

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDAM TIRTA
DAROY KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Karya Akhir Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

**OLEH :
SARAH MUSLAINI SAGALA
NPM : 20310215
Prodi : Manajemen**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH
2024**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Permasalahan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan, baik institusi maupun organisasi. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau perusahaan, karena itu kemudian terbitlah istilah baru di luar H.R (*Human Resources*) yaitu H.C. atau *Human Capital*. SDM bukan sekedar dilihat sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat-gandakan, dikembangkan dan juga bukan sebagai *liability* (beban). Prespektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi yang lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai karyawan, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai

aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, sebagai contoh sumber daya manusia adalah karyawan/pekerja/pegawai dan yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

SDM merupakan peranan yang sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa mereka memiliki metode yang efektif untuk mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hamdiah (2016:5) bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Sandewa, 2018:97). Ditambahkan oleh Fahmi (2018:2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan

tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah perusahaan tertentu.

Melalui survei awal dan observasi penulis mendapati bahwa kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh masih kurang optimal kinerjanya dengan ditemukannya masih ada karyawan dengan kehadiran yang berkali kali tidak ada keterangan atau alasan yang jelas. Selain itu juga masih ditemukan adanya karyawan yang lalai terhadap tanggung jawab yang diberikan dan masih didapati karyawan yang bermalas-malasan. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sesuatu yang dinamakan manajemen, dimana dalam mengelola lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi para setiap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut Budiasa (2021:39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau

tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Sedangkan menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018:46).

Lingkungan kerja yang nyaman adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kinerja ka

Berdasarkan survei awal dan observasi penulis mendapati Lingkungan kerja pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh masih minimnya penerangan di beberapa sudut ruangan kerja yang dapat mengganggu penglihatan, suhu udara di ruang kerja terasa cukup panas dan gerah, hal itu dikarenakan minimnya pendingin ruangan dan kurangnya sirkulasi udara sehingga minimnya udara yang masuk ke ruangan kerja tersebut. Selain itu ruang gerak karyawan yang lumayan sempit akibat banyaknya tumpukan berkas-berkas dan barang-barang yang tidak terpakai, yang seharusnya di simpan dan ditata rapi di dalam gudang. Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi dan mengurangi tingkat konsentrasi karyawan saat melakukan aktivitas dalam bekerja sehingga dapat memicu kinerja karyawan yang kurang optimal.

Dalam suatu perusahaan masalah akan selalu ada dan kerjasama tim dapat mempermudah penyelesaian masalah. Ketika muncul suatu masalah dan hanya ditangani satu orang, kamu mungkin bisa memikirkan beberapa ide dalam waktu tertentu. Namun, jika masalah ditangani oleh tim maka setiap orang akan memberikan pemikiran, perspektif dan pengalaman yang berbeda-beda. Hal ini membuat masalah mendapat banyak solusi yang tepat, tentunya juga bisa berdiskusi dengan seluruh tim agar menemukan solusi yang paling kecil risikonya dan paling mungkin untuk dilakukan, kerjasama tim dapat menghasilkan inovasi yang lebih cepat dan lebih dalam untuk memecahkan masalah. Menurut Lawasi & Triatmanto (2017:51) Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Sedangkan Menurut Masyithah et al (2018:51) Kerjasama tim yaitu sekawanan individu yang bekerja sama untuk menggapai target secara serempak. Sekelompok individu harus memiliki panduan serta tahapan operasi yang jelas bagi semua anggota untuk memutuskan kerja tim dan prosedur. Aturan dan praktik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ditambahkan oleh Anggraeni & Saragih (2019:1164) Kerjasama tim yaitu segerombolan orang yang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara bersama-sama dan mengatur setiap prestasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, prestasi dapat meningkatkan semangat anggota tim untuk menggapai tujuan berikutnya.

Melalui survei awal dan observasi penulis mendapati bahwa Kerjasama tim pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh selama ini sudah berjalan dengan baik,

tetapi masih terdapat permasalahan antara lain: masih adanya karyawan yang kurang bekerjasama dalam organisasi sehingga sering terjadi miskersjasama, selain itu masih dijumpai adanya karyawan yang mempunyai sikap acuh tak acuh, masih belum dapat menerima masukan dengan baik dari atasan, sehingga banyaknya karyawan yang masih belum bisa mengerti tupoksinya masing masing maupun menaati peraturan yang telah diterapkan. Kerjasama tim yang kurang memuaskan dapat membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal seperti terhambatnya proses pengerjaan tugas sehingga memakan waktu yang cukup lama. Oleh sebab itu, kerjasama tim yang baik sangat diperlukan agar kinerja karyawan menjadi maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh”**.

1.2 Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh?
2. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh.
2. untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh.
3. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam mendalami manajemen sumberdaya manusia.
 - b. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumberdaya manusia.
 - c. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan judul atau variabel yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

- b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh terutama berkenan dengan lingkungan kerja dan kerja sama tim dalam peningkatan kinerja karyawan.
- c. Sebagai bahan referensi bagi organisasi khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Skop Penelitian

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan unit analisisnya adalah individu serta menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh yang beralamat di Jl. Prof. A. Majid Ibrahim II No.3, Kp. Baru, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23246.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh”**, penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini jauh dari kesempurnaan, karena masih banyak terdapat kekurangan dan kesulitan yang dihadapi. Meskipun pada akhirnya kesabaran dan pertolongan Allah SWT, segala kendala yang menghadang dapat penulis lewati.

Disamping itu bantuan dari berbagai pihak sangat berperan dalam proses penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu dengan rasa penuh hormat,tulus dan ikhlas penulis ucapkan beribu terima kasih kepada :

1. Bapak Banta Karollah, SE, MSM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.
2. Bapak Ferdi Nazirun Sijabat, SE, M.Sc Mgt selaku Ketua Program Studi Manajemen STIES Banda Aceh.
3. Bapak Muhammad S.IP, M.M selaku dosen pembimbing 1
4. Ibu Syafira Yunidar, S.Pd,I, M.Pd selaku dosen pembimbing II
5. Seluruh dosen pengajar dan segenap staf di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.

6. Orang tua tercinta, yang telah membesarkan dan membimbing penulis baik secara moral maupun material, serta do'anya yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan studi. Tiada yang dapat penulis berikan kecuali rasa hormat, terima kasih, dan cinta yang sedalam-dalamnya dan hanya Allah SWT saja kiranya dapat membalasnya dan semoga ayahanda dan Ibunda senantiasa dalam lindungan Allah SWT, amin.
7. Keluarga dan teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Dalam penulisan Skripsi, penulis sangat menyadari sepenuhnya. Walaupun begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, bukan berarti penyusunan Skripsi ini dianggap sudah sangat sempurna, tetapi masih banyak kekurangan baik dari segi teknis maupun dari segi penyampaian materi. Hal ini merupakan keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan penulisan ke arah yang lebih sempurna di masa-masa yang akan datang.

Akhirnya penulis berharap amal baik yang telah dilakukan mendapat keridhaan Allah SWT, dan dapat memberikan manfaat bagi bagi kita semua. Amin Ya Rabbal'Alamin.

Banda Aceh, Juli 2024
Penulis,

Sarah Muslaini Sagal

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | iii |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR GAMBAR..... | vi |
| SURAT PERNYATAAN | vii |
| ABSTRAK..... | viii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang dan Permasalahan | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1.5 Skop Penelitian..... | 8 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| 2.1 Kinerja Karyawan | 9 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja..... | 9 |
| 2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 10 |
| 2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan | 11 |
| 2.2 Lingkungan Kerja..... | 12 |
| 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 12 |
| 2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 13 |
| 2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja..... | 14 |
| 2.3 Kerjasama Tim | 15 |
| 2.3.1 Pengertian Kerjasama Tim | 15 |
| 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim | 16 |
| 2.3.3 Indikator Kerjasama Tim | 17 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu..... | 18 |
| 2.5 Kerangka Konseptual | 19 |
| 2.6 Hipotesis Penelitian | 20 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian | 22 |
| 3.2 Metode penarikan sampel | 22 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data..... | 24 |
| 3.4 Operasional Variabel | 26 |
| 3.5 Metode Analisa Data | 27 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1. Karakteristik Responden..... | 34 |
| 4.2. Analisis Persepsi Variabel | 36 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.1 Kinerja..... | 36 |
| 4.2.2 Lingkungan Kerja | 38 |
| 4.2.3 Kerjasama Tim | 39 |
| 4.3. Pengujian Instrumen Data..... | 41 |
| 4.3.1 Pengujian Validitas | 41 |
| 4.3.2 Pengujian Reliabilitas | 42 |
| 4.4. Uji Asumsi Klasik | 43 |
| 4.4.1 Pengujian Normalitas..... | 43 |
| 4.4.2 Pengujian Multikolinieritas | 44 |
| 4.4.3 Pengujian Heteroskedastisitas | 45 |
| 4.5. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan | 46 |
| 4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda | 46 |
| 4.5.2 Koefisien Korelasi R^2 dan Determinasi | 48 |
| 4.5.3 Uji Parsial (uji t) | 49 |
| 4.5.4 Uji Simultan (uji F)..... | 50 |
| BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. Kesimpulan | 52 |
| 5.2. Saran | 52 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 54 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 57 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel II.1 Penelitian Terdahulu..... | 18 |
| Tabel III.1 Skala Interval..... | 25 |
| Tabel III.2 Definisi Operasionalisasi Variabel | 26 |
| Tabel IV.1 Karakteristik Responden..... | 34 |
| Tabel IV.2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan | 36 |
| Tabel IV.3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja..... | 38 |
| Tabel IV.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim | 39 |
| Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas | 41 |
| Tabel IV.6 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha) | 42 |
| Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas | 44 |
| Tabel IV.8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan | 47 |
| Tabel IV.9 Model Summary..... | 48 |
| Tabel IV.10 Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t) | 49 |
| Tabel IV.11 Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)..... | 50 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar II.1 Kerangka Konseptual..... | 20 |
| Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas | 43 |
| Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 46 |

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sarah Muslaini Sagala

N P M : 20310215

Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sebenarnya bahwa di dalam Hasil Penelitian/Skripsi saya ini tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri.

Apabila ternyata terdapat dalam Skripsi saya bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk digugurkan gelar akademik sebagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, Juli 2024

Sarah Muslaini Sagala

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDAM TIRTA DAROY KOTA BANDA ACEH

Nama : Sarah Muslaini Sagala

NPM : 20310215

Prodi : Manajemen

Pembimbing I : Muhammad S.IP, M.M

Pembimbing II : Syafira Yunidar, S.Pd,I, M.Pd

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh baik secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 68 karyawan kriteria sampel yang di ambil dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 29. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F untuk mengetahui signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian ini yaitu secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai t_{hitung} (4,228) lebih besar dari t_{tabel} (1,997) dengan signifikansi 0,001. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t_{hitung} (5,584) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,997) dengan signifikansi 0,002. Berdasarkan uji F menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan kerjasama tim secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh, dengan F_{hitung} (5,794) lebih besar dari F_{tabel} (3,138) dengan signifikansi 0,010

Dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

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