

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI ASN DAN NON ASN PADA KANTOR KESATUAN PENGELOLAAN
HUTAN (KPH) JENEBERANG KABUPATEN GOWA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Tri Wiranti¹, Nurdin Latif², Meldianus N.J Lenas³
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
triwiranthi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN pada KPH Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Objek penelitian ini yaitu KPH Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Metode pengumpulan data meliputi observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan, secara Parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan, dan secara simultan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan.

***Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu yang sangat dibutuhkan pada saat ini agar organisasi baik swasta ataupun pemerintahan. Semakin banyak karyawan yang memiliki prestasi maka semakin menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Menurut (Mangkunegara, 2015) faktor yang dapat memiliki pengaruh untuk prestasi kerja diantaranya lingkungan kerja dan Kerjasama. Untuk itu diperlukan pemahaman dan pelatihan terus menerus guna memperoleh wawasan ilmu dan pengetahuan menunjang prestasi bagi pegawai.

Seperti yang kita ketahui didalam suatu Lembaga yang di naungi oleh pemerintahan terkadang terdapat pula pegawai aparatur sipil negara atau ASN dan Non ASN. Sesuai dengan observasi awal yang dilakukan bahwa di kantor KPH Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan terdapat pegawai ASN berjumlah 54 orang dan Non ASN berjumlah 21 orang. Disini kita dapat menyimpulkan bahwa Kerjasama yang dilakukan oleh pegawai ASN dan Non ASN sangat di perlukan guna mencapai tujuan. Namun terkadang pengaruh lingkungan kerja dan Kerjasama menjadi pemicu dalam suatu organisasi.

Dalam observasi awal lingkungan kerja para pegawai ASN dan Non ASN di KPH Jeneberang Kabupaten Gowa masih dikatakan kurang efisien dari, itu dikarenakan sangat kurang efektif dalam menjalankan pekerjaan hanya dengan berisikan 75 orang dan 1 kantor dengan ruangan yang terdiri dari ruangan Kepala KPH, ruangan Sub Bagian Tata Usaha, ruangan Seksi

Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan, ruangan Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan Masyarakat, ruangan dapur, dan ruangan sholat. Dengan keadaan diatas hal itu memberikan ketidaknyamanan, namun kembali lagi itu dari sudut pandang pribadi. Untuk itu perlulah untuk mengetahui dari sudut pandang pegawai ASN dan Non ASN tentang lingkungan kerja dan kerjasama mereka dan melihat observasi awal yang saya lakukan di KPH Jeneberang Kabupaten Gowa.

Untuk itu dari keterangan latar belakang diatas menjelaskan tentang lingkungan kerja dan Kerjasama terhadap pegawai ASN dan Non ASN. Dengan hal ini penulis bermaksud ingin menggali lebih dalam pengaruh lingkungan dan Kerjasama terhadap karyawan dengan ini penulis bermaksud mengambil judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kph Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.

Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah penelitiannya adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN pada KPH Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN pada KPH Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN pada KPH Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan?

Tujuan

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, penelitian ini dimaksudkan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN pada KPH Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN pada KPH Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN pada KPH Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan

LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2016), lingkungan kerja ialah suatu tempat bagi sejumlah kelompok mendapatkan beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai suatu tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi dalam perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan fasilitas karyawan untuk menjalankan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengertian Kerjasama Tim

Menurut (Susanti, A.A Dwi Widyani, 2017) mengatakan bahwa Kerjasama tim merupakan suatu sistem perpaduan kerja antar suatu kelompok yang didukung berbagai keahlian dan

kejelasan suatu tujuan, dan didukung oleh kepemimpinan serta komunikasi untuk menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada kinerja individu.

Menurut (Hermanto, 2020) mengatakan bahwa Kerjasama tim ialah kelompok orang yang memiliki suatu kemampuan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan secara bersama-sama dengan mengharapkan setiap prestasi yang dimiliki untuk mencapai hasil lebih baik. Jadi prestasi yang dicapai dapat membuat anggota tim lainnya memiliki semangat dalam mencapai tujuan selanjutnya.

Dari pendapat diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang saling bertukar pikiran ide-ide, pengalaman, dan latar belakang dalam mencapai tujuan satu atau lebih kegiatan.

Pengertian Kinerja Pegawai

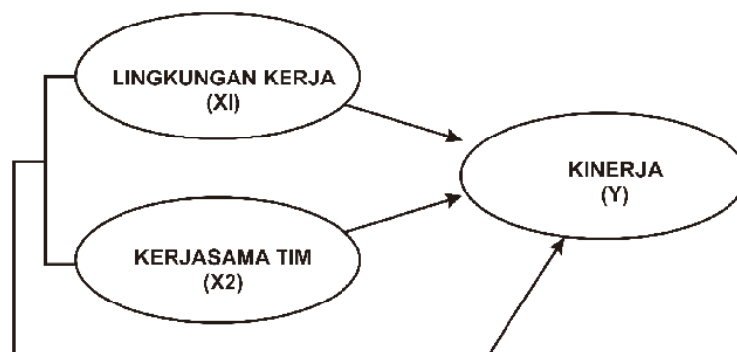
Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013, menyebutkan bahwa Kinerja merupakan prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan dari Pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Irham Fahmi di dalam (Nuriasari, 2018) menjelaskan kinerja adalah sesuatu yang bisa didapatkan oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang diperoleh selama satu periode waktu.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab pegawai sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



Hipotesis

Berdasarkan pengaruh sebelumnya maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN pada KPH Jeneberang Kabupaten Gowa.
- H2 : Diduga bahwa kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN pada KPH Jeneberang Kabupaten Gowa.
- H3 : Diduga bahwa lingkungan kerja dan Kerjasama tim berpengaruh secara simultan (sama-sama) terhadap kinerja pegawai pada KPH Jeneberang Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional Variabel

Lingkungan kerja merupakan keadaan psikologi, fisik dan sosial suatu perusahaan yang dapat berpengaruh dalam kinerja dan produktivitas karyawan.

Kerjasama tim merupakan suatu sistem kerja suatu kelompok yang didukung berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan dan juga didukung kepemimpinan serta komunikasi dalam menghasilkan kinerja yang tinggi daripada kinerja individu.

Kinerja karyawan adalah suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang guna untuk membangun kekuatan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linear Berganda menurut (Sugiyono, 2019) adalah model persamaan antar hubungan suatu variabel dependen (Y) dengan data atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n). Tujuan dari uji coba regresi linear berganda adalah untuk mengetahui atau memprediksi nilai variabel tak bebas (Y) apabila nilai variabel bebasnya (X_1, X_2, \dots, X_n) diketahui. Disamping itu juga kita dapat mengetahui bagaimana arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel bebasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identitas Responden

Penelitian ini membahas tentang pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Kesatuan Pengelola Hutan (KPH) Jeneberang dengan jumlah responden sebanyak 40 orang kemudian ditentukan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan status kepegawaian. Identifikasi ini biasanya dilakukan untuk mengetahui identitas orang yang diwawancarai. Informasi lebih detail mengenai hasil uraian masing-masing karakteristik nara sumber dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Identitas Responden

Identitas Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	17	42,5%
Perempuan	23	57,5%
Usia		
29-38	16	40%
39-48	17	42,5%
49-58	7	17,5%
Riwayat Pendidikan		
SMA	16	40%
S1	24	60%
Status Kepegawaian		
PNS	18	45%
NON-PNS	22	55%
Jumlah	40	100%

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang (100%) yang terdiri dari responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (42,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (57,5%). Sedangkan untuk identitas responden berdasarkan usia ditemukan usia responden antara 29-38 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 40%, umur responden antara 39-48 sebanyak 17 orang dengan presentase 42,5%, umur responden antara 49-58 sebanyak 7 orang dengan presentase 17,5%. Tabel diatas juga memperlihatkan identitas pendidikan responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 16 responden dengan persentase 40% dan S1 sebanyak 24 orang (60%). Dan untuk identitas responden berdasarkan Status Kepegawaian, responden yang berstatus PNS sebanyak 18 responden dengan persentase 45%, dan responden yang berstatus pegawai NON-PNS sebanyak 22 orang dengan persentase 55%.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach alfa	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,911	Reliabel
Kerjasama Tim	0,935	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,908	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja X₁		
R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
0,886	0,312	Valid
0,729	0,312	Valid
0,867	0,312	Valid
0,703	0,312	Valid
0,883	0,312	Valid
Variabel Kerjasama Tim X₂		
0,818	0,312	Valid
0,845	0,312	Valid
0,914	0,312	Valid
0,829	0,312	Valid
0,730	0,312	Valid
Variabel Kinerja Pegawai Y		
0,628	0,312	Valid
0,803	0,312	Valid
0,660	0,312	Valid
0,795	0,312	Valid

0,801	0,312	Valid
-------	-------	-------

Sumber: data primer diolah 2023

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.273. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.7.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 berarti data normal. Berikut hasil output yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.54338871
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.074
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.10 di atas, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja, Kerjasama Tim dan kinerja pegawai memiliki nilai Asymp Sig lebih dari 0,05 yaitu 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dari penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Berikut hasil output yang didapat adalah sebagai berikut:

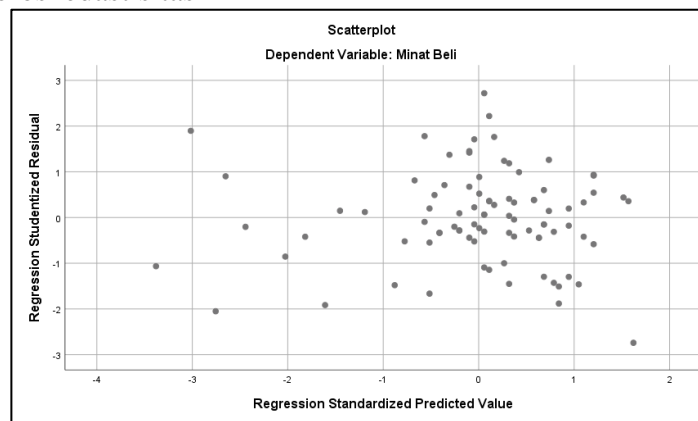
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)		,029	,340		,085	,933		
Lingkungan Kerja		,995	,121	,879	8,192	,000	,647	1,546
Kerjasama Tim		,494	,170	,439	2,912	,006	,647	1,546

Nilai tolerance pada variabel lingkungan kerja sebesar $0,647 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,911 < 10$ dan Nilai tolerance pada variabel Kerjasama Tim sebesar $0,647 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,911 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen atau bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer output SPSS 25, 2023

Berdasarkan output Scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertertuang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Menurut Priyatno (2011), Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Tabel 4. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,029	,340		,085	,933
Lingkungan Kerja	,995	,121	,879	8,192	,000
Kerjasama Tim	,494	,170	,439	2,912	,006

Sumber : Data primer output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka dapat diuraikan :

- 1) Nilai t_{hitung} variabel X1 lebih besar dari pada t_{tabel} ($8,192 > 1,687$) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$)
- 2) Nilai t_{hitung} variabel X2 lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,912 > 1,687$) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$)

b. Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar (Presentase) pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Koefien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.535	5.69124

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data primer output SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,559, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 55,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan sebesar 55,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti sebesar 44,1%.

c. Uji Simultan (F)

Tabel 6. Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,385	2	1,693	23,456	,000 ^b
	Residual	,892	37	,032		
	Total	4,277	39			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kerjasama Tim

Sumber : Data primer output SPSS 25, 2023

Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 23,456 nilai ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3.259 atau $F_{hitung} 23,456 > F_{tabel} 3.259$ dengan signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai, maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel X1 dan X2 berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,029	,340		,085	,933
Lingkungan Kerja	,995	,121	,879	8,192	,000
Kerjasama Tim	,494	,170	,439	2,912	,006

Sumber : Data primer output SPSS 25, 2023

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diuraikan :

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 0,029 angka tersebut menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 konstan atau X=0. Maka kinerja pegawai sebesar 0,029
- 2) Variabel X1 menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,995 yang berarti jika terjadi kenaikan pada variabel X1 sebesar 1%. Maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,995
- 3) Variabel X2 menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,494, yang berarti jika terjadi kenaikan pada variabel X2 sebesar 1%. Maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,494.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 1 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Zamanian,et.al, 2018). Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data dari 180 responden yang bekerja di berbagai sektor industri di Iran. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data tentang lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Analisis statistik deskriptif, korelasi, dan regresi digunakan untuk menganalisis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berdampak positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti kebersihan, kenyamanan, pencahayaan, suhu, dan kebisingan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas. Penelitian ini memberikan kontribusi penting pada pemahaman kita tentang hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperbaiki lingkungan kerja yang memadai.

2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 2 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Kadir,et.al, 2020) Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data dari 217 responden yang bekerja di industri manufaktur di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kerjasama tim dan kinerja organisasi di industri manufaktur Malaysia. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kerjasama tim, semakin tinggi juga kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti koordinasi, komunikasi, dan kepercayaan antar anggota tim juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi penting pada pemahaman kita tentang hubungan antara kerjasama tim dan kinerja organisasi di industri manufaktur di Malaysia. Hasil penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja mereka dengan memperbaiki kerjasama tim di antara para anggota tim.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis penelitian melalui uji F secara simultan dan berdasarkan F_{hitung} dan F_{tabel} menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), dan Kerjasama Tim (X_2), memiliki nilai koefisiensi sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya kedua variabel memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil perbandingan antara f_{hitung} dan F_{tabel} menunjukkan bahwa $23,456 > 3,259$ maka artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Kesimpulan yang didapat adalah variabel independen Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai atau Hipotesis tiga (H_3) diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan ulasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Kesatuan Pengelola Hutan (KPH) Jeneberang, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa penerapan lingkungan kerja dan kerjasama tim akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada Kesatuan Pengelola Hutan (KPH) Jeneberang

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil yang telah dipaparkan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Meningkatkan Lingkungan Kerja: Manajemen di Kantor KPH Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan perlu fokus pada pengembangan lingkungan kerja yang kondusif. Upayakan untuk meningkatkan budaya organisasi yang sehat, memastikan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, memberikan kebijakan yang adil dan transparan, serta memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai.
2. Memperkuat Kerjasama Tim: Manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan kerjasama tim. Fasilitasi kolaborasi antar anggota tim, promosikan komunikasi yang terbuka dan efektif, dan dorong tanggung jawab bersama terhadap pencapaian tujuan tim. Melalui pelatihan dan pengembangan, tingkatkan keterampilan interpersonal dan kemampuan bekerja dalam tim. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja individu dan tim secara keseluruhan.
3. Penghargaan dan Pengakuan: Manajemen perlu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat kepada karyawan yang berkinerja baik dan berkontribusi positif dalam lingkungan kerja dan kerjasama tim. Ini dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan mempertahankan tingkat keterlibatan yang tinggi.
4. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan: Melakukan evaluasi rutin terhadap lingkungan kerja dan kerjasama tim. Identifikasi area yang perlu diperbaiki dan ambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkan kondisi kerja. Lakukan monitoring terhadap kinerja pegawai secara berkala dan gunakan umpan balik untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.
5. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan Kerjasama Tim untuk mengukur kinerja pegawai. Bagi penelitian selanjutnya, dapat mengganti variabel lain misalnya iklim kinerja, manajemen pengetahuan, kepuasan kerja dan lain-lain agar dapat menciptakan temuan baru dibidang kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hermanto. (2020). *Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt infiniti marine di kota batam.*
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Kadir, S. L. S. A., Ismail, I., & Mohamad, M. R. (2020). The impact of teamwork on organizational performance: A study of Malaysian manufacturing industry. *Journal of*

- Advanced Research in Social and Behavioural Sciences, 16(1), 1-12
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nuriasari, S. (2018). *Analisa Rasio Likuiditas Dalam Mengukur Kinerja Keuangan*. 4(2), 1–9.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency.
- Sedarmayanti, H. (2016). buku MSDM reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. In S. Dinah (Ed.), *buku MSDM reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, A.A Dwi Widyani, N. M. S. U. (2017). *Analisa Rasio Likuiditas Dalam Mengukur Kinerja Keuangan PT Mustika Ratu Tbk (Tahun 2010-2016)*. 224–234.
- Zamanian, Z., Yaghoubi, N. M., & Mozafari, M. (2018). The impact of workplace environment on employees' productivity. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 5(1), 1-10