

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado

Fetrina Adinda E Agimat
William Agustinus Areros
Ventje Tatimu

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
Email: adindaagimat06@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of work environment on work motivation and teamwork at PT POS Indonesia (Persero) KCU Manado. Using a quantitative approach, with a sample size of 58 respondents, and data analysis using SmartPLS 3.0 software. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on work motivation, and the work environment had a negative and insignificant effect on teamwork, while work motivation had a positive but insignificant effect on teamwork, therefore PT. POS Indonesia further maintains and also improves the work environment and work motivation to employees.*

Keywords: *Work Environment, Work Motivation and Teamwork*

Absrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kerjasama tim pada PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. Menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang responden, dan analisis data menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kerjasama tim, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kerjasama tim oleh karena itu PT. POS Indonesia lebih mempertahankan dan juga meningkatkan lingkungan kerja serta motivasi kerja kepada karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan bisnis. Menurut Rumawas (2018:5) “sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau sering juga disebut karyawan”. Oleh sebab itu, keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kualitas karyawannya. Dengan penggunaan sumber daya yang efektif dan berhasil, perusahaan akan mampu bertahan dalam persaingan untuk mencapai hasil terbaik, yaitu kesuksesan. Untuk menjadi sukses diperlukan suatu proses yang tentunya juga melibatkan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan

Dalam peningkatan produktivitas, lingkungan kerja juga berpengaruh kuat terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik

memudahkan tugas pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat sasaran. Demikian juga kondisi kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah stres, tidak mau bekerja dan juga terlambat. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Selain itu, faktor yang mendukung kinerja sumber daya manusia adalah pemberian motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Sebaliknya, ketika motivasi kerja rendah, karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mudah menyerah dan kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Tentunya kebutuhan motivasi dalam bekerja setiap individu pasti berbeda.

Juga dalam kaitannya dengan kegiatan organisasi perusahaan, kerjasama tim diperlukan untuk memperlancar pekerjaan dan mencapai hasil yang baik, karena kerjasama tim biasanya lebih baik daripada kerja individu, ketika tugas yang harus diselesaikan membutuhkan banyak keterampilan. Subyek penelitian ini dilakukan di PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado dimana dalam proses kerjanya sangat membutuhkan kerja sama tim dalam aktivitas kerjanya, diperlukan kerja sama tim yang baik agar dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif. Menurut Robbins & Judge (2008) kelompok kerja adalah sekelompok orang di mana setiap orang berusaha untuk bekerja lebih baik daripada saat mereka melakukannya sendiri. Dalam hal ini pekerjaan yang dilakukan secara tim lebih baik daripada pekerjaan secara individu dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka disusunlah rumusan masalah yaitu: (1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, (2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kerjasama Tim dan (3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kerjasama Tim dengan tujuan penelitian yaitu: (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, (2) mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kerjasama tim, (3) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kerjasama tim.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja fisik mengacu pada semua kondisi di sekitar tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang digunakan, tempat kerja, cara kerja, serta pengaturan kerja individu dan kelompok.

Jenis Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010) yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik meliputi semua bentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung, (2) Lingkungan kerja non fisik meliputi segala keadaan yang berhubungan dengan hubungan

kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau bawahan.

Indikator motivasi menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Hasibuan dan Bahri 2018:75) yaitu: (1) Penerangan/cahaya, berupa cahaya yang masuk kedalam area atau ruang kerja karyawan. Penerangan yang diberikan harus cukup, tidak terlalu terang tetapi tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan dapat lebih teliti dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kesalahan dalam bekerja dapat diminimalkan, (2) Pertukaran udara, Suhu udara atau temperatur udara yang terlalu panas bagi para pekerja dapat menurunkan motivasi kerja para pekerja sehingga bisa menjadi kesalahan dalam pelaksanaan proses kerja, (3) Kebisingan, karyawan membutuhkan suasana yang baik untuk mendukung konsentrasi dalam bekerja. Suasana bising yang berasal dari dalam maupun luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, (4) Kebersihan, kebersihan lingkungan juga dapat mempengaruhi konsentrasi dan kesejahteraan karyawan, lingkungan yang bersih tanpa bau dan sampah yang berserakan dapat mempengaruhi kemampuan konsentrasi selama bekerja, (5) Keamanan Kerja, kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (6) Warna, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dengan bantuan skema warna yang serasi pada dinding lingkungan atau tempat kerja karyawan serta didukung oleh peralatan dan infrastruktur tempat kerja yang sesuai akan memberikan pengaruh positif bagi karyawan, yaitu dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2013:379) "motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan".

Menurut Yusuf dan Maliki (2022:203) "motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi,

motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam tingkat organisasi, tingkat usahanya maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan”.

Adapun jenis motivasi menurut Fauzi dan Irviani (2019:48) yaitu: (1) “Motivasi positif, yang mana manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi baik” (2) “Motivasi negatif, yang mana manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik”.

Sedangkan indikator motivasi menurut Sunyoto (2015) yaitu: (1) Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan hidup seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan sebagainya, (2) Kebutuhan Rasa Aman, meliputi perlindungan terhadap resiko kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan kerja dan jaminan hari tua pada saat sudah pension, (3) Kebutuhan Sosial, mengacu pada kebutuhan akan kelompok kerja yang erat, kepemimpinan yang baik, hiburan bersama dan sebagainya, (4) Kebutuhan penghargaan, meliputi keinginan untuk diakui atas prestasi yang dicapai, keterampilan dan kompetensi diri sendiri, serta pengakuan atas kemampuan diri sendiri, (5) Kebutuhan Aktualisasi diri, berkaitan dengan proses pengembangan potensi diri seseorang yang sebenarnya.

Kerjasama Tim

Di setiap perusahaan pasti membutuhkan kerjasama tim yang baik yang akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim yang baik tercapai ketika orang-orang dalam tim dapat berkoordinasi dengan baik agar dapat mempermudah penyelesaian tugas atau tujuan.

Kelompok kerja adalah sekelompok orang di mana setiap orang berusaha untuk bekerja lebih baik daripada saat dilakukan sendiri. Dalam hal ini, kinerja yang diberikan atau dilakukan secara tim akan lebih baik daripada kinerja secara individu dalam suatu perusahaan (Robbins & Judge, 2008).

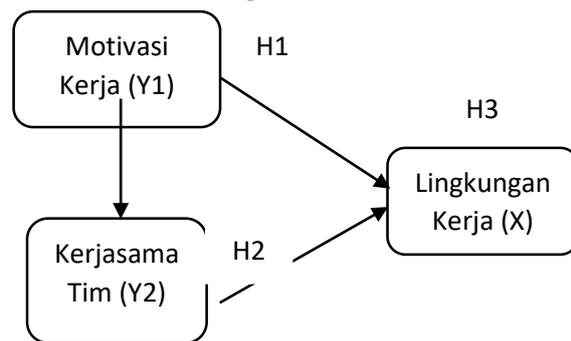
Dewi (2007) berpendapat kerjasama tim adalah bentuk kerjasama yang harus diatur dan dikelola dengan baik. Tim atau kelompok yang

terdiri dari individu yang berbeda dan dengan beragam keahlian yang disesuaikan untuk dapat berkerja bersama dengan pimpinan. Kemudian akan terciptanya saling ketergantungan yang kuat untuk mencapai tujuan.

Indikator kerjasama tim menurut Sibarani (2018) dalam (Padang dan Sitorus, 2022:713) yaitu: (1) Kerjasama, (2) Kepercayaan, (3) Kekompakan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Pikir



Hipotesis:

H₁: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

H₂: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kerjasama tim.

H₃: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kerjasamatim.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 135 dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden dan Teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling. Dan untuk pengumpulan data yaitu dengan observasi langsung dengan menyebarkan kusioner/angket sebanyak 58 lembar dan dengan menggunakan skala likert (1-5)

Sedangkan untuk pengujian data dilakukan uji Outer Model untuk menguji Validitas dan Reliabilitas didalamnya dilakukan uji antara lain: Convergen Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha. Selanjutnya pengujian Inner Model antara lain: Nilai R-Square dan pengujian Bootstrapping. Dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0.

**HASIL PENELITIAN
EVALUASI OUTER MODEL**

Convergen Validity

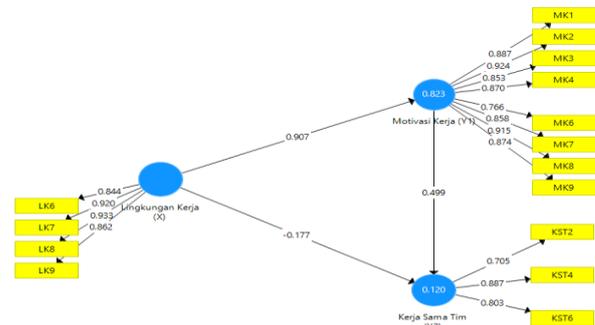
Pada perhitungan ini adalah dengan melihat nilai loading factor untuk setiap indicator <0,7 dan nilai AVE dari setiap variabel adalah di atas 0,5

Tabel.1 Hasil Uji Loading Faktor Setelah Estimasi

Variabel	Item	Faktor Loading
Lingkungan Kerja (X)	LK1	
	LK 2	
	LK 3	
	LK 4	
	LK 5	
	LK 6	0,844
	LK 7	0,920
	LK 8	0,933
	LK 9	0,862
Motivasi Kerja (Y1)	MK 1	0,887
	MK 2	0,924
	MK 3	0,853
	MK 4	0,870
	MK 5	
	MK 6	0,766
	MK 7	0,858
	MK 8	0,915
	MK 9	0,874
Kerja Sama Tim (Y2)	KST 1	
	KST 2	0,705
	KST 3	
	KST 4	0,887
	KST 5	
	KST 6	0,803
	KST 7	
	KST 8	

Sumber data: smartPLS 3.0 2023

Pada Tabel 1 dilihat bahwa indicator yang berada dibawah 0.7 dikeluarkan atau di drop out sehingga didapatlah hasil seperti diatas Gambar 2. Koeffisien jalur setelah estimasi ulang



Berdasarkan hasil estimasi ulang dapat dilihat dalam gambar 2 dan tabel 1

Diketahui pada gambar 2 bahwa masing-masing variabel penelitian telah memiliki nilai *factor loading* >0,7 sehingga semua indikator dapat dinyatakan layak atau valid. Dapat disimpulkan bahwa konstruk telah memenuhi kriteria *convergen validity*.

Tabel. 2 Average Varian Extracted (AVE)

Variabel	Average Varian Extracted (AVE)	Outer Loading
X (LK)	0,793	Valid
Y1 (MK)	0,756	Valid
Y2 (KST)	0,643	Valid

Sumber data: olahan samrtpLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai AVE dari variabel X (LK) adalah 0,793 yang artinya nilai tersebut dikatakan *valid* karena >0,5, nilai AVE dari Y1 (MK) adalah 0,756 dimana artinya *valid* karena >0,5. Sedangkan nilai AVE dari Y2 (KST) adalah 0,643 dan dapat dikatan *valid* karena nilai tersebut >0,5. Berdasarkan keterangan tersebut maka setiap variabel telah memiliki konstruk yang valid. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *convergen validity* pada model yang diuji.

Discriminan Validity

Tabel. 3 Nilai Cross Loading

Kode Item	X	Y1	Y2
LK6	0,844	0,730	0,195
LK7	0,920	0,817	0,199
LK8	0,933	0,873	0,280

LK9	0,862	0,801	0,300
MK1	0,811	0,887	0,321
MK2	0,823	0,924	0,376
MK3	0,764	0,853	0,251
MK4	0,836	0,870	0,137
MK6	0,667	0,766	0,372
MK7	0,804	0,858	0,321
MK8	0,808	0,915	0,300
MK9	0,789	0,874	0,275
KST2	0,183	0,193	0,705
KST4	0,298	0,372	0,887
KST6	0,114	0,160	0,803

Sumber data: Olahan smartPLS 3.0, 2023

Pada table 3 dapat dilihat bahwa nilai *loading* yang ditebalkan dari masing-masing item indikator terhadap kosntruknya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk sudah memiliki *discriminant validity* lebih baik daripada nilai dari variabel indikator lainnya.

Composite Reliability

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
X (LK)	0,939	<i>Reliabel</i>
Y1 (MK)	0,961	<i>Reliabel</i>
Y2 (KST)	0,843	<i>Reliabel</i>

Sumber data: olahan smartPLS 3.0 2023

Berdasarkan pada tabel 4, nilai *composite reliablitiy* dari variabel X yaitu 0,939 yang artinya nilai tersebut dikatan valid karena nilainya diatas 0,7, selanjutnya nilai dari variabel Y1 yaitu 0,961 yang juga valid karena nilainya diatas 0,7, dan untuk nilai dari variabel Y2 yaitu 0,843 juga valid karena nilainya diatas 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa semua nilai dari variabel diatas memiliki reliabilitas yang baik.

Cronbach's Alpha

Tabel. 5 Cronbach's Alpha

Variabe l	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keteranga n
X (LK)	0,913	<i>Reliabel</i>
Y1 (MK)	0,954	<i>Reliabel</i>
Y2 (KST)	0,752	<i>Reliabel</i>

Sumber data: olahan smartPLS 3.0 2023

Berdasarkan pada tabel 5, dilihat bahwa hasil dari nilai *cronbach's alpha* pada variabel X adalah 0,913 yang artinya nilai tersebut dikatakan valid karena diatas 0,7, nilai *cronbach's alpha* dari variabel Y1 yaitu 0,954 juga valid karena nilainya diatas 0,7, dan untuk nilai dari variabel Y2 adalah 0,752 juga valid karena nilanya diatas 0,7. Sehingga dapat disimpulkan nilai dari variabel X dan Y1 memiliki tingkat reliabilitas tinggi dan untuk Y2 memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

EVALUASI INNER MODEL

Nilai R-Square

Tabel 6. Hasil R Square

<i>Model</i>	<i>R Square</i>	<i>R Square Adujsted</i>
Y2 (KST)	0,120	0,088
Y1 (MK)	0,823	0,820

Sumber data: Olahan smartPLS 3.0 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan pengaruh X (LK) terhadap Y1 (MK) adalah 0,823 atau 82,3% dan dan besarnya pengaruh X (LK) terhadap Y2 (KST) adalah 0,120 atau 12,0%. Maka dapat dikatakana konstruk X (LK) dalam mempengaruhi Y1 sebesar $0,823 > 0,67$ maka dapat dikatakan kuat, sedangkan konstruk X (LK) dalam mempengaruhi Y2 hanya sebesar $0,12 < 0,19$ maka dapat dikatakan konstruk lemah.

Pengujian Boothstrapping

Tabel 7. Path Coeffisien

Mod el	<i>Origi nal Samp el (O)</i>	<i>Stand ardeviat ion</i>	<i>T Statistik (O/STD EV)</i>	<i>P Val ues</i>
X (LK)	0.907	0.029	30.959	0.000
-> Y1 (MK)	-	0.420	0.421	0.674
X (LK)	0.177	-	-	-
-> Y2	-	-	-	-

(KST)					
Y1	0.499	0.431	1.157	0.24	
(MK)				8	
->					
Y2					
(KST)					

Sumber data: olahan smartPLS 3.0, 2023

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. POS Indonesia KCU Manado dapat dikatakan baik. Artinya bahwa kondisi lingkungan yang diciptakan oleh perusahaan memberi dampak positif bagi motivasi kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan indikator-indikator lingkungan kerja seperti kebersihan, keamanan kerja dan tata warna yang dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pewarnaan pada dinding PT. POS Indonesia KCU Manado adalah orange dan putih yang mungkin hal tersebut membuat karyawan merasa nyaman di ruang kerja. Sedangkan indikator kebersihan sudah baik dimana disediakan toilet yang bersih dan air yang bersih sehingga karyawan merasa nyaman. Dan untuk indikator keamanan kerja perusahaan menyediakan security yang berjaga di sekitar kantor 1x24 jam yang memberikan rasa aman untuk karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT. POS Indonesia KCU Manado adalah baik.. Sedangkan pada hasil kusioner penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT. POS Indonesia KCU Manado termasuk dalam kategori sangat baik diaman setiap indikator dalam kusioner yang disebarkan sudah terbilang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kerjasama Tim pada PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado

Dapat dilihat pada tabel diatas variabel X (LK) terhadap Y1 (MK) memiliki nilai koefisien sebesar 0.907 dan besar nilai t statistik sebesar 30.959, dan diikuti nilai variabel X (LK) terhadap Y2 (KST) dengan nilai koefisien sebesar -0.177 dan dengan nilai t statistik sebesar 0.421, selanjutnya nilai koefisien variabel Y1 (MK) terhadap Y2 (KST) sebesar 0.499 dan nilai t statistik sebesar 1.157

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kerja sama tim pada PT. POS Indonesia KCU Manado. Hal ini karena indicator dari lingkungan kerja tidak dapat memengaruhi kerjasama tim karyawan dimana indicator fisik hanya berupa kondisi dalam lingkup kerja dan hanya bisa mendorong diri sendiri bukan mempengaruhi efektivitas kerja tim dalam PT. POS Indonesia KCU Manado. Hal ini juga disebabkan peneliti hanya meneliti tentang lingkungan kerja fisik bukan non fisik sehingga menyebabkan tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kerjasama tim. Hal ini juga dapat dilihat dalam koefisien jalur bahwa tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap kerjasama tim hanya sebesar 18,3% bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi motivasi kerjasama pada PT. POS Indonesia KCU Manado.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kerjasama Tim pada PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kerjasama tim tapi tidak signifikan pada PT. POS Indonesia KCU Manado. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dapat mempengaruhi kerja sama tim namun juga tidak dipermasalkan tentang motivasi kerja karena untuk menghasilkan kerja sama tim yang didorong dari dalam diri sendiri.

Dapat dilihat juga pada karakteristik karyawan didominasi yang bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 26 orang maka dapat

menyebabkan kurangnya kemistry setiap karyawan dalam melakukan kerjasama tim yang baik.

Adapun dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Rezita (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Warouw, Sumayku, Tumbel (2017) yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi terciptanya motivasi kerja. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Arief Nugroho (2020) yang menjayatan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kerja sama tim. Selanjutnya hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Iskandar (2018) dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim, tapi berbeda dengan penelitian ini motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

SIMPULAN

Kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian didasari oleh analisis data dan pembahasan yang dilakukan yaitu: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja pada PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado yang berarti lingkungan kerja memberikan dampak bagi motivasi kerja karyawan PT. POS Indonesia KCU Manado. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kerja sama tim yang artinya lingkungan kerja bukan merupakan hal yang dapat mempengaruhi berlangsungnya kerja sama tim pada PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kerjasama tim hal ini berarti motivasi kerja merupakan pendorong karyawan melakukan kerjasama tim namun bukan menjadi dasar untuk dapat melakukan kerja sama tim secara baik

bagi karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado.

Refrensi

- Dewi, S. 2007. *Team Work (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Progressio.
- Fauzi, H., & Irviani, R. 2019. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Manenggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 1.1*, 75.
- Iskandar. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kerjasama Tim pada Anggota Sekolah Sepak Bola (SSB) Tunas Bangsa. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau 9.2*.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A. P. 2020. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan di Goro Assalam Hypermart). *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Padang S. I, & Sitorus H. D. 2022. Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera. *Jurnal Manajemen dan Sains Universitas Putera Batam 7.2*, 713.
- Rezita, R. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JAP) 2.2*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumawas, W. 2015. Analisis Faktor Motivasi Dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap

- Kinerja Pegawai Pemerintah Di Kecamatan Tomohon Barat. *Jurnal Logos Spectrum*.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Sam Ratulangi: Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Jln. Kampus Unsrat-Bahu Manado: Unsrat Press.
- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Manadar Maju.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (CAPS).
- Warouw, C., Sumayku, S., & Tumbel, T. M. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. 2022. *Perilaku Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.