



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 4909-4924

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kerjasama Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Nusantara Power Medan

Nurul Aulia Hasibuan<sup>1✉</sup>, Wilchan Robain<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: [nurulauliaah@gmail.com](mailto:nurulauliaah@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Medan. Subjek penelitian ini adalah 56 karyawan PT PLN Nusantara Power Medan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji t untuk variabel Kerjasama karyawan (X1) menunjukkan nilai thitung sebesar 4.071 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian thitung > ttabel (4.071 > 2.00) dan nilai signifikansi pada taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,000 < 0,05$ . Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power UPHK Medan. Selanjutnya hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai thitung sebesar 6.600 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian thitung > ttabel (6.600 > 2,00) dan nilai signifikansi pada taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,000 < 0,05$ . Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power UPHK Medan.

Kata Kunci: *Kerjasama Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

## Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of employee collaboration and work environment on employee performance at PT PLN Nusantara Power Medan. The subjects of this research were 56 employees of PT PLN Nusantara Power Medan. The method used is quantitative. The analysis technique applied is multiple linear regression analysis. The research results show that the t test results for the employee cooperation variable (X1) show a t value of 4.071 and a significance value of 0.000. Thus  $t_{count} > t_{table}$  ( $4,071 > 2.00$ ) and the significance value at the  $\alpha = 5\%$  level is  $0.000 < 0.05$ . So based on the partial hypothesis testing criteria, the first hypothesis is accepted, which means there is a positive and significant influence between employee cooperation (X1) on employee performance at PT PLN Nusantara Power UPHK Medan. Furthermore, the t test results for the work environment variable (X2) show a calculated t value of 6,600 and a significance value of 0.000. Thus  $t_{count} > t_{table}$  ( $6,600 > 2.00$ ) and the significance value at the  $\alpha = 5\%$  level is  $0.000 < 0.05$ . So based on the partial hypothesis testing criteria, the second hypothesis is accepted, which means there is a positive and significant influence between the work environment (X2) on employee performance at PT PLN Nusantara Power UPHK Medan.

Keywords: *Employee Collaboration, Work Environment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kerjasama antar karyawannya, yang bersangkutan dengan lingkungan kerja demi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, disetiap perusahaan pasti membutuhkan kerjasama tim yang baik karena dalam sebuah manajemen perusahaan diperlukan kerjasama antar karyawan. Peranan kerjasama tim digunakan untuk memudahkan para atasan atau karyawan dalam pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama karyawan akan menjadi sebuah bentuk peningkatan organisasi dalam pekerjaan untuk memperbaiki kinerja perusahaan.

Tujuan kerjasama didalam suatu perusahaan adalah untuk bersama-sama mewujudkan kinerja yang lebih efisien dan efektif. Dalam penelitian ini tujuan peneliti adalah untuk mengetahui seberapa baiknya kinerja karyawan PT. PLN NUSANTARA POWER UPHK MEDAN apakah para pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan efektif karena adanya kerjasama. Kegiatan yang dilakukan dengan Kerjasama akan menjadikan tugas karyawan cepat terselesaikan dan para anggota dapat pencapaian tujuan pekerjaan. Bentuk kedekatan karyawan disuatu Perusahaan dalam melakukan kegiatan kerjasama tergantung dari bagaimana cara atasaannya memberikan arahan motivasi kepada bawahannya untuk dilaksanakan secara terorganisir dan terarah.

Permasalahan umum yang terjadi berkaitan dengan kerjasama tim adalah kurangnya kerjasama yang dilakukan para karyawan dalam perusahaan, sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa kinerja yang dihasilkan tidak seperti yang di harapkan. Selain itu, terdapat karyawan yang memilih mengerjakan tugasnya sendiri dengan cara mengasingkan diri, sehingga pekerjaan menjadi berat dan pekerjaan akan lebih lama terselesaikan.

Dalam mencapai Kinerja pegawai yang efektif Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk menjalankan kinerja karyawan dengan optimal, serta puas terhadap pekerjaannya. Untuk tercapainya keberlangsungan hidup perusahaan maka perlu seorang pimpinan perusahaan dalam memperhatikan kinerja karyawan dari lingkungan kerja, untuk memastikan sejauh mana karyawan dapat menghasilkan keefektifan dan keefesienan dalam melaksanakan tugas-tugas diperusahaan, begitu juga kepada karyawan PT. PLN NUSANTARA POWER UPHK MEDAN.

Penelitian khusus yang harus diperhatikan pada tahap lingkungan kerja ini adalah dengan memperhatikan fasilitas yang menunjang aktivitas karyawan, maka kinerja karyawan akan baik dan mendukung pekerja untuk semakin giat dalam melaksanakan tanggung jawabnya kepada perusahaan. sehingga dengan demikian akan mempengaruhi dampak umum kinerja karyawan tersebut.

Dalam konteks penelitian ini Lingkungan kerja fisik dilihat dari fasilitas yang ada didalam kantor, yang menjadi permasalahan berupa ruang kerja harus nyaman tidak terlalu sempit ,pencahayaan kantor yang cukup tidak kurang memadai ,temperatur ruangan apakah buruk akibat tidak memiliki ventilasi ,sirkulasi udara ,kebersihan yang kurang terjaga ,kurangnya kondusifitas seperti suara bising dari lingkungan Perusahaan menjadi gejala masalah lingkungan pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu yang dicapai dalam bentuk prestasi yang diperlihatkan, melalui kemampuan kerja yang baik. Kinerja karyawan dilihat dari kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

Kinerja karyawan yang baik dan kondusif pada perusahaan dinilai dari lingkungan kerjanya yang nyaman karena memiliki fasilitas yang mendukung para pekerja untuk bekerja dengan semangat dan mampu mengerjakan tugasnya, untuk meningkatkan kinerja

karyawan pada perusahaan juga diperlukan Kerjasama tim agar kinerja karyawan dapat terlaksana dan target yang dituju.

Pada tahapan penelitian ini diharapkan peneliti mampu menghasilkan penilaian yang efektif dari perusahaan yang akan diteliti dengan upaya meningkatkan Kerjasama karyawan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN Nusantara Power Medan yang beralamat di Jl. Pembangkit, Rengas Pulau, Kec. Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252. Penelitian ini dilaksanakan pada Mei 2024-Juni 2024. Populasi dalam Penelitian ini adalah 56 karyawan PT PLN Nusantara Power Medan, dimana instrumen penelitiannya adalah observasi, wawancara, dan penyebaran angket. Teknik Analisa data yang digunakan adalah Regresi berganda.

Tabel 1. Batasan Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Keterangan
1	Kerjasama Karyawan (X1)	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya bersama tim menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab</li> <li>• Saat sedang Kerjasama tim, saya menyumbangkan ide untuk menciptakan inovasi kerja</li> </ul>	Skala <i>Likert</i>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saat sedang Kerjasama tim, saya menyumbangkan tenaga dengan maksimal untuk menciptakan efektivitas kerja</li> </ul>	
		Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu transparan Ketika diamanahkan sesuatu</li> <li>• Setiap diskusi, saya diberi job desk khusus untuk menciptakan efektivitas kerja</li> <li>• Saya memegang teguh SOP kerja setiap saya menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Skala <i>Likert</i>
		Kekompakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Setiap Kerjasama tim, saya</li> </ul>	Skala <i>Likert</i>

			<p>dan tim saling bertukar ide satu sama lagi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Setiap hasil Kerjasama tim, saya dan tim tidak pernah mengatasnamakan pribadi</li> <li>• Setiap diskusi, saya berkomitmen untuk menjalankan job desk dengan baik</li> <li>• Setiap diskusi, saya berkomitmen untuk menjalankan job desk sesuai deadline yang disepakati</li> </ul>	
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan diruangan saya cukup untuk kebutuhan saya bekerja</li> <li>• Suhu diruangan saya cukup untuk kebutuhan saya bekerja</li> <li>• Tingkat kelembapan diruangan saya cukup untuk kebutuhan saya bekerja</li> <li>• Sirkulasi udara diruangan saya baik</li> <li>• Ruang kerja saya jauh dari keributan</li> <li>• Saat bekerja, saya jarang merasakan getaran yang mengganggu pekerjaan</li> <li>• Ruang kerja saya jauh dari bau tidak sedap</li> <li>• Tata warna di ruang kerja saya enak dilihat</li> <li>• Tata letak antar ruang kerja karyawan sudah baik</li> <li>• Saat bekerja, saya pernah mendengar music jazz</li> <li>• Bangunan tempat kerja saya kokoh</li> </ul>	Skala <i>Likert</i>

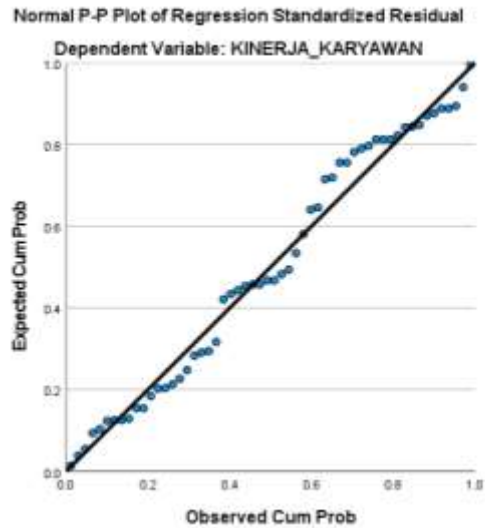
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peralatan kerja saya lengkap disediakan kantor</li> <li>• Fasilitas kerja saya lengkap disediakan kantor</li> <li>• Lokasi kerja saya tidak sulit menemukan sarana angkutan</li> </ul>		
	Lingkungan kerja non fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan saya dengan rekan sejawat baik</li> <li>• Hubungan saya dengan atasan baik</li> <li>• Kerjasama saya dengan rekan sejawat baik</li> </ul>	Skala <i>Likert</i>	
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas (mutu)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja saya</li> </ul>	Skala <i>Likert</i>
		Kuantitas (jumlah)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa perhitungan saat kerja sama tim</li> </ul>	Skala <i>Likert</i>
		Waktu (jangka waktu)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya bersedia lembur dikantor</li> </ul>	Skala <i>Likert</i>
		Kerjasama antar karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya senang bekerja dengan system <i>work team</i></li> </ul>	Skala <i>Likert</i>
		Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi ruangan kerja saya cukup nyaman</li> <li>• Kondisi ruangan kerja saya cukup tenang</li> </ul>	Skala <i>Likert</i>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah data dan model yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dari variabel penelitian. Untuk melakukan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 27.0*.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : data diolah peneliti,2024

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		56	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.44776237	
Most Extreme Differences	Absolute	.099	
	Positive	.066	
	Negative	-.099	
Test Statistic		.099	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.178
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.168
		Upper Bound	.188

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi 0,200 (0,200

> 0,05) yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan antara variabel bebas dalam penelitian. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yaitu ketika *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil pengujian dengan *SPSS 27.0*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

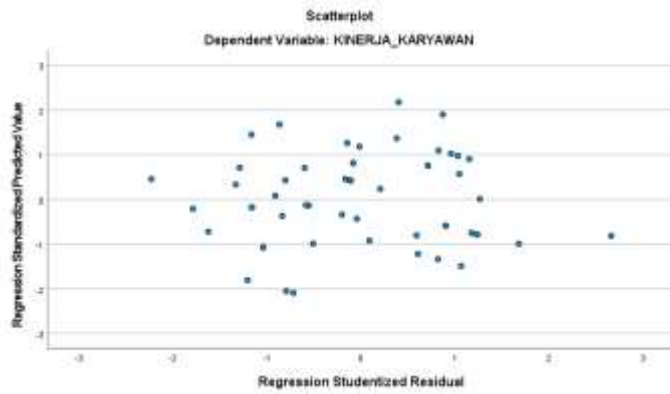
Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.265	1.708		3.082	.003		
1 KERJASAMA_	.229	.056	.363	4.071	.000	.617	1.619
KARYAWAN							
LINGKUNGAN	.158	.024	.588	6.600	.000	.617	1.619
_KERJA							

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* Kerjasama karyawan dan lingkungan kerja adalah  $0,617 > 0,1$  dan nilai *VIF*  $1,619 < 10$ . Hal ini berarti bahwa variabel X1 dan X2 tidak saling memiliki hubungan. Sehingga untuk variabel pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan terjadinya perbedaan varians (ragam) antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas digunakan *scatter plot* antara *ZPRED* dan *SRESID*. Jika titik-titik pada *scatter plot* tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut adalah *scatter plot* yang dihasilkan model regresi:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah peneliti,2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatter plot* tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### B. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kerjasama karyawan dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS 27.0*, sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	5.265	1.708		3.082	.003		
1	KERJASAMA_KARYAWAN	.229	.056	.363	4.071	.000	.617	1.619
	LINGKUNGAN_KERJA	.158	.024	.588	6.600	.000	.617	1.619

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Dari hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.265 + 0,299 X_1 + 0,158 X_2 + \dots e$$

Nilai konstanta sebesar 5.265 menyatakan bahwa apabila kerjasama karyawan dan lingkungan kerja diasumsikan nol maka kinerja karyawan adalah 5.265.

Koefisien regresi kerjasama karyawan ( $b_1$ ) sebesar 0,299 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan kerjasama karyawan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,299. Namun sebaliknya, jika setiap nilai kerjasama karyawan turun 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebanyak 0,299 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Selanjutnya, koefisien regresi lingkungan kerja ( $b_2$ ) sebanyak 0,158 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,158. Namun sebaliknya, jika setiap nilai lingkungan kerja turun 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebanyak 0,158 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

### C. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis secara parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh kerjasama karyawan dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan kriteria jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf sig  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan taraf sig  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Untuk mencari nilai  $t_{tabel}$  digunakan rumus  $df = n - k$  dimana  $n = 56$  dan  $k = 3$ , sehingga  $df = 56 - 3 = 53$  pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ . Dari perhitungan ini maka  $t_{tabel}$  sebesar 2,00. Adapun hasil analisis uji t dengan program *SPSS 27.0* diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (*Uji t*)

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	5.265	1.708		3.082	.003		
1	Kerjasama_Karyawan	.229	.056	.363	4.071	.000	.617	1.619
	Lingkungan_Kerja	.158	.024	.588	6.600	.000	.617	1.619

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji t untuk variabel Kerjasama karyawan ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.071 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.071 > 2.00$ ) dan nilai signifikansi pada taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0.000 < 0,05$ . Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama karyawan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power UPHK Medan.

Selanjutnya hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.600 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.600 > 2,00$ ) dan nilai signifikansi pada taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,000 < 0,05$ . Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power UPHK Medan.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kerjasama karyawan ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan ketentuan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig < 0,05$  maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai  $sig > 0,05$  maka hipotesis ditolak. Untuk mencari  $F_{tabel}$  digunakan rumus  $df$  (1) dan  $df$  (2) dengan ketentuan  $df$  (1) =  $K - 1$  dan  $df$  (2) =  $n - K$ , sehingga  $df$  (1) = 2 dan  $df$  (2) =  $56 - 3 = 53$ . Dari perhitungan ini maka dapat diketahui  $F_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 3.17. Adapun hasil analisis uji F dengan program *SPSS 27.0* diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (*Uji F*)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	328.844	2	164.422	75.592	.000 <sup>b</sup>
Residual	115.281	53	2.175		
Total	444.125	55			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, KERJASAMA\_KARYAWAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan

nilai  $F_{hitung}$  sebesar 75.592 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $75.592 > 3.17$ ) dan nilai signifikansi pada taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara kerjasama karyawan dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan atau kontribusi pengaruh variabel bebas kerjasama karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan menggunakan bantuan program *SPSS 27.0* untuk menghitung kontribusi pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dengan melihat besarnya nilai koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.731	1.47483	.740	75.592	2	53	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, KERJASAMA\_KARYAWAN

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,740 atau sebesar 74%. Dengan demikian nilai tersebut berarti bahwa variabel kerjasama karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 74% terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power UPHK Medan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji t untuk variabel Kerjasama karyawan ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.071 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.071 > 2.00$ ) dan nilai signifikansi pada taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0.000 < 0,05$ . Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti, Widyani, Utami (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga

didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.600 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.600 > 2,00$ ) dan nilai signifikansi pada taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,000 < 0,05$ . Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power UPHK Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian Asnawi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berarti perusahaan telah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan lebih menyenangkan.
3. Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 75.592 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $75.592 > 3.17$ ) dan nilai signifikansi pada taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara Kerjasama karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Temuan ini dapat dijelaskan bahwa Lingkungan kerja yang semakin baik dimana lingkungan manusia disekitar pegawai khususnya teman kantor yang sebaya memudahkan interaksi dan komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan, *cleaning service* yang ada dikantor membuat ruangan tempat kerja menjadi nyaman dan para pegawai sering bekerja bersamasama sebagai tim kerja secara baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aldira, Z. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan SKK Migas: *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1177–1187. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3628>
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2020). *PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA BAGIAN*

*TENGAH THE EFFECT OF TEAMWORK ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY ON PT. PLN (PERSERO) CENTRAL JAVA TRANSMISSION.*

- Basri, S., & Saman, A. (2020). Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar. *JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, 4(1).
- Christianto, D., & Wahyudi Henky, D. A. (2020). *ANALISIS KERJASAMA TIM DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. SARIADI WAHANA JASA.*
- Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Mp. (2017). *PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUALITATIF.*
- Dwitami, A. S., & Aribowo, H. (2023). Pengaruh Kreativitas Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Desember, 2023(25), 136–144. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10408828>
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Hariani Octavia, D. (2023). PENGARUH TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB SATISFACTION. Dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Heryana, A. (2020). *Informan dan Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif.* <https://www.researchgate.net/publication/329351816>
- Inkia Fristky, D., & Suwarni, E. (2020). *PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG.* 7(3), 2023.
- Iqbal, M., & Darussalam, P. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN.* 1(4).
- Iqbal, M., & Darussalam, P. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN.* 1(4).
- Jaya, A. T. (2023). PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA MULTI FINANCE TBK, CABANG MAKASSAR. Dalam *Jurnal Ekonomi & Manajemen* (Vol. 4, Nomor 1).

- Jurnal, L., & Sunatar, B. (2020). *VOLUME 11 NOMOR 1 HALAMAN 104-113 JURNAL ILMU MANAJEMEN PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)*.
- Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. (2023). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>
- Magister, M. W., Pendidikan, A., Kristen, U., & Wacana, S. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*.
- Marisyah, 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>
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 20, Nomor 1).
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Uin, A. R., & Banjarmasin, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif* (Vol. 17, Nomor 33).
- Wahyu, D., Wijaya, E., Diah, ) & Fauji, A. S. (2021). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NGANJUK. Dalam *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 1, Nomor 2).
- Yusra, Z., & Zulkarnain, R. (2021). JOLL 4 (1) (2021) Journal Of Lifelong Learning. *Zhara Yusra / Journal Lifelog Learning*, 4(1), 15–22.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.
- Syahputra, (2015). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. UNAND. Sumatera Barat.

- Lankeshwara, P. (2016). A study on the impact of workplace environment on employee ' s performance : with reference to the Brandix Intimate Apparel - Awissawella. *International Journal Of Multidisciplinary Studies (IJMS)*, 3(1), 47–57.
- Samson, et al. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89.
- Syahputra, I dan Yasri. (2015). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. *Jurnal Psikologi*. Vol. 3. No. 4. Hal. 1- 15.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. 11.