

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN



^{1*}Kenyshia Afifah Disty Rahmadhani, ²Kusdiyanto

*^{1,2}Department of Management, Faculty of Economics and Business,
University of Muhammadiyah Surakarta - Indonesia*

e-mail:

^{1*}b100210374@student.ums.ac.id (*corresponding author*)

²kus189@ums.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of work environment, motivation, and teamwork on the productivity of instructors and workers. This quantitative analysis used data from 130 workers. This inquiry use purposive sampling as its methodology. The study's results demonstrate that the work environment, motivation, and Teamwork each have a positive and significant influence on job performance.

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

Diterima (Received) : 28-10-2024

Direvisi (Revised) : 12-11-2024

Disetujui (Approved) : 14-11-2024

Dipublikasi (Published) : 16-11-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini kinerja yang baik sangat penting bagi organisasi ingin menggapai target yang sudah ditetapkan. Prestasi kerja menurut Hakim dan Mardianto, (2019) berkaitan dengan pencapaian yang diraih oleh seseorang terutama bagi guru dan karyawan, baik terkait kualitas maupun kuantitas pekerjaan dari guru dan karyawan. Prestasi kerja menggambarkan tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam pengelolaan tenaga kerja yang ada didalam sebuah organisasi tersebut. Menurut Riyadi (2022), untuk mencapai kinerja guru dan staf yang baik harus didasari dengan kemauan seorang individu.

Mengingat pentingnya karyawan dan guru dalam dunia pendidikan maka perlu adanya pemberian motivasi yang dimaksudkan bahwa dengan hadirnya dorongan kerja yang kuat, karyawan dan guru akan lebih berusaha dalam melakukan pekerjaan (Murwati, 2012). Selain motivasi ada beberapa faktor penting yang saling berkaitan dengan prestasi kerja guru dan pegawai yang ada didalam organisasi yaitu lingkungan kerja dan kerjasama tim (Silitonga & SE, 2020). Hal ini diperkuat dengan terwujudnya suasana kerja yang kondusif dan fasilitas yang nyaman sehingga akan dapat berdampak bagi kelangsungan kerja guru dan karyawan sehingga dapat mencapai tujuan didalam sebuah organisasi (Asi & Gani, 2021).

Menurut Guntoro & Sri Padmanty (2016), lingkungan kerja meliputi seluruh indikator di sekitar karyawan yang bisa memberi dampak pelaksanaan tugas yang diemban. Suasana kerja yang nyaman serta kondusif tercipta dari kesadaran guru, karyawan, juga pimpinan (Ritonga, 2020). Menurut Sulastri & Rai (2023), permasalahan yang sering dihadapi organisasi adalah prestasi kerja guru dan penurunan karyawan akibat suasana kerja yang kurang mendukung dan kurangnya motivasi dari pemimpin.

Menurut Baharuddin et al., (2022), motivasi terkait dengan upaya serta dukungan dari diri individu guna memenuhi harapan yang diinginkannya, sehingga mengarah pada pencapaian sasaran yang ditetapkan. Maka dari itu, dorongan dalam bekerja dijadikan sebagai acuan untuk mendorong seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan optimal yang dimana dapat dijadikan sebagai sebuah perbedaan antara sukses dan gagalnya suatu pekerjaan yang telah ditetapkan dengan didasari bahwasanya tujuan organisasi dapat tercapai (Pianda, 2018). Menurut Imron (2019) selain adanya lingkungan kerja dan motivasi, kerjasama tim juga berperan penting bagi prestasi kerja guru dan karyawan yang berada didalam sebuah organisasi. Menurut Sirait (2023), kerjasama tim adalah proses dimana sekelompok orang berkolaborasi untuk mencapai suatu tujuan bersama yang dimana memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis dengan melibatkan koordinasi, komunikasi, dan saling mendukung antar anggota tim untuk menyelesaikan tugas atau proyek sehingga akan terciptanya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi.

Beberapa tahun terakhir ini lingkungan kerja, motivasi, dan kerjasama tim terkait erat dengan kinerja guru dan staf (Muhammad & Wardhana, 2022). Dimana kinerja guru dan staf ini bisa saja berbentuk *reward* atau promosi jabatan yang lebih baik. Dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Furqon Fa'adhillah (2023) bahwasanya apabila suasana pekerjaan yang tidak nyaman serta kurang mendukung akan menyebabkan ketidaknyamanan seorang karyawan dalam bekerja sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja guru dan staf.

Selain adanya lingkungan kerja, motivasi dari pimpinan kepada bawahan sangat berpengaruh penting dalam mendukung kinerja guru dan staf. Namun hal ini harus dapat diimbangi dengan adanya kolaborasi tim yang efektif, karena apabila kolaborasi kelompok tidak menghasilkan hubungan yang baik antar pimpinan dengan bawahan

ataupun sebaliknya bawahan dengan atasan dan juga bawahan dengan bawahan, maka tidak menutup kemungkinan prestasi kerja karyawan juga akan menurun walaupun lingkungan kerja dan motivasi sudah diberikan dengan layak oleh organisasi (Ruslan, 2012). Salah satu diantaranya adalah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Wonogiri adalah SMK Negeri ini berlokasi di desa Bulusulur, Wonogiri yang memiliki jumlah 130 guru dan karyawan.

Tujuan dari studi ini berguna menganalisa pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kerjasama tim terhadap prestasi kerja guru dan karyawan SMK Negeri 2 Wonogiri dengan memanfaatkan teori lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Menurut Makkira et al., (2022), prestasi kerja merupakan tolok ukur keberhasilan seseorang dalam menjalankan perannya di tempat kerja. Hal ini dimaksudkan sebuah hasil yang diraih individu saat bertugas yang diberi atasan ke karyawannya. Indikator dari prestasi kerja menurut Harefa (2020) meliputi efisiensi, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Lingkungan Kerja

Berlandaskan Safitri et al., (2023), lingkungan kerja mencakup segala hal yang berkaitan bersama karyawan yang meliputi suasana atau kondisi di mana karyawan beraktivitas setiap hari. Indikator dari lingkungan kerja menurut Riskina (2023) ada dua hal yakni elemen lingkungan fisik serta elemen lingkungan non-fisik. Elemen lingkungan fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, suhu, kebersihan. Sedangkan elemen lingkungan non-fisik seperti hubungan antar karyawan, budaya perusahaan, beban kerja, dan sistem manajemen

Motivasi

Menurut Manuain (2022), motivasi atau semangat muncul dari seseorang guna mengambil sebuah tindakan demi tercapainya sasaran tertentu yang telah dirancang. Dalam hal ini ialah sebuah kekuatan penting yang dapat mendorong seorang individu, baik secara sadar maupun tidak, untuk terus beraksi, bekerja keras, dan mengatasi berbagai tantangan yang terjadi kedepan demi mencapai tujuan. Menurut Rivaldo & Yusman (2021), indikator motivasi terdiri dari dua elemen, yakni elemen internal dan eksternal. Dimana elemen internal termasuk kebutuhan, minat, nilai, dan kepribadian. Sedangkan elemen eksternal termasuk promosi atau kenaikan jabatan, prestasi, penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja.

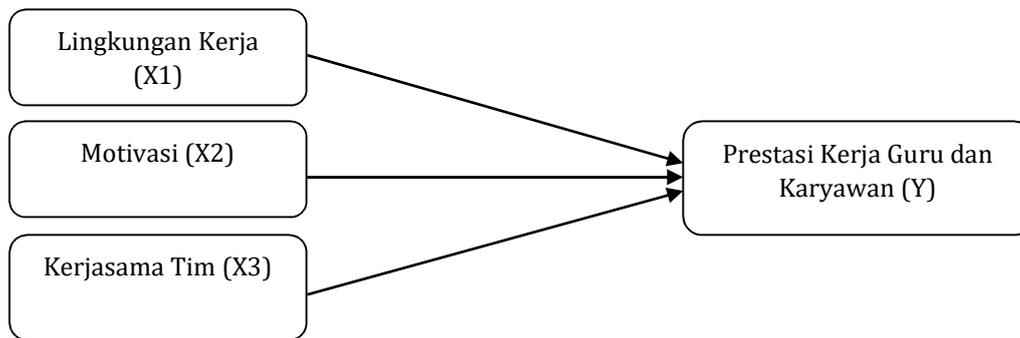
Kerjasama Tim

Menurut Jaenab et al., (2023), kerjasama tim adalah sebuah proses dimana sekelompok individu bekerja sama secara terorganisir dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, kerjasama tim di setiap anggota mempunyai peran serta tanggung jawab yang berbeda-beda pada porsi kerja yang telah diberikan. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwasanya setiap anggota saling bergantung dan saling mendukung dalam mencapai hasil yang optimal demi tercapainya tujuan bersama yang sudah disepakati sebelumnya. Menurut Maulyan & Sandini (2024) indikator kerjasama tim meliputi perilaku anggota tim, interaksi antar anggota tim, dan hasil kerja tim. Indikator perilaku anggota tim meliputi adanya komitmen, saling mendukung, terbuka terhadap ide baru, tanggung jawab, dan proaktif. Indikator interaksi antar anggota tim

meliputi komunikasi efektif, saling menghormati, kerjasama yang baik, konflik yang dikelola dengan baik, dan kepercayaan. Sedangkan untuk indikator hasil kerja tim meliputi pencapaian tujuan, kualitas hasil kerja, efisiensi, inovasi, dan kepuasan anggota tim.

Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:128), “kerangka berpikir adalah implikasi atau koherensi yang terjadi antara variabel bebas atas variabel terikat dimana peneliti memilih variabel tersebut sebagai sumber masalah yang akan diteliti lebih mendalam”. Susunan kerangka penelitian ialah variabel independen lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan kerjasama tim (X3), sedangkan untuk variable dependen menggunakan prestasi kerja guru maupun karyawan (Y).



Sumber : Dikontruksi oleh peneliti, 2024

Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis

Menurut Muspawi (2021), lingkungan kerja ialah semua hal yang berada di pekerja dan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang ditugaskan. Ini bisa diamati dari semakin baik suasana kerja individu, semakin meningkat pula kinerja pekerjaannya dan mampu meningkatkan prestasinya. Berdasarkan penelitian menurut Asnawi (2020), lingkungan kerja memberi dampak besar di kinerja karyawan, memberi dampak positif yang signifikan. Hipotesis pertama penelitian ialah:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja guru dan karyawan.

Menurut Hasibuan dalam Oktavianti et al., (2024), motivasi kerja ialah dorongan yang menumbuhkan semangat kerja individu maka mereka bersedia guna berkolaborasi, bekerja maupun berintegrasi dengan seluruh usaha untuk meraih kepuasan. Motivasi yaitu penggerak dari dalam diri yang memberi dampak tingkah laku manusia guna melaksanakan aktivitas tertentu dengan harapan agar bisa mencapai keinginan (Rahman, 2022). Penelitian sesuai Kaka et al., (2022) menjelaskan motivasi memberi dampak positif signifikan di kinerja pegawai. Hipotesis kedua penelitian yaitu:

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja guru dan karyawan

Arifin dalam Bantam et al., (2024) mengartikan kolaborasi tim sebagai upaya untuk mendorong karyawan berinteraksi, dengan hasil yang harus berdampak pada kinerja tim. Pada dasarnya, kolaborasi tim mempercepat penyelesaian tugas dengan melakukannya secara kelompok. Menurut Lukitasari & Nugraha (2023) Kerjasama tim merupakan sekumpulan dua orang atau lebih yang melaksanakan tugas secara kolektif demi mencapai tujuan didalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan hasil yang baik, serta sebagai strategi untuk mengoptimalkan karyawan agar tidak terjadi karyawan yang bekerja seandainya dalam hal ini harus adanya pembagian pekerjaan dengan karyawan yang lainnya. Ini sejalan dengan Ariandi (2023) yang menyatakan bahwa kerjasama tim memberikan dampak positif yang signifikan kepada kinerja karyawan. Hipotesis ketiga penelitian yaitu:

H₃ : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja guru dan karyawan

METODE PENELITIAN

Metode riset ini adalah kuantitatif, yakni pendekatan yang mengumpulkan data yang berupa angka dan menganalisisnya memanfaatkan statistik (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, populasi yang dianalisis mencakup semua guru dan karyawan SMK Negeri 2 Wonogiri sebanyak 200 responden. Menurut Swarjana & SKM (2022), ukuran dan komposisi populasi bergantung pada sampel. Penelitian ini menggunakan 130 sampel karena peneliti tidak dapat menganalisis semua komunitas dalam populasi yang besar.

Metode pengambilan sampel yang dimanfaatkan ialah *purposive sampling*, yakni tahap pemilihan sampel yang ditetapkan berlandaskan tujuan studi dengan kriteria spesifik (Firdausi & Wajdi, 2024). Ada beberapa kriteria yang diterapkan pada penentuan sampel untuk studi ini, yaitu:

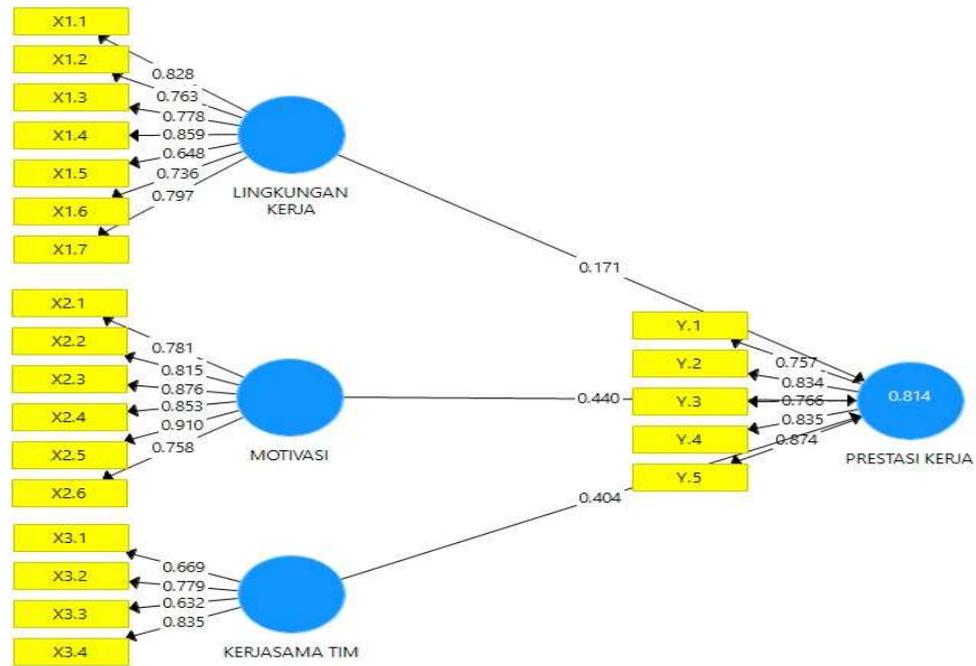
1. Guru dan Karyawan Aktif
2. Lama kerja minimal 2 tahun.

Penelitian ini mengumpulkan data primer dari responden SMK Negeri 2 Wonogiri dengan mengirimkan kuesioner kepada mereka. Penelitian ini menggunakan SEM, *Smart Partial Least Square* (PLS) versi 3.3 dan analisis deskriptif untuk mengevaluasi data. Menurut Sarwono, (2012), model spesifikasi PLS mencakup 3 jenis hubungan internal, eksternal, dan bobot. Hubungan antar variabel dijelaskan dalam model internal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *Outer Model*

Ghozali (2021) menyatakan bahwa outer model mengukur komponen eksterior untuk menghubungkan variabel laten dan indikatornya. Pengujian ini menentukan apakah alat ukur tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada outer model.



Sumber : Output SEM PLS 3.3, 2024

Gambar 2
Outer Model

Gambar 2 mengilustrasikan hasil pengujian algoritma PLS untuk empat variabel penelitian. Variabel lingkungan kerja, motivasi, kerja sama tim, dan prestasi kerja semuanya memiliki indikator dengan nilai outer loading yang memenuhi persyaratan. Nilai outside loading ditunjukkan pada Tabel 1.

Convergent Validity

Convergent Validity (uji validitas konvergen) ialah alat ukur guna mengukur validitas konstruk diantara variabel laten dengan indikatornya (Cheung & Wang, 2017). Dalam hal ini dapat dilakukan dengan menganalisa skor *loading factor / outer loading*. Sebuah indikator dianggap valid secara konvergen jika skor outer loading-nya > 0,7. Skor *outer loading* di setiap indikator pada variabel riset dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,828	Valid
	X1.2	0,763	Valid
	X1.3	0,778	Valid
	X1.4	0,859	Valid
	X1.5	0,648	Valid
	X1.6	0,736	Valid
	X1.7	0,797	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,781	Valid
	X2.2	0,815	Valid
	X2.3	0,876	Valid
	X2.4	0,853	Valid
	X2.5	0,910	Valid
	X2.6	0,758	Valid
Kerjasama Tim (X3)	X3.1	0,669	Valid
	X3.2	0,779	Valid
	X3.3	0,632	Valid
	X3.4	0,835	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,757	Valid
	Y.2	0,834	Valid
	Y.3	0,766	Valid
	Y.4	0,835	Valid
	Y.5	0,874	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai outer loading faktor pada variabel penelitian melebihi 0,7. Menurut Rifai (2015) merekomendasikan skala pengukuran dengan skor loading diantara 0,5 maupun 0,6 untuk validitas konvergen. Tidak ada indikator variabel yang memiliki skor outer loading < 0,5, layak digunakan dalam penelitian dan analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Discriminant Validity (Validitas diskriminan) adalah suatu alat ukur outer model guna menentukan suatu indikator reflektif sesuai dengan konstruksinya dengan acuan bahwa setiap indikator harus berkorelasi tinggi terhadap konstruksinya saja (Ghozali & Latan, 2015). *Discriminant validity* bisa dilihat melalui pendekatan *AVE (Average Variance Extracted)* kurang pada 0,5 maka dianggap valid berdasarkan validitas konvergen (Fornell & Larcker, 1981). Nilai AVE untuk setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,601	Valid
Motivasi (X2)	0,696	Valid
Kerjasama Tim (X3)	0,538	Valid
Prestasi Kerja (Y)	0,663	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tiap variabel dalam penelitian bernilai AVE > 0,5, pada Tabel 2. Variabel penelitian ini lingkungan kerja (0,601), motivasi (0,696), kerja sama tim (0,538), dan kinerja (0,663)

memiliki nilai untuk setiap orang. Ini berarti setiap variabel dalam penelitian ini valid secara diskriminatif.

Composite Reliability

Menurut Ghazali dan Latan (2015), *composite reliability* atau reliabilitas pengukuran konstruk adalah aspek yang diterapkan guna menguji angka reliabilitas. Faktor di suatu variabel dianggap selaras pada *composite reliability* jika nilainya lebih dari 0,7. Skor *reliability* masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,913	Reliabel
Motivasi (X2)	0,932	Reliabel
Kerjasama Tim	0,821	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,908	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,7. Lingkungan kerja: 0,913, motivasi: 0,932, kerja sama tim: 0,821, dan kinerja: 0,908. Karena masing-masing variabel memiliki reliabilitas komposit, maka variabel-variabel tersebut sangat bergantung.

Cronbachs Alpha

Uji reliabilitas kedua yaitu *Cronbachs Alpha*. *Cronbachs Alpha* merupakan teknik statistik yang diterapkan guna menilai konsistensi internal dari indikator variabel psikometrik (Ghozali & Latan, 2015). *Cronbachs Alpha* atau nama lain dari konstruk dapat dianggap reliabel jika nilai *cronbachs alpha* diatas pada 0.60 (Cronbach, 1951). Berikut adalah nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini.

Tabel 4
Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,888	Reliabel
Motivasi (X2)	0,912	Reliabel
Kerjasama Tim (X3)	0,714	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,872	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4 memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel di riset ini ada > 0,6, yang berarti skor tersebut selaras pada kriteria serta seluruh konstruk mampu dianggap reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memeriksa korelasi model regresi. Ghazali dan Latan (2015) menyarankan untuk menganalisis multikolinearitas dengan skor toleransi dan faktor inflasi varians (VIF) menggunakan angka batas di atas 0,1 maupun nilai $VIF < 5$, yang menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara variabel independen. Tabel 5 menunjukkan VIF.

Tabel 5
Collinearity Statistic (VIF)

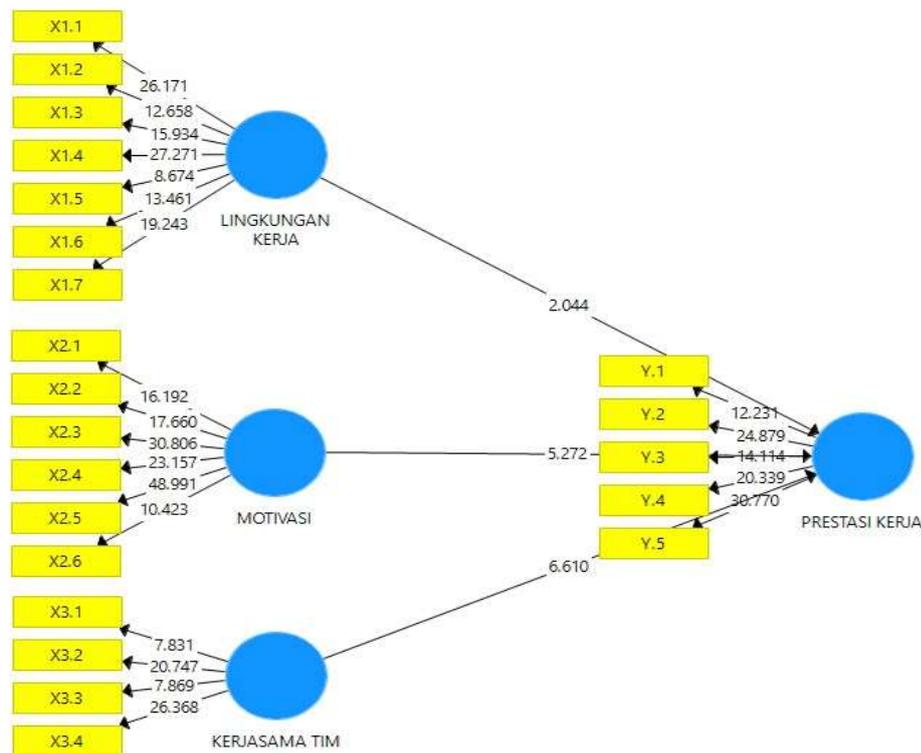
Inner VIF Values	VIF	Keterangan
X1 -> Y	2,300	Non multicollinearity
X2 -> Y	2,661	Non multicollinearity
X3 -> Y	1,853	Non multicollinearity

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Pada Tabel 5, statistik kolinearitas (VIF) menguji multikolinearitas berdasarkan faktor lingkungan kerja pada 2.300 kinerja pekerjaan. Motivasi memengaruhi kinerja pekerjaan sebesar 2,661, dan kerja sama tim sebesar 1,853. Setiap variabel tidak menguji multikolinearitas karena nilai batasnya lebih dari 0,1 atau VIF-nya di bawah 5.

Analisis Inner Model

Menurut Ghozali dan Latan (2015), analisis *inner model* ialah salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi model struktural pada suatu variabel. Evaluasi model struktural pada penelitian ini dibagi menjadi dua macam uji, yakni ; uji *R-Square* (R^2) dan Uji *Q-Square* (Q^2) melalui estimasi koefisien jalur.



Sumber :Output SEM PLS 3.3, 2024

Gambar 3
Inner Model

Gambar 3 menunjukkan pengaruh model penelitian yang diuji. Pengaruh dan nilai yang signifikan ada antara konstruksi, indikator, dan konstruk.

Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Menurut Cheung & Wang (2017), evaluasi model struktural menggambarkan hubungan diantara variabel aktual maupun variabel laten pada variabel prediktor utama, mediator, dan outcome dalam satu model yang utuh. Untailawal et al. (2024) memberikan dua pengujian untuk mengevaluasi kesesuaian model ini adalah *R-Square* (R^2) dan *Q-Square* (Q^2). Nilai R^2 /*R-Square* mengukur pengaruh aspek eksogen terhadap variabel endogen (Ghozali & Latan, 2015). Angka R^2 yang semakin tinggi memperlihatkan determinasi yang semakin tinggi. Nilai R^2 sejumlah 0,75, 0,50, dan 0,25 memperlihatkan model yang kuat, sedang, serta lemah (Ghozali, 2015). Tabel 6 memperlihatkan koefisien determinasi.

Tabel 6
Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Prestasi Kerja (Y)	0,814	0,810

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 6 menunjukkan nilai *R-Square* diterapkan guna mengukur sejauh mana dampak variabel lingkungan kerja, motivasi, serta kerjasama tim terhadap prestasi kerja yakni dengan nilai 0,814 atau 81,4% oleh karena itu, hubungan ini tergolong kuat.

Uji berikutnya merupakan uji *Q-Square*. Ghozali & Latan (2015) menguji nilai Q^2 pada model struktural menggunakan relevansi prediktif. Nilai Q^2 mengevaluasi seberapa baik model dan parameter menangkap nilai yang diamati. Skor Q^2 di atas 0 memperlihatkan hubungan prediktif, sedangkan di bawah 0 memperlihatkan signifikansi prediktif yang lebih rendah. *Q-Square* yang dihitung adalah 0,814. Hal ini memperlihatkan model menjelaskan 81,4% varians data studi, sedangkan variabel lain menjelaskan 18,6%. Perhitungan ini menunjukkan bahwa model penelitian ini cocok.

Nilai *F-Square* (F^2)

Menurut Ghozali & Latan (2015) pada pengujian model struktural, dilaksanakan analisis kepada Q^2 (Relevansi Prediktif). Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan prediksi serta sejauh mana nilai yang didapatkan. Nilai 0,002 (kecil), 0,15 (sedang), atau 0,35 (besar) akan mengubah level struktural. Tabel 7 menunjukkan *F-Square* (F^2) dari analisis data smart PLS 3.0.

Tabel 7
***F-Square* (F^2)**

	Prestasi Kerja
Lingkungan Kerja (X1)	0,068
Motivasi (X2)	0,392
Kerjasama Tim (X3)	0,475

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Pada Tabel 7 terlihat bahwa kemampuan prediksi nilai variabel diatas termasuk dalam kategori besar atau kuat. Hal ini dapat melihat dari hasil nilai lingkungan kerja terhadap kinerja sejumlah 0,068 tergolong besar atau kuat, prediksi nilai motivasi kepada prestasi kerja sejumlah 0,392 tergolong besar atau kuat. Dan nilai kerjasama tim terhadap prestasi kerja sejumlah 0,475 termasuk dalam kategori besar atau kuat.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis membantu menguji teori (Ghozali & Latan, 2015). Tabel skor koefisien rute menganalisis efek langsung dan tidak langsung (mediasi). Pengujian koefisien rute dilakukan melalui bootstrapping berdasarkan statistik t ataupun nilai p (rasio kritis) maupun nilai sampel awal proses. Dampak langsung antara variabel diperlihatkan oleh nilai p yang dibawah dari 0,05, sementara tidak terdapat dampak langsung pabila nilai p diatas dari 0,05 (Ghozali & Latan, 2015). Nilai signifikansi yang dimanfaatkan dalam studi ini adalah statistik t sejumlah 1,96 (dengan level signifikansi 5%). Dampak yang signifikan dianggap cukup besar jika nilai statistik t diatas dari 1,96 (Ghozali & Latan, 2015). Uji hipotesis dilaksanakan dengan perangkat lunak SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0. Nilai *path coefficient* hasil dari pengujian dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8
Path Coefficient (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	H1	0,171	2,044	0,042	Positif Signifikan
Motivasi (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	H2	0,440	5,272	0,000	Positif Signifikan
Kerjasama Tim -> Prestasi Kerja (Y)	H3	0,404	6,610	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 8, interpretasinya seperti berikut :

1. Hipotesis pertama menguji apakah lingkungan kerja memiliki dampak positif serta signifikan pada prestasi kerja. Terlihat bahwa *original sample* sejumlah 0,171, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,044 > 1,96$, serta nilai *p-value* sejumlah $0,042 < 0,05$, oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti diterima.
2. Hipotesis kedua menguji apakah motivasi memiliki dampak positif serta signifikan pada prestasi kerja. Terlihat bahwa *original sample* sejumlah 0,440, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,272 > 1,96$, serta nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti diterima.
3. Hipotesis ketiga menguji apakah kerjasama tim memiliki dampak positif serta signifikan pada prestasi kerja. Terlihat bahwa *original sample* sejumlah 0,404, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $6,610 > 1,96$, serta nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Ferawati (2017), lingkungan kerja merupakan semua hal yang terdapat di sekitar karyawan serta memengaruhi cara karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan kepadanya. Kinerja seseorang dalam bekerja akan meningkat apabila lingkungan kerja yang baik (Asnawi, 2020). Menurut Pawirosumarto (2017), kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh suasana kerja.

Analisis tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan kepada prestasi kerja. Temuan studi ini selaras pada studi yang sudah dilaksanakan Asnawi (2020). Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja dapat meningkatkan efektivitas karyawan. Safitri et al., (2023) menemukan bahwa suasana kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dewi & Mulyani (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Perilaku atau dorongan seseorang melaksanakan kegiatan, baik yang ditunjukkan dengan kuat maupun lemahnya usaha, dipengaruhi oleh berbagai faktor (Soejarminto & Hidayat, 2023). Faktor-faktor tersebut adalah motivasi. Motivasi, yaitu tujuan akhir yang diinginkan yang menggerakkan perilaku seseorang, mencakup beberapa faktor. Hasibuan dalam Oktavianti dkk. (2024) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu daya penggerak yang membuat orang merasa senang dengan pekerjaannya, bekerja sama, bekerja secara efektif maupun bekerja sama untuk mencapai kepuasan. Ridha (2020) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan internal yang menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Hasil analisis mengindikasikan bahwa motivasi mempunyai dampak positif serta signifikan kepada prestasi kerja. Temuan riset selaras pada riset Kaka et al., (2022) menyampaikan motivasi berdampak positif signifikan pada prestasi kerja karyawan. Temuan penelitian Pariakan et al., (2023) juga mengungkapkan motivasi memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Safitri et al., (2023) pada temuan penelitiannya mengemukakan motivasi mempunyai dampak positif serta signifikan kepada kinerja kerja.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Arifin dalam Bantam et al., (2024), kerja tim dapat diartikan sebagai kolaborasi yang mendorong karyawan untuk terlibat satu sama lain, dengan hasil yang memengaruhi kinerja tim. Bekerja sebagai tim pada dasarnya berarti bekerja dalam kelompok untuk mempercepat tugas sehingga dapat diselesaikan dengan cepat (Bantam et al., 2024). Menurut Willem dkk dalam Rio, (2022), menyatakan bahwa tim merupakan sekumpulan individu dengan berbagai kemampuan, bakat, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang bersatu untuk mencapai sebuah tujuan. Simanjuntak (2018) mendefinisikan kerja tim sebagai kelompok yang terdiri dari 2 individu atau lebih berkolaborasi guna mencapai sebuah tujuan bersama, yang mana tujuan tersebut akan lebih mudah dicapai jika dilakukan secara tim dibandingkan jika dilakukan secara individu.

Hasil analisis mengungkapkan bahwa kerjasama tim mempunyai dampak positif serta signifikan kepada prestasi kerja. Hasil ini konsisten dengan studi yang dijalankan oleh Ariandi (2023) yang mengatakan bahwa kerjasama tim memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sirait (2023) mengatakan bahwa kerjasama tim mempengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Dan menurut Maulyan dan Sandini (2024) dalam temuan penelitiannya mengungkapkan bahwa kolaborasi tim memiliki dampak positif serta signifikan kepada prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengkaji bagaimana lingkungan kerja, motivasi maupun kolaborasi mempengaruhi kinerja guru dan staf SMK Negeri 2 Wonogiri. Berdasarkan studi dan diskusi, lingkungan kerja positif maupun signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Motivasi meningkatkan kinerja pekerjaan secara signifikan. Kerja tim meningkatkan kinerja pekerjaan secara signifikan.

Hasil penelitian bisa menjadi acuan bagi SMK Negeri 2 Wonogiri untuk mempertahankan lingkungan kerja yang baik dengan tetap memberikan motivasi kepada guru untuk terus mempertahankan kinerja mereka dengan cara bekerja secara tim maupun individual agar tercapai tujuan organisasi demi menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Disarankan penulis selanjutnya untuk lebih menjabarkan pembahasan tentang Kerjasama tim karena kita hidup berpedoman pada norma-norma sosial, jadi sangat penting dalam bersosialisasi baik terutama didalam lingkup pendidikan, sehingga harus memiliki rasa sosialisasi dan saling bekerjasama yang tinggi

DAFTAR RUJUKAN

- Ariandi, A. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24.
- Asnawi, M. A. M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–5.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62.
- Bantam, D. J., Febryanto, R. D., & Bilnadzari, Y. (2024). Strategi Dalam Meningkatkan Kerjasama Tim Di Lingkungan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, 2(9), 66–71.
- Cheung, G. W., & Wang, C. (2017). Current approaches for assessing convergent and discriminant validity with SEM: Issues and solutions. *Academy of Management Proceedings*, 2017(1), 12706.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Dewi, K. T. S., & Mulyani, M. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 133–139.
- Firdausi, J., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 1080–1092.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Furqon, F. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha. *Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4(1).
- Guntoro, F. A., & Sri Padmanty, M. B. A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus PO Rosalia Indah Palur). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hakim, L., & Mardianto, T. (2019). Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Aparat Desa Di Kantor Pemerintahan Desa Kencong Wilayah Kecamatan Kencong Kabupaten Jember. *JURNAL SOSIAL Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 20(1), 1–7.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225–240.
- Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64–83.
- Jaenab, J., Usadha, I. D. N., & Rahmatia, R. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 103–108.
- Kaka, T. M., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 658–665.
- Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenzu. *Prosiding: FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi)*, 1(6), 498–507.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20.
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 24–29.
- Muhammad, B. A. R., & Wardhana, A. (2022). Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 26–36.
- Murwati, H. (2012). *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Se-Surakarta*.
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106.
- Oktavianti, D., Parinduri, S. I. W., Ghazali, M. R., Malau, A. M., & Malikhah, I. (2024). Analisis Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Thong Langkat Energy Di Kecamatan Bahorok. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3).
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 781–790.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Rahman, S. (2022). Pentingnya motivasi belajar dalam meningkatkan hasil belajar. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*.
- Rifai, A. (2015). Partial least square-structural equation modeling (PLS-SEM) untuk mengukur ekspektasi penggunaan repositori lembaga: pilot studi di UIN syarif

- hidayatullah jakarta. *Al-Maktabah*, 14(1), 56–65.
- Rio, E. S. A. N. (2022). Upaya Meningkatkan Kerjasama Awak Kapal Dalam Kegiatan Olah Gerak Kt. Muarajati Milik Pt. Pelindo Ii Cirebon. *Karya Tulis*.
- Riskina, A. E. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Bank Bukopin KCU Lampung*.
- Ritonga, N. A. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif di SD IT Ummi Aida Medan. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(1), 43–55.
- Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 87–96.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Ruslan, R. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 76–91.
- Safitri, E. A., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Asabri (Persero) Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 107–111.
- Sarwono, J. (2012). *Mengenal PLS-SEM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Silitonga, P. E. S., & SE, M. M. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Sirait, C. L. D. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk Porsea*.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22–32.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. In Alfabeta, Bandung.
- Sulastri, N. I., & Rai, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Lestari Bali Bersama Denpasar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Swarjana, I. K., & SKM, M. P. H. (2022). *Populasi-sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian*. Penerbit Andi.