

Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Bina Peran serta Masyarakat di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga

Latifah Fitriana Windaryani^{1*}, Achmad Syahlani²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email : latifahfitriana26@gmail.com¹, achmad.acy@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: latifahfitriana26@gmail.com

Abstract. *Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals. It can be influenced by various factors, including teamwork and the work environment. This study aims to determine the impact of teamwork and the work environment on employee performance. A quantitative approach was employed, involving the distribution of questionnaires to employees of the Directorate of Community Participation Development at the Ministry of Population and Family Development; the study utilized a total population and sample of 33 employees, applying the saturated sampling technique. Data were analyzed using SPSS software version 25. The t-test results revealed a significance value of 0.000 less than 0.05, indicating that teamwork has a significant partial effect on employee performance. Conversely, the t-test showed a significance value of 0.121 greater than 0.05, indicating that the work environment does not have a significant partial effect on employee performance. Furthermore, the F-test results yielded a significance value of 0.000 less than 0.05, demonstrating that teamwork and the work environment have a significant simultaneous effect on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Government Institution; Teamwork; Unit Ditransmas; Work Environment.*

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kerjasama tim dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Direktorat Bina Peran Serta Masyarakat Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 33 orang serta menggunakan teknik sampel total. Data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil uji penelitian ini adalah uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji t juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,121 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kerjasama tim dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Instansi Pemerintah; Kerjasama Tim; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Unit Ditranmas.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan organisasi, baik pada sektor bisnis maupun lembaga pemerintahan. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks, organisasi membutuhkan pegawai yang mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan. Kinerja pegawai menjadi gambaran hasil pelaksanaan tugas berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian penting bagi setiap organisasi, termasuk instansi pemerintahan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kerjasama tim dan lingkungan kerja. Kerjasama tim yang baik dapat memperkuat koordinasi, komunikasi, dan tanggung jawab bersama sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif, sedangkan

lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi pegawai. Sebaliknya, hambatan koordinasi, komunikasi yang kurang efektif, serta kondisi fasilitas dan suasana kerja yang kurang kondusif berpotensi menghambat penyelesaian pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai, meskipun hasil pengaruhnya masih menunjukkan perbedaan antarpelitian (Andara et al., 2025)

Direktorat Bina Peran Serta Masyarakat pada Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga menjadi objek penelitian karena pelaksanaan program kerjanya membutuhkan koordinasi dan kerjasama antarpegawai dalam beberapa kelompok kerja. Berdasarkan data kinerja tahun 2021–2025, capaian kinerja meningkat dari 88,66% pada tahun 2021 menjadi 94,97% pada tahun 2024, tetapi menurun menjadi 83% pada tahun 2025 dengan kategori baik. Selama pelaksanaan magang, masih ditemukan keterlambatan penyelesaian tugas, hambatan koordinasi dan komunikasi, keterbatasan fasilitas kerja, serta suasana kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya mengkaji kerjasama tim dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berpotensi berkaitan dengan perubahan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Anwar dan Paramita (2025) menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan Basri et al, (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Rahmawati dan Kamil (2026) juga menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji kembali pada konteks instansi pemerintah, khususnya Direktorat Bina Peran Serta Masyarakat Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Peran Serta Masyarakat Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang berfokus pada instansi pemerintah serta pengujian kerjasama tim dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor internal yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam pelaksanaan program dan tugas organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja

pegawai, menguji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta menguji pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Peran Serta Masyarakat Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.

2. KAJIAN TEORITIS

Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan bentuk kolaborasi antara individu dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama secara lebih efektif dan efisien (Zarlianty et al., 2025). Kerjasama tim dibangun melalui komunikasi, kepemimpinan, serta kemampuan anggota dalam menjalankan perannya masing-masing untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Andasari et al., 2025). Dimensi kerjasama tim meliputi kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan yang menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja yang efektif dalam kelompok (Tambunan et al., 2025). Dalam penelitian ini, kerjasama tim diukur melalui tanggung jawab bersama, kontribusi anggota, dan kemampuan anggota dalam mengerahkan potensi secara maksimal (Wahyuni dan Wida, 2024). Kerjasama tim juga dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan anggota, pertumbuhan dan perkembangan tim, keberlangsungan tim, serta kemampuan tim dalam mengembangkan inovasi (Eko, 2021). Dengan demikian, kerjasama tim dapat dipahami sebagai kolaborasi antarpegawai yang dilandasi tanggung jawab, kontribusi, kemampuan, kepercayaan, dan kekompakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau area yang memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rahmawati dan Kamil, 2026). Lingkungan kerja mencakup unsur fisik dan non fisik, seperti fasilitas, pencahayaan, kenyamanan tempat kerja, serta hubungan antara atasan, rekan kerja, dan bawahan (Andara et al., 2025). Selain menjadi tempat pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja juga membentuk suasana yang mendukung pegawai untuk berinteraksi, berkolaborasi, dan menjalankan aktivitas kerja secara berkesinambungan (Desiyani et al., 2025). Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur melalui fasilitas kerja, kenyamanan tempat kerja, dan hubungan kerja yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai (Rahmawati dan Kamil, 2026). Kondisi lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, dan keselamatan kerja (Kiranda et al., 2025). Dengan demikian,

lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan non fisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan, kepuasan, dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan kriteria atau standar yang telah ditetapkan (Hatidah dan Indriansyah, 2023). Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (R. Sapu et al., 2023). Kinerja juga menjadi dasar untuk menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan posisi dan pekerjaannya (Desiyani et al., 2025). Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, ketelitian, dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Oktriviani et al., 2025). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, efektivitas kerjasama tim, dan tingkat stres kerja yang dialami selama melaksanakan tugas (Ardelia et al., 2025). Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang tercermin melalui kualitas, kuantitas, ketelitian, inisiatif, dan kreativitas untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang disusun secara sistematis sebagai pedoman pelaksanaan penelitian (Widiastuti et al., 2025). Tahapan penelitian meliputi identifikasi latar belakang dan rumusan masalah, penyusunan landasan teori dan hipotesis, pengembangan kuesioner, penentuan populasi dan sampel, pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan, kemudian dilanjutkan dengan analisis data menggunakan SPSS versi 25. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Tahap akhir penelitian berupa penarikan kesimpulan dan pemberian saran berdasarkan hasil analisis.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Direktorat Bina Peran Serta Masyarakat Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga yang berjumlah 33 orang, sedangkan sampel merupakan bagian populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian (Dewi et al., 2025). Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh sehingga seluruh 33 pegawai dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan, dengan kuesioner disebarkan melalui Google Form menggunakan skala Likert 1–5 (Sugiyono,

2023). Instrumen penelitian mencakup variabel Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) yang diukur berdasarkan dimensi dan indikator masing-masing variabel.

Data penelitian dianalisis secara kuantitatif menggunakan SPSS versi 25 melalui beberapa tahapan pengujian (Machali, 2021). Uji kualitas data meliputi uji validitas dengan Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, sedangkan uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (Sibar et al., 2025). Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Mulyati et al., 2024). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh kedua variabel independen terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden.

No.	Karakteristik	Σ	%
1.	Jenis Kelamin		
	Pria	15	45,5
	Wanita	18	54,5
	Total	33	100
2.	Usia		
	21-25 Tahun	5	15,2
	26-30 Tahun	11	33,3
	31-35 Tahun	3	9,1
	36-40 Tahun	2	6,1
	>41 Tahun	12	36,4
	Total	33	100
3.	Pendidikan Terakhir		
	SMA/Sederajat	4	12,1
	D3	3	9,1
	D4	1	3,1
	S1	17	51,5
	S2	8	24,2
	S3	0	0
	Total	33	100
4.	Lama Bekerja		
	<1 Tahun	6	18,2
	1-5 Tahun	8	24,2
	6-10 Tahun	6	18,2
	11-15 Tahun	3	9,1
	>16 Tahun	10	30,3
	Total	33	100

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden didominasi oleh perempuan sebesar 54,5%, kelompok usia >41 tahun sebesar 36,4%, pendidikan terakhir S1 sebesar 51,5%, dan masa kerja >16 tahun sebesar 30,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

memiliki usia matang, latar belakang pendidikan sarjana, serta pengalaman kerja yang cukup lama.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas.

Variabel	Jumlah butir	Nilai sig	Keterangan	Kesimpulan
Kerjasama Tim (X1)	10	0,000	< 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	10	0,000	< 0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,000	< 0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh butir pernyataan pada variabel Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Masing-masing variabel terdiri dari 10 butir pernyataan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria uji validitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Uji Reabilitas.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of ITEMS</i>	Reabilitas
Kerjasama Tim (X1)	0,922	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,885	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,934	10	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Variabel Kerjasama Tim (X1) memperoleh nilai sebesar 0,922, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,885, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,934. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik.

No	Uji Asumsi Klasik	Metode	Hasil	kriteria	Keterangan
1	Uji Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig. = 0,200	> 0,05	Berdistribusi normal
2	Uji Heteroskedastisitas	Scatterplot dan Glejser	Titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu; Sig. X1 = 0,149 dan X2 = 0,288	Scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan Sig. > 0,05	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
3	Uji Multikolinearitas	Tolerance dan VIF	Tolerance = 0,437 dan VIF = 2,286	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik pada Tabel 4, model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan analisis. Uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga residual berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik *Scatterplot* menyebar di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu, dengan nilai signifikansi Glejser X1 sebesar 0,149 dan X2 sebesar $0,288 > 0,05$, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar $0,437 > 0,10$ dan VIF sebesar $2,286 < 10,00$, sehingga model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t).

No	Variabel	Nilai Sig.	Kriteria	Keputusan	Kesimpulan
1.	Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,008	$< 0,05$	Ho1 ditolak, Ha1 diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
2.	Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,121	$> 0,05$	Ho2 diterima, Ha2 ditolak	Tidak berpengaruh positif dan signifikan

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 5, variabel Kerjasama Tim (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian, Kerjasama Tim (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,121 > 0,05$, sehingga Ho2 diterima dan Ha2 ditolak. Dengan demikian, Lingkungan Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F).

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai Sig.	Kriteria	Keputusan	Kesimpulan
Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	0,000	$< 0,05$	Ho3 ditolak, Ha3 diterima	Berpengaruh signifikan secara simultan

Berdasarkan Tabel 6 uji simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi.

Jenis Koefisien Determinasi	Variabel	Nilai	Persentase
Parsial	Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,378	38%
Parsial	Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,194	19%
Berganda (R^2)	Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,572	57%

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 7, Kerjasama Tim (X1) secara parsial memberikan kontribusi sebesar 38% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 19%. Secara simultan, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,572 atau 57%. Artinya, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 57%, sedangkan 43% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dengan demikian, Kerjasama Tim merupakan variabel yang memberikan kontribusi parsial paling besar terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda.

Model	Koefisien Regresi (B)
Konstanta	6,047
Kerjasama Tim (X1)	0,547
Lingkungan Kerja (X2)	0,304

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $\hat{Y} = 6,047 + 0,547X_1 + 0,304X_2$. Nilai konstanta sebesar 6,047 menunjukkan bahwa apabila Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 6,047. Koefisien Kerjasama Tim sebesar 0,547 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kerjasama Tim akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,547 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap. Sementara itu, koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,304 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,304 dengan asumsi Kerjasama Tim tetap. Kedua variabel memiliki koefisien positif, dan Kerjasama Tim memiliki koefisien regresi lebih besar daripada Lingkungan Kerja sehingga memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Bina Peran Serta Masyarakat di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama yang terjalin antarpegawai, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Andara et al., (2025), Ramadhina et al., (2025) dan Anwar et al., (2025) yang menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim yang efektif memungkinkan pegawai saling mendukung, berbagi informasi, serta menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien

dalam mencapai target organisasi. Dengan demikian, kerjasama tim menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Direktorat Bina Peran Serta Masyarakat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Bina Peran Serta Masyarakat di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, dengan nilai signifikansi sebesar $0,121 > 0,05$, sehingga H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian Basri (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan pegawai yang tidak hanya dilakukan di ruang kantor, tetapi juga melibatkan kegiatan sosialisasi dan koordinasi dengan mitra dari Komisi IX DPR RI di berbagai wilayah. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh faktor lain, terutama kerjasama tim yang terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahmawati dan Kamil (2026), yang menyimpulkan bahwa kerjasama tim dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,572$ atau 57,2% menunjukkan bahwa kerjasama tim dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 57,2%, sedangkan 42,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, keberadaannya tetap dapat mendukung kinerja apabila disertai kerjasama tim yang baik. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penguatan kerjasama antarpegawai sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Bina Peran Serta Masyarakat di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, diketahui bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kontribusi sebesar 38%. Sementara itu, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,121 > 0,05$, meskipun memberikan kontribusi sebesar 19%. Secara

bersama-sama, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0,572 atau 57%, sedangkan 43% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerjasama antarpegawai menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendukung peningkatan kinerja, terutama melalui komunikasi, koordinasi, tanggung jawab, dan saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil tersebut, Direktorat Bina Peran Serta Masyarakat disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kerjasama, komunikasi, koordinasi, dan sinergi antarpegawai agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Pegawai juga diharapkan meningkatkan partisipasi, kontribusi, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, baik secara individu maupun kelompok. Meskipun Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tetap perlu dipertahankan sebagai pendukung aktivitas kerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Pegawai, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang menentukan peningkatan kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya sehingga artikel ilmiah ini dapat diselesaikan. Penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing, responden, dan seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, serta bantuan selama proses penelitian. Semoga penelitian mengenai Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Andara, Adissya Maya, Sandra, Mela, Palahiyah Palahiyah, Febriyani, Shoma, Dhesta Nugrahaeni, Indina, Yulia, L. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kader Posyandu UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 41. <https://doi.org/10.63545/economist.v2i3.145>
- Andasari, Winda, Tanjung, Mansur, Sinaga, N. A. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Keamanan Dikota ABC. *JEBIDI: Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 04(01), 17–23. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v4i1.368>
- Anwar, M. Choirul, Paramita, R. A. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. *Jurnal Riset Multidisplin Edukasi*, 2(6), 817–832. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i6.571>

- Ardelia, Riha Fitria, Ulfi, P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 250–261. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4067>
- Basri, Muhammad, Arsal, Rosfiah, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam (Persero) Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel (UBPN) Kolaka. *Journal Publicuho*, 7(3), 1352–1362. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.502>
- Desiyani, Risma Eka, Nuryanto, Uli Wildan, Wasiatul Hasanah, S. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 130. <https://doi.org/10.55598/jmk.v17i1.24>
- Dewi, Isra, Khotimah, Husnul, Nasution, Rabiah, Hariyati, Tri, R. A. (2025). Teori Populasi Dan Pengambilan Sampel. *Jurnal Literasiologi*, 14(2), 3. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v14i2.1026>
- Eko Febrianto, S. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literatur Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 601. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i>
- Hatidah, Indriansyah, A. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di CV Mitra Selular Palembang. *Jumek: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Kiranda, J., Kumbara, V. B., & Charly, C. O. (2025). Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 410. <https://doi.org/10.54066/jurma.v3i1.3068>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*.
- Mulyati, Ely, Arsyad, M. Rosihan, Suryaningsih, Maryati, Sri, Gustina, Leni, Junianto, Pilifus, Helencia, Kiki, Widayanti, Linda Prasetyaning, Hwihanus, Nurrahmad Arsyad, La Ode Muhamad, Hidayati, S. (2024). *Pengantar SPSS: Teori, Implementasi dan Interpretasi* (N. H. Mardika (ed.)).
- Oktriviani, L., Marginingsih, R., & Rohaeni, W. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Depok. *JUSTIFI*, 5(2), 57–65. <http://www.jurnalilmiah.id/index.php/Justifi/article/view/222>
- R. Sapu, Godefridus, FoEh, John E.H.J. Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 1(3), 144–158. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- Rahmawati, Dwi Ela, Kamil, M. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Divisi Administrasi PT Rick Auto. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 6(1), 117–131. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v6i1.8537>

- Ramadhina, Allina, Anwar, Muhammad Khoirul, Purnamasari, I. G. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Ombudsman Republik Indonesia INFO. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (AJSH)*, 5(2), 1916–1924. <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>
- Sibar, Nurhalimah, Shalihah, Imroatus, Raswan, R. U. (2025). Uji Validitas Dan Reliabilitas. *Journal of Multidisciplinary Research*, 1(1), 69–81.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Tambunan, Nia Mendawati, Sinurat, Siti Normi, Sinurat, E. (2025). The Effect of Internal Communication , Teamwork , and Employee Empowerment on Employee Performance at the Medan City Social Service Office. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 2254–2265. <https://doi.org/10.60036/jbm.687>
- Wahyuni, Wida, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(10), 199. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i10.2693>
- Widiastuti, Nur Aeni, Kusumodestoni, R.H, Wahyudi, Abib Dwi, Prihatmoko, D. (2025). Penerapan Augmented Reality Sebagai Media Simulasi Desain Interior Furniture Di UD. Guan Jok. *Jurnal Teknik INformatika*, 4(1), 216. <https://doi.org/10.02220/jtinfo.v4i1.1261>
- Zarlianty, Tiara Azkia, Addin, Syahrial, Mujiaty, Y. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 138–153. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i4.1111>