



Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar

Almuhaimin Aditya¹, Rina², Nurmega³

¹⁻³Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: ¹iminimin030@gmail.com, ²rinajanny78@gmail.com, ³nurmega77@gmail.com

Article Info

Article history:

Received August 10, 2026

Revised September 02, 2026

Accepted September 06, 2026

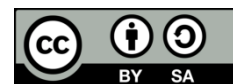
Keywords:

Teamwork, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of teamwork and work environment on employee performance in Makassar Class I Type A Navigation District. Teamwork and work environment are important factors that can increase the effectiveness of work implementation and support the achievement of organizational goals. This study uses a quantitative approach with an associative research type. The population in this study were all 243 employees of Makassar Class I Type A Navigation District. The sample determination used the Slovin formula to obtain 151 respondents. Data collection techniques were carried out through distributing questionnaires, observation, and documentation. Data analysis used instrument tests (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was carried out using the t test and coefficient of determination (R^2). The results of the study showed that: (1) teamwork has a positive and significant effect on employee performance (t count = 4.893; sig. = 0.000); (2) the work environment has a positive and significant effect on employee performance (t count = 5.481; sig. = 0.000); and (3) simultaneously, teamwork and the work environment have a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.478 or 47.8%. This study's findings indicate that the better the cooperation between employees and the more conducive the work environment created by the organization, the higher the resulting employee performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received August 10, 2026

Revised September 02, 2026

Accepted September 06, 2026

Keywords:

Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar. Kerjasama tim dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar yang berjumlah 243 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 151 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = 4,893; sig. = 0,000);



(2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = 5,481; sig. = 0,000); dan (3) secara simultan, kerjasama tim dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,478 atau 47,8%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama antarpegawai dan semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Almuhaimin Aditya

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: iminimin030@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada instansi pemerintah, kualitas sumber daya manusia tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas organisasi, tetapi juga menentukan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2012). Banyak faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, baik yang berasal dari faktor individu maupun faktor organisasi. Di antara berbagai faktor tersebut, kerjasama tim dan lingkungan kerja merupakan dua aspek yang memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan (Pratama & Lestari, 2023). Kerjasama tim yang efektif akan menghasilkan koordinasi yang baik, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan tanggung jawab bersama terhadap hasil pekerjaan (Hatta et al., 2017; Robbins, 2002).

Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi, semangat kerja, konsentrasi, serta produktivitas pegawai (Sedarmayanti, 2019; Sihombing, 2004). Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Kementerian Perhubungan yang memiliki tugas menyelenggarakan pelayanan sarana bantu navigasi pelayaran guna menjamin keselamatan, keamanan, dan kelancaran lalu lintas pelayaran. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan kerja sama tim maupun kondisi lingkungan kerja, seperti koordinasi antarbagian yang belum selalu efektif, pembagian tugas yang belum seimbang, serta pemanfaatan fasilitas kerja yang belum optimal.

Penelitian terdahulu seperti Pratama dan Lestari (2023), Parante et al. (2022), serta Widyastuti dan Indiyati (2021) menunjukkan bahwa kerjasama tim dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian tersebut tidak dapat digeneralisasi pada setiap organisasi karena masing-masing instansi memiliki karakteristik yang berbeda. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar, Jalan



Sabutung No. 30, Kota Makassar, pada tahun 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar yang berjumlah 243 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 151 responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kerjasama Tim (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah responden 151 orang, diperoleh r tabel sebesar 0,159.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kerja sama tim	X1.1	0,651	0,159	Valid
	X1.2	0,675	0,159	Valid
	X1.3	0,693	0,159	Valid
	X1.4	0,773	0,159	Valid
Lingkungan kerja	X2.1	0,550	0,159	Valid
	X2.2	0,703	0,159	Valid
	X2.3	0,775	0,159	Valid
	X2.4	0,697	0,159	Valid
Kinerja pegawai	Y.1	0,790	0,159	Valid
	Y.2	0,738	0,159	Valid
	Y.3	0,716	0,159	Valid
	Y.4	0,474	0,159	Valid

Sumber: Hasil output SPSS v25, data diolah 2026

Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,159), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Standar	Keterangan
1	Kerja sama tim(X_1)	0,649	3	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,624	3	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,623	3	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS v25, data diolah 2026



Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65125368
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,093
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil output SPSS v25, data diolah 2026

Nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antarvariabel independen. Kriteria bebas multikolinearitas adalah nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,638	1,568
	X2	,638	1,568
a. Dependent Variable: Y			

Sumber: Hasil output SPSS v25, data diolah 2026

Kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.



c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Berdasarkan hasil uji Glejser, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,270	1,086		3,931	,000
	X1	,332	,068	,364	4,893	,000
	X2	,406	,074	,408	5,481	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output SPSS v25, data diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = 4,270 + 0,332X_1 + 0,406X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: Nilai konstanta sebesar 4,270 berarti apabila variabel Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Pegawai sebesar 4,270. Koefisien X_1 sebesar 0,332 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Kerjasama Tim akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,332 satuan. Koefisien X_2 sebesar 0,406 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,406 satuan. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel Lingkungan Kerja ($\beta = 0,408$) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Kerjasama Tim ($\beta = 0,364$).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,270	1,086		3,931	,000
	X1	,332	,068	,364	4,893	,000
	X2	,406	,074	,408	5,481	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output SPSS v25, data diolah 2026

H_1 diterima: Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (sig. $0,000 < 0,05$). H_2 diterima: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (sig. $0,000 < 0,05$).



b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 ^a	,478	,471	1,66237
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil output SPSS v25, data diolah 2026

Nilai R Square sebesar 0,478 menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 47,8%, sedangkan sisanya sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 4,893. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2018) yang menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan proses kolaborasi antarindividu yang saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Semakin baik koordinasi dan komunikasi yang terjalin dalam sebuah tim, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi. Hasil ini juga mendukung penelitian Pratama dan Lestari (2023) yang menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 5,481. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan motivasi serta semangat kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, dan produktivitas pegawai. Hasil ini juga mendukung penelitian Widyastuti dan Indiyati (2021) serta Sunarno (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:
2. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar (t hitung = 4,893; sig. = 0,000). Semakin baik kerjasama tim yang terjalin antarpegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar (t hitung = 5,481; sig. = 0,000). Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan semangat, motivasi, dan produktivitas pegawai. Secara simultan, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan



nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,478 atau 47,8%. Sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hatta, H., Halim, & Mangalik, A. (2017). Keterlibatan Mental dan Emosional dalam Kelompok. *Jurnal Manajemen*, 121-125.
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Parante, N. D., Rina, & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kutai Timur. *Jurnal Online STIM LPI*, 2(1).
- Pratama, & Lestari. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen*, 8(3).
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-9). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sihombing, U. (2004). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(2), 12-19.
- Widyastuti, S. P., & Indiyati, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Jawa Barat. *Syntax Literate*, 6(7), 112.