Rick Auto, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kerja sama tim memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan dinilai cukup layak untuk menjelaskan pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan penelitian. (2) Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan divisi administrasi di PT Rick Auto, variabel lingkungan kerja (X1) sebagian memiliki dampak minimal dan tidak penting. Kinerja karyawan di bagian administrasi PT Rick Auto dipengaruhi oleh faktor-faktor selain variabel penelitian, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Fakta bahwa nilai signifikansi adalah $0,141 > 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 1,494 kurang dari nilai t-tabel sebesar 2,002 mendukung hal ini. Akibatnya, H_{a1} ditolak dan H_{01} disetujui. (3) Kinerja karyawan di divisi administrasi PT Rick Auto sangat dipengaruhi oleh variabel kerja sama tim (X2). Fakta bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak ditunjukkan oleh nilai t estimasi sebesar 2,194, yang melampaui nilai t tabel sebesar 2,002, dan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Akibatnya, tingkat kerja sama yang dipupuk di antara pekerja berbanding lurus dengan peningkatan output. (4) Lingkungan kerja (X1) dan kerja sama tim (X2), dua elemen independen yang memengaruhi kinerja karyawan (Y), memiliki hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik. Karena nilai F yang dihitung sebesar 21,560 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,15 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika dilihat secara keseluruhan, kedua faktor tersebut dapat menjelaskan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang sangat penting bagi setiap bisnis yang ingin menuai manfaat dari lingkungan kerja yang produktif dan positif. (5) Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 38,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan kerja sama tim memberikan kontribusi sebesar 40,8%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain sebesar 59,2%-61,7% di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan selama prasarana kerja berada pada kondisi yang memadai. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk tetap menjaga dan memelihara prasarana kerja, seperti kenyamanan ruangan kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, serta kelengkapan fasilitas kerja guna menunjang kelancaran aktivitas karyawan. Selanjutnya, perusahaan diharapkan lebih menekankan peningkatan kerja sama tim melalui pelatihan dan kegiatan kelompok guna meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan dituntut untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi satu sama lain. Para pekerja perlu lebih bertanggung jawab, disiplin, dan proaktif tanpa menunggu perintah dari atasan.

Disarankan agar peneliti di masa mendatang memperluas fokus penelitian dengan menambahkan lebih banyak responden dan memperluas objek penelitian ke departemen tambahan. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang peningkatan kinerja karyawan, disarankan juga untuk memasukkan faktor tambahan seperti motivasi kerja dan kebahagiaan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraeni, C. P., Udin, M. S., & Widuri, T. (2023). Pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 40–49. <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v1i5.168>
- Aprilia, P. D., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(1), 12–24. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v4i1.736>
- Astuti, Imbayani, & Prayoga. (2022). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar. *Jurnal Emas*, 3(1), 227–236.
- Ermawati, N., Saputra, B. M., & Murdiyanto, E. (2025). Pengaruh K3, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Wonojati Wijoyo. *Musytari: Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, 17(3).
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1–8.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate: Dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasyim, E., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. *INOVASI*, 17(3), 430–438. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Herminingsih, A., & Wiyoto, V. (2025). The effects of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 5(3), 3043–3055. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i3.50935>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Indartini, & Mintarti, M. (2024). *Analisis data kuantitatif: Uji instrumen, uji asumsi klasik, korelasi dan regresi linier berganda* (H. Warnaningtyas, Ed., Edisi 1). Anggota IKAPI No.181/JTE/2019.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, A., Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Bookchapter.
- Mariska, T., Piqhi, O., Riesata, Y., & Pancasati, R. (2023). Meningkatkan kinerja pegawai. *Journal of Management and Accounting*, 6(2).

- Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Rahayu, I. R., KUSDARIANTO, I., & Sampetan, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 2(1), 15–33. <https://doi.org/10.61896/jeki.v2i1.36>
- Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(1), 91–102. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i1.574>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Y. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS*, 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo, S.Pd., Ed., Edisi 2). Alfabeta.