

---

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Individu dan Kerjasama Tim Bank BRI Kantor Cabang Manado

Gregy F. W. Siwu  
Riane Johnly Pio  
Joanne V. Mangindaan

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email : [gregyfabio1002@gmail.com](mailto:gregyfabio1002@gmail.com)

---

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of the work environment on individual work motivation and teamwork. This study used quantitative methods and the data collection technique used was the distribution of questionnaires with a sample size of 39 respondents. The data processing process uses SmartPLS 4.0 software. The data analysis techniques used in this study are validity and reliability tests, outer model tests, inner model tests, and hypothesis testing. The results showed that the work environment has a positive and significant effect on individual work motivation. The work environment has a positive but insignificant effect on teamwork. Individual work motivation has a positive and significant effect on teamwork.*

**Keywords:** *Work Environment, Individual Work Motivation, Team Work*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja individu dan kerjasama tim. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu pembagian kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 39 responden. Proses olah data menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji *outer model*, uji *inner model*, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja individu. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kerjasama tim. Motivasi kerja individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.

**Kata kunci :** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Individu, Kerjasama Tim

---

### **Pendahuluan**

Peningkatan dan perkembangan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, maka diperlukan adanya orang-orang yang memandu terciptanya kegiatan bisnis yang lebih terarah dan memfasilitasi penetapan strategi dalam proses perkembangan perusahaan. Menurut Rumawas (2018:5) sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan. Sumber daya tersebut yang dapat membuat sumber daya yang lain dapat berjalan. “Meskipun sumber daya manusia merupakan aset yang sulit di ukur secara kongkret di bandingkan aset fisik atau aset lainnya, sumber

daya manusia perlu ditingkatkan kualitasnya karena sangat menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan serta meningkatkan kinerja perusahaan.” (Rumawas, 2015). Manajemen sumber daya manusia yang baik bukan lagi pilihan, tetapi kewajiban untuk pengembangan perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan diperlukan proses yang tentunya melibatkan sumber daya manusia yang baik dalam peningkatan produktivitas perusahaan.

Dalam hal peningkatan produktivitas perusahaan, lingkungan kerja sangat berdampak kuat. Suasana lingkungan kerja yang baik mendorong kinerja karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan terarah. Kondisi kerja yang tidak sehat dapat

membuat karyawan mudah stres, tidak mau bekerja dan terlambat. Gitosudarmo (2000:151) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan adalah pemberian motivasi kerja. Dengan 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 menyelesaikan pekerjaannya. Kebutuhan akan motivasi kerja tentu berbeda pada setiap orang. Peningkatan produktivitas kerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan juga berbeda. Menurut Siagian (2001:287) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu; Perasaan dan emosi; Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri, seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi karyawan; Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang.

Dalam kaitannya dengan kegiatan organisasi atau perusahaan kerjasama tim juga diperlukan untuk mempercepat pekerjaan dan mencapai hasil yang baik, karena kerjasama tim hasilnya lebih efisien daripada kerja individu ketika tugas yang harus dilakukan membutuhkan keterampilan yang berlebih. Menurut Manurung (2013 :15) kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Menurut Sharma (2012), beberapa faktor yang mempengaruhi kerjasama tim adalah adanya tujuan yang jelas; terbuka dan jujur dalam komunikasi; pengambilan keputusan kooperatif; suasana kepercayaan; rasa memiliki; keterampilan mendengarkan yang baik; partisipasi semua anggota. Dari uraian latar belakang diatas, maka bisa diambil kesimpulan judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh

Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Individu dan Kerjasama Tim pada Bank BRI Kantor Cabang Manado”.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja pada Bank BRI Kantor Cabang Manado berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Individu karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja pada Bank BRI Kantor Cabang Manado berpengaruh terhadap kerjasama tim?
3. Apakah motivasi kerja individu karyawan Bank BRI Kantor Cabang Manado berpengaruh terhadap kerjasama tim?

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja individu pada Bank BRI Kantor Cabang Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kerjasama tim pada Bank BRI Kantor Cabang Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kerjasama tim pada Bank BRI Kantor Cabang Manado.

### **Kajian Pustaka** **Lingkungan Kerja**

Gitosudarmo (2000:151) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik yang meliputi semua bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung dan (2) Lingkungan kerja non

fisik yang meliputi segala keadaan yang berhubungan dengan sosial dan keorganisasian atau perusahaan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:28) yaitu (1) Penerangan atau cahaya, (2) Sirkulasi udara, (3) Kebisingan, (4) Temperatur atau suhu udara, dan (5) Keamanan.

### Motivasi Kerja Individu

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Motivasi kerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan motivasi kerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan.

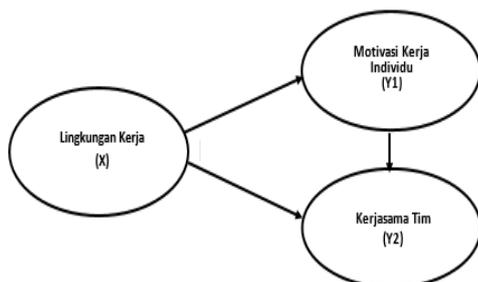
Menurut Sunyoto (2015) Indikator motivasi kerja yaitu: (1) Kebutuhan Fisik, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

### Kerjasama Tim

Menurut Arifin (2011) kerjasama tim adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sriyono dan Farida (2013) kerjasama tim adalah orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Indikator Kerjasama Tim menurut Davis (2014), antara lain: (1) Tanggung jawab bersama, (2) Saling berkontribusi, (3) Pengarahan kemampuan secara maksimal, (4) Komunikasi yang efektif.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1.

### Hipotesis

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja individu.
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kerjasama tim.
3. Terhadap pengaruh antara motivasi kerja individu terhadap kerjasama tim.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank BRI Kantor Cabang Manado yang berlokasi di Jalan Sarapung No.4 RW.6 Wenang Utara, Kec.Wenang, Kota Manado selama kurang lebih dua bulan. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 64 dengan jumlah sampel sebanyak 39 responden dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling insidental. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang merupakan sekumpulan pernyataan atau pertanyaan yang disebarkan kepada responden untuk dijawab dengan secara jujur berdasarkan fakta yang dirasakan, dialami, atau mewakili pendapat dan pengalaman responden tersebut. Alat ukur yang menjadi acuan pada penelitian ini adalah skala likert (1-5). Sedangkan untuk pengujian data dilakukan uji Outer Model untuk menguji Validitas dan Reliabilitas di dalamnya antara lain dilakukan uji: *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted*, dan *Discriminant Validity*. Selanjutnya pengujian Inner Model antara lain: *R-Square*, *F-Square* dan *Bootstrapping*. Dengan bantuan software *SmartPLS 4.0*.

### Hasil Penelitian

#### 1. Convergent Validity

Tabel 1. Hasil Outer Loading

Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja Individu (Y1)	Kerjasama Tim (Y2)
0,807 (X.1)	0,865 (Y1.1)	0,847 (Y2.1)
0,805 (X.2)	0,769 (Y1.2)	0,797 (Y2.2)
0,818 (X.3)	0,826 (Y1.3)	0,851 (Y2.3)
0,831 (X.4)	0,758 (Y1.4)	0,770 (Y2.4)
0,781 (X.5)	0,779 (Y1.5)	

Hasil convergent validity dapat dilakukan dengan melihat indikator validitas yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor* >0,70. Nilai *loading factor* ini akan menunjukkan seberapa besar korelasi antara indikator dengan variabel laten. Berikut adalah nilai outer loading setiap variabel setelah dilakukan pengujian.

Berdasarkan data dari tabel diatas, menunjukkan hasil pada uji outer loading variabel-variabel tersebut memiliki nilai korelasi  $\geq 0,70$  telah terpenuhi dengan demikian dapat disimpulkan seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas.

## 2. Average Variance Extracted

Tabel 2. *Average Variance Extracted*

Variabel	Nilai AVE	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.654	>0,5	Valid
Motivasi Kerja Individu	0.641	>0,5	Valid
Kerjasama Tim	0.668	>0,5	Valid

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE (Average Variance Extracted) yang diperoleh variabel lingkungan kerja mempunyai nilai 0,654, variabel motivasi kerja individu mempunyai nilai 0,641, dan variabel kerjasama tim mempunyai nilai 0,668. Jadi dapat disimpulkan setiap variabel memenuhi kriteria validitas.

## 3. Discriminant Validity

Tabel 3. Hasil *Cross Loading*

	X	Y1	Y2
X.1	0.807	0.447	0.129
X.2	0.805	0.443	0.330
X.3	0.818	0.336	0.193
X.4	0.831	0.360	0.211
X.5	0.781	0.359	0.208
Y1.1	0.298	0.865	0.579
Y1.2	0.479	0.769	0.260
Y1.3	0.382	0.826	0.511
Y1.4	0.323	0.758	0.312
Y1.5	0.483	0.779	0.282
Y2.1	0.304	0.457	0.847
Y2.2	0.199	0.337	0.797
Y2.3	0.243	0.455	0.851
Y2.4	0.118	0.363	0.770

Sumber: Data Olahan (2023)

*Discriminant Validity* dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Nilai *cross loading* menunjukkan

besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Nilai *cross loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* dengan konstruk yang lain.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh nilai *loading* X.1 (indikator pertanyaan ke-1 untuk variabel Lingkungan Kerja) adalah sebesar 0.807 yang lebih besar daripada nilai *loading* dengan konstruk lain, yaitu Motivasi Kerja Individu (0.447) dan Kerjasama Tim (0.129). Begitu juga dengan indikator-indikator variabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Individu, dan Kerjasama Tim memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar daripada *cross loading* dengan konstruk yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten telah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

## 4. Composite Reliability

Tabel 4. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.868	0.904	>0,7	Reliabel
Motivasi Kerja Individu	0.860	0.899	>0,7	Reliabel
Kerjasama Tim	0.835	0.889	>0,7	Reliabel

Composite reliability digunakan untuk menguji indikator-indikator pada suatu variabel. Tolak ukur nilai composite reliability yaitu  $\geq 0,7$ .

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai composite reliability yang diperoleh dari masing-masing variabel lebih dari 0,7. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memenuhi kriteria validitas.

## 5. R Square

Tabel 5. R-Square

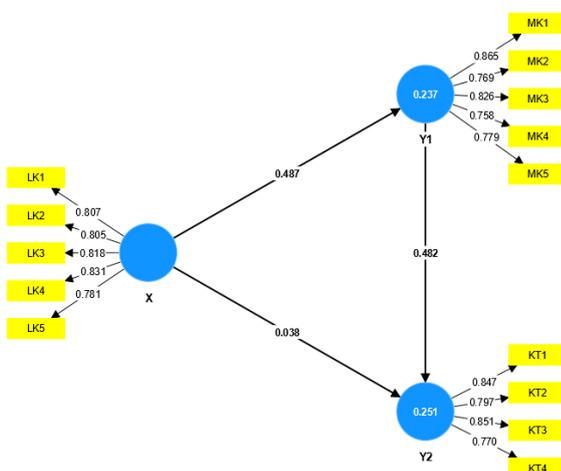
Variabel	R Square	R Square Adjusted
Lingkungan Kerja	0.237	0.217
Kerjasama Tim	0.251	0.209

Nilai R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil perhitungan *R-Square* untuk variabel endogen. Pada variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai R-Square sebesar 0.237. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi 23.7% Lingkungan Kerja diantaranya adalah Motivasi Kerja Individu (Y1), sedangkan sisanya sebesar 76.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Selain itu, pada variabel Kerjasama Tim (Y2) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.251. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi 25.1% Kerjasama Tim diantaranya adalah Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi Kerja Individu (Y1), sedangkan sisanya sebesar 74.9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## 6. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini hasil yang didapat dan korelasi antar konstruk diukur dengan melihat T-Statistics, path coefficients dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian.



## Gambar 2. Path Coefficients

Berikut ini adalah Path Coefficient digunakan untuk menunjukkan sifat korelasi antar konstruk (positif/negatif) yang dapat dilihat pada tabel di bawah

Tabel 6. Path Coefficient

Variabel	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/ST DEV )	P Values
X -> Y1	0.487	0.516	0.153	3.180	0.001
X -> Y2	0.038	0.047	0.207	0.182	0.856
Y1 -> Y2	0.482	0.507	0.182	2.645	0.008

Sumber: Data Olahan (2023)

Uji Hipotesis 1. Besarnya nilai koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Individu sebesar 0.487 yang berarti mempunyai pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Individu. Atau dapat di artikan bahwa semakin baik nilai Lingkungan Kerja maka Motivasi Kerja Individu akan semakin meningkat. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Individu hasil bootstrap adalah 0.516 dengan nilai T hitung 3.180 maka nilai P value adalah  $0.001 < 0,05$  sehingga Hipotesis 1 diterima atau yang berarti pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Individu signifikan.

Uji Hipotesis 2. Besarnya nilai koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kerjasama Tim sebesar 0,038 yang berpengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kerjasama Tim. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi Lingkungan Kerja terhadap Kerjasama Tim hasil bootstrap adalah 0.047 dengan nilai T hitung 0.182 dan nilai P value  $0,856 > 0,05$  sehingga Hipotesis 2 diterima namun, pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kerjasama Tim tidak signifikan. Sehingga pada Hipotesis 2 ini, Lingkungan

Kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap Kerjasama Tim karena  $p$  value  $> 0,05$ .

. Uji Hipotesis 3. Besarnya nilai koefisien untuk variabel Motivasi Kerja Individu terhadap Kerjasama Tim sebesar 0.482 yang berarti mempunyai pengaruh positif Motivasi Kerja Individu terhadap Kerjasama Tim. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi Motivasi Kerja Individu terhadap Kerjasama Tim hasil bootstrap adalah 0.507 dengan nilai  $T$  hitung 2.645 dan nilai  $P$  value adalah  $0.008 < 0,05$  sehingga Hipotesis 3 diterima atau yang berarti pengaruh langsung Motivasi Kerja Individu terhadap Kerjasama Tim signifikan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Individu**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Individu, hasil yang didapat hipotesis tersebut dapat diterima, dan hasil ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Individu pada Bank BRI Kantor Cabang Manado. Hasil ini menunjukkan kondisi lingkungan yang diciptakan oleh perusahaan memberi dampak positif bagi motivasi kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan indikator-indikator lingkungan kerja seperti penerangan atau cahaya, sirkulasi, kebisingan, suhu udara, dan keamanan di tempat kerja yang dikelola dengan baik oleh perusahaan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kerjasama Tim**

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Lingkungan Kerja terhadap Kerjasama Tim, hasilnya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kerjasama Tim pada Bank BRI Kantor Cabang Manado. Hal ini karena indikator dari lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kerjasama tim karyawan dimana indikator fisik hanya berupa kondisi dalam lingkup kerja dan hanya bisa mendorong diri sendiri bukan mempengaruhi efektivitas kerja tim pada Bank BRI Kantor Cabang 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.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Individu terhadap Kerjasama Tim**

Berdasarkan uji yang dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja Individu dan Kerjasama Tim, hasilnya Motivasi Kerja Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim. Hasil ini menunjukkan dengan adanya motivasi kerja yang baik dapat mempengaruhi kerja sama tim namun juga tidak dipermasalahakan tentang motivasi kerja karena untuk menghasilkan kerjasama tim yang didorong dari dalam diri sendiri.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu atas nama:

1. Bidara, Areros, Rumawas (2021) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau". Hasil: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada BRI Unit Siau.
2. Warouw, Sumayku, Tumbel (2017) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT. BPR Prisma Manado" Hasil: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. BPR Prisma Dana Manado.
3. Agimat, Areros, Tatimu (2023) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. Hasil: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim PT. POS Indonesia KCU Manado.

### **Simpulan**

Simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Individu pada Bank BRI Kantor Cabang Manado.
2. Lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kerjasama Tim pada Bank BRI Kantor Cabang Manado.
3. Motivasi Kerja Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim pada Bank BRI Kantor Cabang Manado.

## Daftar Pustaka

- Agimat, F. A., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4 (1):81-87.
- Arifin, Z. (2011). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdak
- Bidara, H. V., Areros, A. W., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 2 (6):465-469.
- Daft, R. (2006). *Manajemen, Edisi Keenam Jilid Dua*. Jakarta : Erlangga.
- Davis, K. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Farida, S. & Sriyono (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Manajemen Bisnis*, 2 (1):129-146.
- Gitosudarmo, I. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manurung, H. (2013). *Kerjasama Tim Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan*. Medan: Repository USU.
- Rumawas, W. (2015). Analisis Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Di Kecamatan Tomohon Barat. *Logos Spectrum*, 10 (2):186-191.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sharma , R., & Mani , P. (2012). Effective And Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations. *International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research*, 30 (12):154-171.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bima Aksara.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: CAPS.
- Warouw, C., Sumayku, S., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* , 5 (4):1-7.