



Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Maju Hardware Okaz Ponorogo

Heppy Lailatul Rohmah*, Naning Kristiyana, Siti Chamidah

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i4.3046>

*Correspondence: Heppy Lailatul

Rohmah

Email: firahma193@gmail.com

Received: 05-08-2025

Accepted: 17-09-2025

Published: 28-10-2025



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Maju Hardware Okaz Ponorogo. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, serta dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert kepada karyawan sebagai responden. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan dinyatakan layak digunakan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, baik secara parsial maupun simultan. Dari ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja terbukti menjadi faktor dominan yang paling memengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman mampu meningkatkan produktivitas, sementara motivasi dan kerja sama tim tetap berperan penting dalam memperkuat capaian kinerja.

Kata kunci: Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to examine the influence of teamwork, work motivation, and work environment on employee performance at Maju Hardware Okaz Ponorogo. Employee performance is the result of work achieved in accordance with assigned duties and responsibilities, which is influenced by both internal and external factors. The research employed a quantitative approach with a descriptive associative method. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a Likert scale distributed to employees as respondents. The research instrument was tested for validity and reliability and found to be feasible for use. Data analysis was carried out using multiple linear regression, with t-tests applied to determine partial effects and an F-test to determine the simultaneous effect of the independent variables on the dependent variable. The results revealed that teamwork, work motivation, and work environment each had a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. Among the three variables, the work environment was identified as the most dominant factor affecting performance improvement. This finding indicates that a supportive, safe, and comfortable work environment can enhance productivity, while motivation and teamwork remain important in strengthening performance achievements.

Keywords: Teamwork, Work Motivation, Work Environment, Work Performance

Pendahuluan

Adanya sumber daya manusia di dalam suatu Perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu Perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki (Ratnasari et al., 2021). Salah satu peran penting sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah mensinergikan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan (Satrio & Kusmiyanti, 2020).

Menurut Badriyah prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hushori & Novianty, 2015). Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kerjasama tim dan motivasi yang ditegakkan (Mangngi & Fanggidae, 2018). Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan (Hushori & Novianty, 2015).

Prestasi kerja karyawan atau hasil kerja yang dapat dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi merupakan hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan (Lawasi, 2017). Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta kerjasama tim yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dibawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut (Luthans, Fred. 2019)

Kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersamasama demi mencapai tujuan kelompok. Kerjasama dapat diwujudkan melalui sinergitas kekuatan beberapa anggota tim dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Beis & Ferinia, 2018). Untuk dapat mencapai kerjasama tim yang baik maka ada beberapa tahapan kerjasama yang dilakukan yaitu kesamaan tempat, kesamaan pikiran, dan kesamaan jiwa. Kesamaan tempat dapat diartikan awal dari sebuah kebersamaan, karena kesamaan tempat mendorong orang untuk meningkatkan kerjasama yang didasari atas kebersamaan kelompok dan tercipta sebuah organisasi yang harmonis (Ibrahim et al., 2021). Kerjasama tim sangat bermanfaat karena mampu menciptakan sebuah projek lebih berkualitas serta mampu menekankan efisiensi dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang lebih tinggi serta mendorong perkembangan organisasi ke depan (Hermawati, 2022).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga memperhatikan motivasi kerja (Permana, 2021). Motivasi kerja adalah daya atau pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan (Hermawati, 2022). Menurut Samsudin motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Astuti, R., & Lesmana, 2019). Motivasi merupakan sebuah energy yang membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu.

Pemberian motivasi memiliki peran yang sangat penting bagi karyawan, karena tingkat motivasi sering kali menjadi tolok ukur utama dalam menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja yang dicapai (Putra, 2022). Motivasi yang kuat mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, tekun, serta berkomitmen dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat, mengurangi produktivitas, bahkan menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Permana & Pracoyo, n.d.). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan sistem yang diterapkan, baik berupa kebijakan, penghargaan, maupun insentif, dirasakan adil dan transparan oleh seluruh karyawan. Rasa keadilan tersebut akan menumbuhkan loyalitas serta meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya (Atala Cindy Fatya et al., 2024).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal (Putra, 2022). Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.. Menurut Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Agimat et al., 2023). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan prestasi karyawan. (Beis & Ferinia, 2018) menemukan bahwa kerja sama tim mampu menciptakan sinergi positif yang meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja pegawai. Hasil serupa diperoleh (Mangngi & Fanggidae, 2018) yang menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap capaian prestasi karyawan di PT Pos Indonesia Kupang. Selain itu, (Putra, 2022) menekankan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, sangat menentukan tercapainya kinerja optimal, di mana kondisi yang nyaman dan mendukung membuat karyawan lebih bersemangat menyelesaikan tugas. (Simangunsong et al., 2023) juga memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa ketiga variabel, yaitu motivasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja, secara simultan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai koperasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melanjutkan temuan sebelumnya, tetapi juga memberikan bukti empiris baru dalam konteks Maju Hardware Okaz Ponorogo.

Maju Hardware OKAZ Ponorogo, sebagai bagian dari industri teknologi yang terus berkembang, perlu memahami secara lebih mendalam bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan saling memengaruhi dalam konteks organisasi mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali pemahaman mendalam tentang pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Karyawan Maju Hardware OKAZ Ponorogo.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin kepada karyawan Maju Hardware Okaz Ponorogo sebagai responden. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, yang menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Prosedur ini dilakukan agar data yang diperoleh akurat, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antarvariabel. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap prestasi kerja, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan ketiga variabel secara bersama-sama. Selain itu, uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria kelayakan. Hasil analisis diinterpretasikan dengan membandingkan nilai signifikansi terhadap tingkat signifikansi 0,05. Dengan metode ini, penelitian dapat memberikan hasil yang valid, reliabel, serta mampu menggambarkan secara objektif pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. (Sugiyono, 2019).

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Instrumen

variabel	No. Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	Pernyataan 1	0,750	0,273	Valid
	Pernyataan 2	0,686	0,273	Valid
	Pernyataan 3	0,818	0,273	Valid
	Pernyataan 4	0,595	0,273	Valid
	Pernyataan 5	0,680	0,273	Valid
	Pernyataan 6	0,420	0,273	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 7	0,651	0,273	Valid
	Pernyataan 8	0,599	0,273	Valid
	Pernyataan 9	0,637	0,273	Valid
	Pernyataan 10	0,599	0,273	Valid
	Pernyataan 11	0,595	0,273	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Pernyataan 12	0,624	0,273	Valid
	Pernyataan 13	0,609	0,273	Valid
	Pernyataan 14	0,449	0,273	Valid
	Pernyataan 15	0,818	0,273	Valid
	Pernyataan 16	0,818	0,273	Valid
	Pernyataan 17	0,750	0,273	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Pernyataan 18	0,512	0,273	Valid
	Pernyataan 19	0,645	0,273	Valid
	Pernyataan 20	0,792	0,273	Valid
	Pernyataan 21	0,820	0,273	Valid
	Pernyataan 22	0,595	0,273	Valid
	Pernyataan 23	0,599	0,273	Valid

Gambar 1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan diketahui bahwa butir pernyataan pada variabel Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi (r hitung) setiap item pernyataan pada masing-masing variabel lebih besar dari r tabel (0,273). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa informasi dari setiap item pernyataan pada masing-masing variabel mulai dari Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja dinyatakan reliabel. Disimpulkan bahwa data kuesioner setiap item terhadap total pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil Cronbach's Alpha setiap item pernyataan pada masing-masing variabel lebih dari 0,70. Oleh karena itu, masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat digunakan untuk alat pengumpulan data selanjutnya karena sudah reliabel atau andal.

B. Uji Hipotesis

1) Uji T (Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,441	1,309		0,337	0,037
	Kerjasama Tim	0,127	0,078	0,122	2,632	0,018
	Motivasi Kerja	0,504	0,065	0,434	7,699	0,000
	Lingkungan	0,469	0,080	0,513	5,868	0,000

Gambar 2. Hasil Uji T

Berdasarkan tabel, diperoleh t hitung sebesar 2,632. t hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,009 dengan ketentuan jika t tabel > t hitung H_0 diterima dan jika t hitung > t tabel H_0 ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata t hitung > t tabel (2,632 > 2,009) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan tabel, diperoleh t hitung sebesar 7,699. t hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,009 dengan ketentuan jika t tabel > t hitung H_0 diterima dan jika t hitung > t tabel H_0 ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata t hitung > t tabel (7,699 > 2,009) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Prestasi.

Berdasarkan tabel, diperoleh t hitung sebesar 5,868. t hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,009 dengan ketentuan jika t tabel > t hitung H_0 diterima dan jika t hitung > t tabel H_0 ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata t hitung > t tabel (5,868 > 2,009) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

2) Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.017	3	110.672	163.169	0.000 ^b
	Residual	37.983	56	.678		
	Total	370.000	59			

Gambar 3. Hasil Uji F

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F_{hitung} sebesar 163,169. F_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,79 dengan ketentuan jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ H_0 diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($163,169 > 2,79$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan independen/ X_1 dan X_2 (Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen/ Y (Prestasi Kerja).

Discussion

Pengaruh Kerjasama Tim (X_1) Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Maju Hardware Okaz Ponorogo

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki koefisien regresi sebesar 0,127 dengan nilai signifikansi 0,018. Angka ini lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, yang berarti kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 2,632 juga lebih besar dibandingkan t-tabel ($\approx 1,985$), sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa semakin baik kerjasama tim, maka prestasi kerja karyawan di Maju Hardware Okaz Ponorogo juga akan meningkat.

Secara teoritis, hasil ini mendukung pendapat (Agimat et al., 2023) yang menyatakan bahwa kerjasama tim menciptakan sinergi positif yang dapat meningkatkan prestasi individu maupun organisasi. Tim yang solid membantu membangun komunikasi yang efektif, saling mendukung, serta menyelesaikan masalah secara kolektif. Dalam konteks penelitian ini, hasil uji data memperlihatkan bukti empiris bahwa kerjasama tim benar-benar memberikan kontribusi nyata, meskipun pengaruhnya tidak sebesar variabel lain. Artinya, teamwork tetap merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh manajemen (Deffina Hermawati, 2022).

Nilai standardized beta sebesar 0,122 menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh kerjasama tim terhadap prestasi kerja berada pada tingkat rendah dibandingkan dengan motivasi kerja (0,434) maupun lingkungan kerja (0,513). Hal ini berarti meskipun kerjasama tim signifikan, kontribusinya lebih kecil dalam model regresi yang digunakan. Fakta ini memberikan pemahaman bahwa prestasi kerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh aspek motivasi pribadi dan kondisi lingkungan kerja, sementara kerjasama tim berperan sebagai pendukung tambahan (Mangngi & Fanggidae, 2018)

Namun demikian, walaupun kontribusinya relatif kecil, kerjasama tim memiliki peran penting sebagai faktor non-material yang mampu memperkuat hubungan antar karyawan. Dalam situasi kerja sehari-hari di Maju Hardware Okaz Ponorogo, kerjasama tim membantu kelancaran koordinasi antara bagian pelayanan pelanggan, gudang, maupun bagian administrasi.

Lebih lanjut, keberadaan teamwork juga dapat mengurangi potensi konflik internal, menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta memperkuat motivasi sosial di antara karyawan. Hasil uji data yang menunjukkan signifikansi 0,018 membuktikan bahwa kerjasama tim tidak hanya berfungsi secara teoritis, tetapi memang terbukti berpengaruh terhadap capaian prestasi kerja. Pengaruh ini terjadi karena adanya pembagian tugas yang jelas, dukungan antar anggota, serta komunikasi terbuka yang membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Ibrahim et al., 2021).

Penelitian terbaru menegaskan bahwa kerjasama tim memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Menurut (Putra, 2022) teamwork berperan penting dalam menciptakan efektivitas organisasi karena mendorong kolaborasi, saling berbagi pengetahuan, dan memperkuat keterlibatan karyawan dalam penyelesaian tugas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian di Maju Hardware Okaz Ponorogo yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, keberadaan teamwork yang baik mampu meningkatkan rasa tanggung jawab bersama sehingga setiap karyawan lebih fokus mencapai target yang telah ditentukan.

Selain itu, hasil penelitian dari (Sari, 2020) juga mengungkapkan bahwa kerjasama tim dapat memperkuat ikatan sosial antar karyawan, mengurangi konflik, serta meningkatkan motivasi kerja. Kondisi ini terlihat pada hasil regresi yang menunjukkan signifikansi 0,018, membuktikan bahwa faktor teamwork bukan hanya konsep teoritis, tetapi terbukti berpengaruh dalam praktik nyata. Dalam lima tahun terakhir, berbagai penelitian menekankan bahwa efektivitas organisasi tidak bisa hanya mengandalkan motivasi individu atau lingkungan kerja, tetapi juga membutuhkan sinergi tim yang solid sebagai penopang tercapainya prestasi karyawan secara optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Maju Hardware Okaz Ponorogo

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,504 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai t-hitung sebesar 7,699 jauh lebih besar dari t-tabel ($\approx 1,985$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan secara nyata. Koefisien positif ini menunjukkan arah hubungan yang sejalan, yaitu semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Nilai standardized beta sebesar 0,434 mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dibandingkan variabel kerjasama tim (Beta 0,122) dan hanya sedikit lebih rendah dibandingkan lingkungan kerja (Beta 0,513). Dengan posisi ini, motivasi kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor dominan yang memengaruhi

prestasi kerja karyawan di Maju Hardware Okaz Ponorogo. Hal ini membuktikan bahwa dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bersemangat bekerja mampu menghasilkan capaian kerja yang lebih optimal.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi dari Herzberg yang menekankan pentingnya faktor intrinsik seperti penghargaan, pencapaian, dan tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih tekun, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil terbaik (Akbar Abbas, 2023). Dalam praktik di Maju Hardware Okaz, karyawan yang termotivasi terlihat lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas, aktif mencari solusi ketika menghadapi masalah, serta mampu menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Kondisi ini menjadi bukti empiris bahwa motivasi kerja merupakan salah satu motor penggerak utama prestasi kerja (Lawasi, 2017).

Lebih lanjut, motivasi kerja juga berperan dalam menciptakan daya tahan (*resilience*) terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kuat tidak mudah menyerah, tetap konsisten meskipun menghadapi tantangan, dan mampu beradaptasi dengan perubahan (Goni et al., 2021). Hal ini sangat relevan dalam konteks Maju Hardware Okaz Ponorogo yang bergerak di bidang ritel, di mana dinamika permintaan pelanggan, persaingan pasar, serta beban kerja harian sering kali berubah-ubah. Hasil uji data yang menunjukkan signifikansi 0,000 memperkuat bukti bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat signifikan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Maju Hardware Okaz Ponorogo. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen dalam merancang strategi untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan, baik melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, maupun penciptaan suasana kerja yang mendukung (Rodhi, 2024). Jika motivasi kerja terus diperkuat, maka prestasi kerja karyawan dapat semakin meningkat dan berdampak langsung pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya (Kurniasari, 2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Maju Hardware Okaz Ponorogo

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,469 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai *t*-hitung sebesar 5,868 juga jauh lebih besar dibandingkan *t*-tabel ($\approx 1,985$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien positif menandakan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan di Maju Hardware Okaz Ponorogo.

Nilai *standardized beta* sebesar 0,513 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dua variabel lainnya, yakni kerjasama tim (0,122) dan motivasi kerja (0,434). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja menjadi faktor

dominan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja, mengganggu konsentrasi, bahkan memicu penurunan produktivitas.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat (Setyorini, 2023) dan (Simangunsong et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun psikis, yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dalam konteks Maju Hardware Okaz Ponorogo, karyawan yang bekerja di ruangan dengan tata letak rapi, pencahayaan cukup, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang harmonis akan lebih mudah mencapai target kerja yang ditetapkan.

Selain aspek fisik, aspek psikologis lingkungan kerja juga berperan penting. Hubungan yang baik antar karyawan, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari atasan menciptakan suasana kerja yang positif (Muliaan et al., 2024). Suasana seperti ini mampu meningkatkan rasa memiliki dan kebersamaan, sehingga karyawan lebih terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik (Safitri et al., 2022). Hasil uji data yang signifikan membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menjadi teori, melainkan terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di Maju Hardware Okaz Ponorogo.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah manajemen perlu memberi perhatian serius pada aspek lingkungan kerja, baik dari sisi fasilitas fisik maupun iklim kerja psikologis (Hushori & Novianty, 2015). Upaya yang dapat dilakukan antara lain memperbaiki tata ruang, menjaga kebersihan dan keamanan, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta membangun budaya kerja yang terbuka dan suportif (Fahrudin et al., 2021). Dengan lingkungan kerja yang positif, prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan memberikan dampak signifikan pada kemajuan perusahaan (Agimat et al., 2023).

Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama/Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Maju Hardware Okaz Ponorogo

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F-hitung sebesar 163,169 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa kerjasama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Maju Hardware Okaz Ponorogo. Dengan kata lain, model regresi yang dibangun dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan sebagai alat prediksi. Besarnya nilai F-hitung yang jauh lebih besar dari F-tabel ($\pm 2,77$) memperkuat bukti bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil uji parsial (uji t) memperlihatkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, namun dengan tingkat kekuatan

yang berbeda. Kerjasama tim (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,114 dengan beta 0,122, motivasi kerja (X2) memiliki koefisien regresi 0,406 dengan beta 0,434, sedangkan lingkungan kerja (X3) menunjukkan pengaruh paling dominan dengan koefisien regresi 0,469 dan beta 0,513. Perbandingan ini menunjukkan bahwa meskipun semua variabel berpengaruh signifikan, lingkungan kerja adalah faktor yang paling menentukan, disusul motivasi kerja, dan terakhir kerjasama tim.

Temuan ini konsisten dengan teori (Setyorini, 2023) dan (Simangunsong et al., 2023) yang menekankan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi merupakan kunci peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, hasil ini memperkuat penelitian terdahulu oleh (Khoiriyah, 2015) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja, sementara kerjasama tim dan motivasi berperan sebagai faktor pendukung. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya mendukung teori yang ada, tetapi juga memberikan bukti empiris baru pada konteks perusahaan Maju Hardware Okaz Ponorogo.

Secara praktis, perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja, baik dari sisi fisik (kenyamanan ruang, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, keamanan) maupun psikologis (hubungan harmonis antar karyawan, komunikasi terbuka, dukungan atasan) (Fortuna et al., 2022). Motivasi kerja tetap harus diperhatikan melalui sistem penghargaan, insentif, dan pengembangan karier, sedangkan kerjasama tim dapat diperkuat melalui pembagian tugas yang jelas dan kegiatan membangun kebersamaan (Wachidah & Luturlean, 2019). Ketiga faktor ini, jika dikelola secara seimbang, akan menciptakan sinergi yang kuat untuk mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Maju Hardware Okaz Ponorogo, baik secara parsial maupun simultan. Di antara ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja terbukti sebagai faktor dominan yang paling memengaruhi peningkatan prestasi kerja, disusul oleh motivasi kerja, dan kemudian kerja sama tim. Temuan ini memberikan implikasi penting bahwa manajemen perusahaan perlu lebih memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, karena faktor ini terbukti mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, motivasi kerja harus terus diperkuat melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, dan insentif, sementara kerja sama tim dapat diperkuat dengan komunikasi yang terbuka, pembagian peran yang jelas, dan kegiatan membangun kebersamaan.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas objek penelitian pada perusahaan lain dengan karakteristik berbeda, sehingga hasilnya dapat dibandingkan dan digeneralisasi lebih luas. Peneliti berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, atau kepuasan kerja, yang berpotensi memengaruhi prestasi karyawan. Dari sisi praktis, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerja, merancang program motivasi yang

berkelanjutan, serta membangun budaya kerja kolaboratif agar prestasi kerja karyawan meningkat secara optimal dan perusahaan mampu bersaing di tengah dinamika pasar.

Daftar Pustaka:

- Agimat, F. A. E., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado*. 4(1).
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(2)(2), 42–50.
- Atala Cindy Fatya, Destifa Umari Ramadhanti, & Rayhan Gunaningrat. (2024). Pengaruh Brand Image Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Skincare "Skintific." *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 265–282. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i1.860>
- Beis, M. A., & Ferinia, R. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR PENELITIAN VETERINER KOTA BOGOR. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(1), 2–7.
- Deffina Hermawati, D. S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299.
- Fahrudin, T. M., Idris Taking, M., & Latief, R. (2021). Analisis Ketersediaan Prasarana dan Fasilitas Penunjang Pengembangn Objek Wisata Pantai Liang Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. *Journal of Urban Planning Studies*, 2(1).
- Fortuna, E. M. J., Wijayanto, H., & Hartono, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 367–377. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.65>
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*. 2(4).
- Hushori, A., & Novianty, M. (2015). *PERANAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP*. 13.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Kerja, P., Kerja, K. S., Kerja, D. A. N. K., Tanjung, R., Hasibuan, R., & Sari, N. (2020). *TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. METAL ELEKTRO PLATING PLACEMENT OF WORK , EXPERTISE (SKILL) WORK , AND SATISFACTION OF WORK ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE PT. METAL ELECTRO PLATING PENDAHULUAN Pada saat ini perusahaan harus mampu meningka*. 9(2).

- Khoiriyah, U. (2015). *Pengembangan Perangkat Pembelajaran IPA Pendekatan Scientific Pada Pokok Bahasan Pencemaran Lingkungan*. Universitas Negeri Surabaya.
- Kurniasari, R. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 1–8.
- Lawasi, E. S. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–11.
- Mangngi, R. F., & Fanggidae, R. E. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Journal Of Management*, 7.
- Muliaan, B. Z. N., Pandowo, M. H. C., & Mintardjo, C. M. O. (2024). *Evaluasi Penerapan Reward Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan Di Rumah Makan Tepi Pantai*. 12(01).
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(3).
- Princesza Feyga Candi Permana. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 7(3).
- Putra, I. C. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Bahasa Provinsi Riau. *Jurnal Al-Iqtishad*, 18(2), 158. <https://doi.org/10.24014/jiq.v18i2.20388>
- Ratnasari, S. L., Saulina, B., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Disiplin Kerja PT EMI. *Jenius*, 4(2), 153–163.
- Rodhi, N. N. (2024). Perencanaan Manajemen Proyek Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Sumber Daya Manusia Di Bojonegoro. *DEARSIP : Journal of Architecture and Civil*, 4(01), 25–32. <https://doi.org/10.52166/dearsip.v4i01.6262>
- Safitri, V. I., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 613–624. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.01>
- Sari, A. F. (2020). Etika Komunikasi (Menanamkan Pemahaman Etika Komunikasi Kepada Mahasiswa). *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 1(2), 127–135.
- Satrio, W. abiyu & Kusmiyanti. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *eProceedings ...*, 7(2), 4066–4073.
- Setyorini, L. (2023). Pengaruh Pengendalian Lingkungan, Aktivitas Pengendalian dan Informasi & Komunikasi terhadap Efektivitas Pengelolaan Piutang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(1).
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggung, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul*. 23.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat*. 3(2).