

PENGARUH TEAMWORK, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SLEMAN

Budiyono¹, Widarta²

210510085@student.mercubuana-yogya.ac.id¹, widarta@mercubuana-yogya.co.id²

Universitas Mercubuana Yogyakarta

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh teamwork, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasinya relatif kecil yaitu 55 responden yang merupakan pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data diolah menggunakan SPSS versi 24. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (distribusi normal, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Teamwork, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

Kata kunci: Teamwork, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

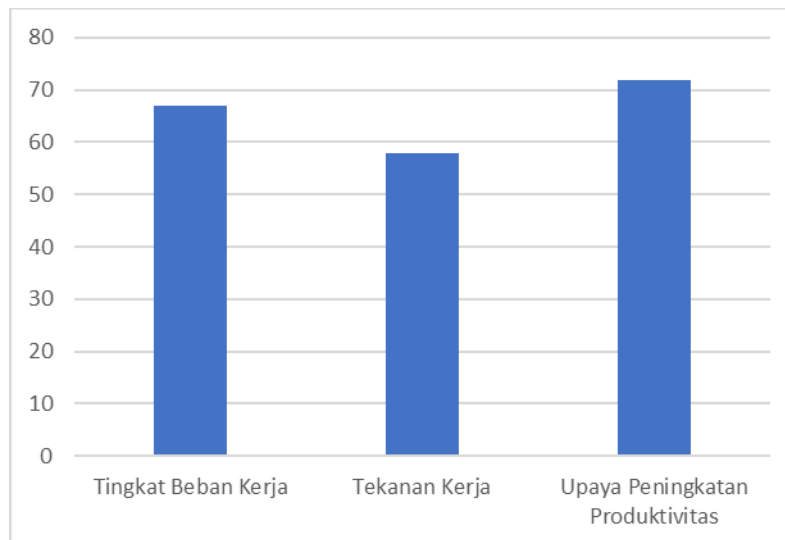
ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of teamwork, motivation, and work environment on employee performance at the Sleman Regency Manpower Office. This study used a saturated sample because the population was relatively small, namely 55 respondents who were employees at the Sleman Regency Manpower Office. The type of research conducted used a quantitative research method. The data was processed using SPSS version 24. The data analysis methods used in the study included validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normal distribution, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple regression analysis, t-tests, f-tests, and coefficients of determination. The results showed that teamwork did not have a significant effect on employee performance at the Sleman Regency Manpower Office. Motivation and work environment had a positive and significant effect on employee performance at the Sleman Regency Manpower Office. Teamwork, motivation, and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance at the Sleman Regency Manpower Office.

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

PENDAHULUAN

Dalam era modern yang ditandai dengan perkembangan pesat teknologi dan globalisasi, dinamika dunia kerja mengalami perubahan yang signifikan. Organisasi tidak hanya menuntut pegawai untuk sekadar menyelesaikan tugas yang diberikan, tetapi juga menuntut produktivitas, kreativitas, dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Sarboini et al, 2017). Berikut merupakan Survei Ketenagakerjaan Nasional tahun 2023, temuan penting terkait kondisi ketenagakerjaan di Indonesia:



Sumber: Survei Ketenagakerjaan Nasional (2023)

Berdasarkan laporan Survei Ketenagakerjaan Nasional tahun 2023 yang melibatkan 1.500 responden dari berbagai sektor industri, ditemukan bahwa 67% pegawai merasa tingkat beban kerja mereka meningkat dalam lima tahun terakhir, seiring dengan tuntutan perusahaan yang semakin tinggi. Selain itu, sebanyak 58% pegawai mengaku mengalami tekanan kerja yang lebih besar akibat perkembangan teknologi yang menuntut keterampilan baru dan adaptasi yang lebih cepat. Meskipun demikian, 72% responden menyatakan bahwa mereka tetap berupaya meningkatkan produktivitas kerja dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi. Data ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai menghadapi berbagai tantangan, mereka tetap berusaha untuk mempertahankan kinerja yang baik dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah teamwork. Teamwork atau kerja sama tim merupakan kemampuan individu untuk bekerja secara efektif dalam kelompok guna mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim yang baik memungkinkan adanya komunikasi yang lancar, koordinasi yang efektif, serta saling mendukung dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja (Dira et al, 2020). Karyawan yang berada dalam lingkungan kerja dengan kerja sama tim yang solid cenderung lebih terdorong, merasa diakui, serta memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap keberhasilan tim (Ferawati, 2017). Selain itu, suasana kerja yang kolaboratif dapat meningkatkan efisiensi kerja serta mempercepat penyelesaian tugas, karena adanya pembagian peran yang jelas dan pemanfaatan keterampilan individu secara optimal. Teamwork yang solid juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana karyawan dapat berbagi ide, memberikan dukungan emosional, dan membangun hubungan kerja yang positif, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan (Pandelaki, 2018).

Selain itu, motivasi juga menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membuat individu bersemangat untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi, berinisiatif, dan berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal dalam pekerjaannya (Marjaya & Pasaribu, 2019). Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pencapaian pribadi, maupun faktor ekstrinsik, seperti penghargaan, promosi, atau insentif finansial. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih tahan terhadap tekanan, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan kinerja yang menurun, rendahnya produktivitas, dan berkurangnya

loyalitas terhadap perusahaan (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, baik melalui sistem penghargaan, peluang pengembangan karir, maupun budaya kerja yang suportif (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencerminkan kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan (Lestary & Chaniago, 2017). Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung lebih termotivasi dan fokus dalam menjalankan tugasnya, karena mereka merasa didukung baik secara fasilitas maupun atmosfer kerja yang positif (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, tata ruang, dan kebersihan, tetapi juga faktor sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari atasan. Ketika lingkungan kerja memberikan rasa aman dan nyaman, karyawan lebih mudah untuk berkonsentrasi dan menunjukkan performa yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, dan bahkan meningkatkan risiko turnover, karena karyawan merasa tidak dapat berkembang secara maksimal dalam pekerjaannya (Elizar & Tanjung, 2018).

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman merupakan instansi pemerintah yang berperan dalam mengelola berbagai aspek ketenagakerjaan di wilayah Sleman, Yogyakarta. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengembangan tenaga kerja, dinas ini memiliki berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menekan angka pengangguran, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para pekerja dan perusahaan. Berbagai layanan yang diberikan mencakup pelatihan keterampilan, bimbingan karir, penyaluran tenaga kerja, serta perlindungan hak-hak pekerja. Dengan adanya peran strategis ini, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menjadi pusat koordinasi dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan meningkatkan kesejahteraan pekerja di daerah tersebut. Lingkungan kerja di instansi ini juga menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kinerja pegawai, karena pelayanan yang diberikan membutuhkan koordinasi yang baik, profesionalisme, serta motivasi tinggi dari para karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Fenomena yang terjadi terkait teamwork menunjukkan bahwa kerja sama tim di lingkungan instansi pemerintah masih belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Dalam praktiknya, masih ditemukan hambatan dalam koordinasi antar pegawai maupun antar bagian yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas dan kurangnya efektivitas dalam pencapaian target kerja. Selain itu, terdapat kecenderungan beberapa individu bekerja secara mandiri tanpa mengutamakan sinergi tim, sehingga menurunkan efisiensi pelaksanaan tugas organisasi. Kondisi ini mencerminkan bahwa pentingnya penguatan kerja sama tim sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks.

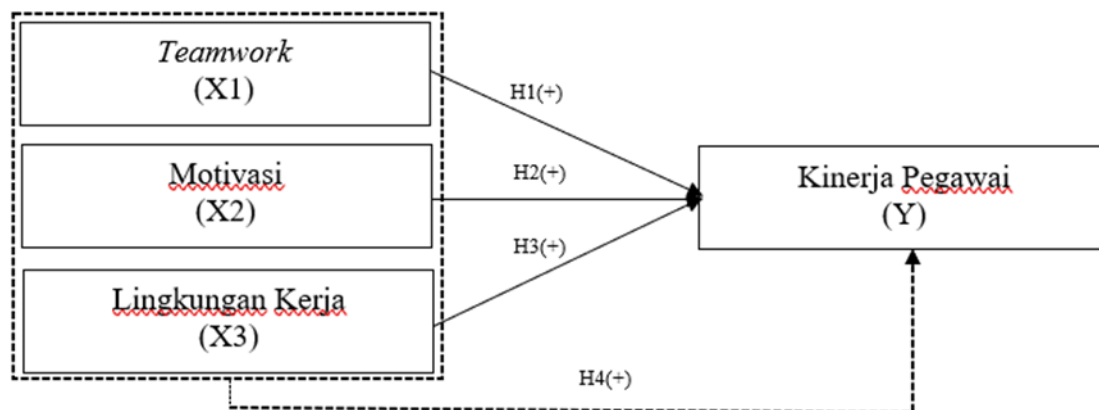
Fenomena pada motivasi kerja juga menjadi salah satu isu yang sering muncul dalam organisasi sektor publik. Beberapa pegawai merasa kurang terdorong untuk memberikan kinerja terbaik karena minimnya sistem penghargaan yang diterapkan secara adil dan transparan. Di sisi lain, kesempatan pengembangan karir yang terbatas turut memengaruhi semangat kerja pegawai. Hal ini menyebabkan rendahnya inisiatif, kurangnya dedikasi, serta berkurangnya komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam upaya peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

Fenomena terkait lingkungan kerja juga menjadi perhatian dalam peningkatan kinerja pegawai. Masih terdapat beberapa permasalahan pada aspek lingkungan kerja fisik, seperti ruang kerja yang kurang nyaman, pencahayaan yang tidak merata, serta ventilasi udara yang

belum optimal. Selain itu, dari sisi lingkungan kerja non-fisik, komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan serta hubungan kerja yang belum harmonis turut memengaruhi kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan fokus dan konsentrasi dalam bekerja, serta meningkatkan risiko stres kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian sebelumnya mengenai pentingnya faktor-faktor organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, fenomena kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menjadi aspek yang menarik untuk diteliti. Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengelola tenaga kerja di wilayah Sleman, efektivitas dan produktivitas pegawai sangat berperan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Faktor teamwork, motivasi, dan lingkungan kerja diyakini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Teamwork yang solid dapat meningkatkan kolaborasi dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen dan produktif, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung performa terbaik pegawai. Dengan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Teamwork, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman”.

Kerangka Pikir Penelitian



Pengembangan Teori Dan Hipotesis

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma (Sutanjar & Saryono, 2019). Menurut Shaleh & Firman (2018), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, serta motivasi individu dalam menjalankan pekerjaannya. Prayogi et al (2019) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Dalam hal ini, kinerja mencerminkan seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Erawati et al (2017), kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai hasil dari upaya kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mereka menekankan bahwa kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil kerja akhir, tetapi juga pada proses kerja dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Teamwork

Menurut Ajid (2023), teamwork atau kerja tim adalah suatu bentuk kerjasama antara individu dalam kelompok yang memiliki tujuan yang sama, saling melengkapi, dan

berinteraksi secara aktif untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kerja tim menekankan pentingnya koordinasi, komunikasi, dan sinergi antar anggota tim. Parta (2021) menjelaskan bahwa teamwork merupakan proses kolaboratif di mana setiap anggota kelompok memiliki peran masing-masing dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Teamwork tidak hanya mengandalkan kemampuan individu, tetapi juga bagaimana individu tersebut mampu bekerja sama dalam harmoni kelompok. Sementara itu, menurut Wulansari & Musslifah (2021), teamwork adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama secara terstruktur, saling mendukung, dan berbagi tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Mereka menekankan bahwa keberhasilan kerja tim sangat bergantung pada kepercayaan, komunikasi yang terbuka, dan komitmen antar anggota tim

Motivasi

Menurut Wandu (2022), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi menjadi pendorong utama yang memengaruhi perilaku individu dalam bekerja dan berkontribusi terhadap organisasi. Mulang (2023) menyebutkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam dan luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini dapat berupa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang dipengaruhi oleh kebutuhan, keinginan, dan harapan individu. Sedangkan menurut Syahputra et al (2020), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai kepuasan atau hasil yang diinginkan. Ia menekankan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja dan semangat kerja seseorang dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Nurhandayani (2022), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana fisik dan non-fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi kenyamanan serta kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan kondusif bagi produktivitas. Rahayu & Rushadiyati (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang tertata rapi, bersih, dan memiliki pencahayaan serta sirkulasi udara yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja. Sementara itu, menurut Putri (2020), lingkungan kerja merupakan kondisi di mana para pegawai bekerja, baik yang bersifat fisik seperti pencahayaan, kebisingan, suhu udara, maupun yang bersifat non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan suasana organisasi. Kedua aspek ini sama-sama berperan dalam membentuk motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh teamwork terhadap kinerja pegawai

Teamwork merupakan bentuk kerja sama antar individu dalam suatu kelompok yang memiliki tujuan bersama, komunikasi yang efektif, pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas, serta kemampuan menyelesaikan konflik demi tercapainya kinerja yang optimal. Ketika teamwork berjalan dengan baik, maka koordinasi dalam penyelesaian tugas menjadi lebih efisien, suasana kerja menjadi lebih harmonis, dan produktivitas pegawai pun meningkat (Dira et al, 2020).

Kajian teori mengenai pengaruh teamwork terhadap kinerja pegawai didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian dari Maini & Tanno (2021) menunjukkan bahwa teamwork memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, indikator teamwork meliputi tujuan yang sama, antusiasme, pembagian peran, komunikasi efektif, dan kemampuan menyelesaikan konflik. Sedangkan indikator kinerja pegawai meliputi efisiensi, kedisiplinan, ketelitian, kejujuran, dan kreativitas.

Penelitian dari Awalia et al (2020) juga menunjukkan bahwa teamwork yang solid mendorong terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung, sehingga pegawai dapat

mencapai target kerja lebih efektif. Dalam studi tersebut dijelaskan bahwa kerja sama tim yang baik dapat memperkuat keterlibatan pegawai dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi, yang berujung pada pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Selanjutnya, penelitian dari Andini et al (2024) mengungkapkan bahwa kolaborasi dan komunikasi yang terjadi dalam teamwork dapat memperlancar proses kerja dan meningkatkan motivasi individu, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian dalam penelitian tersebut, maka hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karena kondisi kelelahan fisik, Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mengarahkan seseorang untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi, baik itu dalam bentuk pencapaian pribadi maupun dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan bekerja lebih keras, memiliki semangat yang lebih besar, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka (Fransiska & Tupti, 2020).

Kajian teori mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian dari Susilo et al (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, indikator motivasi meliputi kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan perwujudan diri. Sementara itu, indikator kinerja pegawai mencakup efisiensi, disiplin kerja, kreativitas, ketelitian, dan kejujuran.

Penelitian dari Noor (2023) juga membuktikan bahwa motivasi yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Mereka menyatakan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan diakui atas prestasinya akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, sehingga berujung pada hasil kerja yang lebih optimal.

Lebih lanjut, penelitian oleh Gaho (2023) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik, seperti kebutuhan akan penghargaan dan perwujudan diri, memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Mereka menemukan bahwa pegawai yang termotivasi oleh faktor-faktor internal cenderung lebih produktif dan kreatif dalam melaksanakan tugas mereka.

Berdasarkan uraian dalam penelitian tersebut, maka hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, dengan fasilitas yang memadai dan suasana yang mendukung, akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat mengurangi motivasi dan bahkan menurunkan kinerja pegawai (Wahyuni et al, 2023).

Kajian teori mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian dari Estiana et al (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja mencakup suasana kerja yang nyaman, hubungan baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan. Sementara itu, indikator kinerja pegawai meliputi efisiensi, ketelitian, dan disiplin kerja.

Penelitian oleh Sinambela & Lestari (2022) juga mengonfirmasi bahwa suasana kerja yang positif, seperti hubungan antar karyawan yang harmonis dan dukungan dari atasan, dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Mereka juga menekankan bahwa fasilitas kerja yang lengkap, seperti peralatan yang memadai dan tempat kerja yang nyaman, memberikan dampak positif terhadap kinerja individu.

Lebih lanjut, penelitian dari Sembiring (2020) menemukan bahwa faktor lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang cukup, kebersihan, dan keteraturan ruang kerja, memiliki korelasi positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dalam penelitian tersebut, maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

Pengaruh Teamwork, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk teamwork, motivasi, dan lingkungan kerja. Teamwork yang efektif meningkatkan koordinasi dan efisiensi, seperti yang dijelaskan oleh Daryanto et al. (2022), yang menyatakan bahwa kerja sama yang baik dalam tim berdampak positif pada kinerja.

Motivasi juga berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat. Penelitian Lestari (2023) menunjukkan bahwa motivasi tinggi berkaitan langsung dengan kinerja yang lebih baik, karena pegawai merasa terdorong untuk mencapai tujuan. Faktor-faktor seperti penghargaan dan kesempatan untuk berkembang turut meningkatkan motivasi.

Lingkungan kerja yang kondusif, seperti hubungan baik antar rekan kerja dan fasilitas yang memadai, meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian Sinambela & Lestari (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berdampak positif pada produktivitas.

Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H4: Teamwork, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, yang berjumlah 55 orang yang menjadi sumber data. Penelitian ini menggunakan sample jenuh sehingga semua populasi dalam penelitian dijadikan sebagai sample. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan penelitian survei menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data informasi yang dibutuhkan dari responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Seperti uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas. Analisis regresi linier berganda dalam pengujian hipotesis sementara menggunakan uji parsial (uji t), dan uji koefisiensi determinasi. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai sebagai variabel dependen sedangkan teamwork, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada variabel Teamwork yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,152. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa H01 diterima dan H_{a1} ditolak, artinya secara parsial Teamwork tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun demikian, hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Teamwork memperoleh nilai rata-rata sebesar

4.33 yang berada pada kategori “Tinggi.” Hal ini menunjukkan bahwa meskipun teamwork telah terbentuk dengan baik di lingkungan kerja, belum tentu secara langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni et al. (2022), Liantifa & Siswadhi (2019), dan Rahadhini et al (2020), yang menemukan bahwa teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada variabel Motivasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,042. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Motivasi memperoleh rata-rata sebesar 4.07, yang termasuk dalam kategori “Tinggi.” Artinya, sebagian besar responden merasa motivasi mereka dalam bekerja cukup tinggi, baik itu berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisik seperti makan, istirahat, dan keamanan, maupun dengan perasaan dihargai dan kesempatan untuk berkembang. Sebagian besar responden merasa kebutuhan dasar mereka, seperti keamanan dan penghargaan atas kerja mereka, sudah terpenuhi, yang tentunya mendorong semangat dan kinerja mereka. Meski demikian, ada beberapa aspek, seperti kesempatan untuk berkembang dan mewujudkan potensi diri, yang masih perlu ditingkatkan, karena rata-rata penilaiannya berada pada kategori “Tinggi” namun relatif lebih rendah dibandingkan dengan aspek lainnya.

Penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya oleh Tuzzahra & Tirtayasa (2020), Ngadiman & Pradana (2023), dan oleh Pratiwy & Siregar (2022), yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,048. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini juga didukung oleh hasil uji statistik deskriptif yang menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,35, yang termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi.” Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Listriyani (2019), Umboh et al (2018), dan Haiditiya & Susanti (2023) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Teamwork, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji F yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh teamwork, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai layak untuk digunakan. Nilai F-hitung sebesar 9.596 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai dan layak diterima.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Teamwork, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajid, M. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Bengkulu. *Jurnal Mirai Management*, 8(2).
- Andini, A. T., Juniyantri, M., Ismatunniami, I., Janah, A. K., & Suyatna, R. G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Kopsyah Raya Banda Madani Cabang Curug. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 160-168.
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan (study kasus pada pt. xyz jatinangor). *Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti*, 6(2), 12-19.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business management and entrepreneurship journal*, 2(2).
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business management and entrepreneurship journal*, 2(2).
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1), 53824.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 23.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh beban kerja, teamwork dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31-50.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 38-51.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 392-405.
- Noor, M. T. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SAMPIT. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 11-18.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten parigi moutong. *Katalogis*, 6(5), 35-46.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2019). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Sumber*, 79, 2020.
- Salsabila, A. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan Jaya (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Sarboini, S., Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 1(2), 86-90.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penerbit Aksara Timur.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21-30.
- Wulansari, P., & Musslifah, A. R. (2024). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 2(3), 92-102.
- Zebua, J. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. *Jurnal Prointegrita*, 6(2), 57-73.