

Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang

Andi Susanti¹, Endah Dewi Purnamasari², Roswaty³

^{1,2,3}Universitas Indo Global Mandiri

E-mail: roswaty@uigm.ac.id

Article History:

Received: 31 Maret 2024

Revised: 05 Mei 2024

Accepted: 11 Mei 2024

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

Abstract: *This study aims to determine the effect of teamwork, work motivation and work environment on employee performance in Bank Sumsel Babel Syariah Palembang Branch. This study uses primary data whose data collection uses questionnaires, interviews and observations. In this study, researchers used quantitative analysis, multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis using SPSS 26. The population in this study were all employees of Bank Sumsel Babel Syariah Palembang Branch total 50. The research results obtained using t test and F test show that teamwork has a positive but insignificant effect on employee performance, work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance, and teamwork, work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance simultaneously. In the coefficient of determination test, the data results obtained amounted to 73.7%, which can be explained by the influence of teamwork, work motivation and work environment on employee performance, while the remaining 26.3% can be explained by the influence of other variables not examined by the author.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari “human resource”, namun menurut Heriyana, H., & Erlina (2022) yang menyamakan SDM dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat lepas dari organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Persaingan dalam organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. SDM yang handal serta didukung oleh pengolahan manajemen yang solid dapat dipastikan bahwa akan dapat terus berkembang perusahaan maupun karyawan perusahaan (Supiani et al. 2022).

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh struktur atau susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, mencakup kemampuan yang dimiliki para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang

tinggi bagi perusahaan. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kerjasama tim dan motivasi yang ditegakkan dan lingkungan kerja (Sirait 2023).

Menurut Letsoin dan Ratnasari (2020), kerjasama tim disebut sebagai aktivitas yang dilaksanakan oleh sekelompok orang atau lebih yang terdiri lebih dari dua orang guna menggapai visi dan misi organisasi serta berkomunikasi secara sistematis. Tanpa adanya kerjasama tim oleh karyawan dalam instansi, perencanaan yang telah dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan tidak akan dicapai secara maksimal.

Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang baik. Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Aldi dan Susanti 2019)

Kemampuan pegawai dalam menciptakan suatu prestasi kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Darmadi (2020), 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.

Dharma (2018) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki.

Penelitian Simangunsong (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul, menyatakan bahwa dari hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja, kerjasama tim, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, kerjasama tim, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Utami (2021) yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Palembang, menyatakan bahwa ada pengaruh positif secara parsial dan simultan variabel kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Palembang. Namun di sisi lain dalam penelitian Agimat, F. A. E. (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kerjasama tim, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kerjasama tim.

Kerjasama tim, motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel penting yang dapat menentukan prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan, kerjasama tim dapat menentukan jalannya peran, fungsi dan tujuan yang ada di perusahaan. Sementara itu motivasi dapat menentukan sejauh mana karyawan mau berusaha dan bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja dan prestasi karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh lembaga perbankan. Lembaga Perbankan harus mampu memberikan motivasi dan kenyamanan dalam bekerja kepada pegawainya agar pegawai

terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh terhadap tiap-tiap pegawai yang ada di Bank Sumsel Babel Syari'ah KC Palembang.

Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dalam praktiknya, manajemen Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang menerapkan kebijakkan prestasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan motivasi- motivasi kepada semua karyawan, bagian operasional maupun non operasional. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang, dalam penelitian ini prestasi kerja karyawan disini menurun disebabkan oleh faktor kerjasama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari prestasi kerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada prestasi kerja pegawai yaitu kurang optimalnya kinerja pegawai, dikarenakan banyaknya pekerjaan sehingga pegawai mudah merasa bosan, jenuh dan terkadang pulang larut malam. Karena menurunnya semangat dan gairah pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan motivasi yang kurang optimal. Untuk mewujudkan kinerja sangat erat hubungannya dengan sumber daya manusia yang baik dan terdidik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh lembaga perbankan. Lembaga Perbankan harus mampu memberikan motivasi dan kenyamanan dalam bekerja kepada pegawainya agar pegawai terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh terhadap tiap-tiap pegawai yang ada di Bank Sumsel Babel Syari'ah KC Palembang.

Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara terdahulu pada kantor Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka diperoleh hasil bahwa kerjasama tim merupakan suatu nilai inti yang harus dijalan oleh semua karyawan. Dalam hal ini perusahaan mempunyai salah satunya adalah pelengkap tim. Pembagian kerja pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang, ketika suatu departemen diberikan goal (target), maka masing-masing karyawan dalam departemen tersebut itulah menjadi satu tim (satu kelompok) untuk mengerjakan ataupun mencapai goal (tujuan) yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan. Pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya suatu motivasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Maka dari itu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang berusaha agar setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan dan dapat bekerja dengan segala kemampuan dalam menyelesaikan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebisa mungkin menciptakan kondisi kerja yang nyaman agar para karyawan merasa puas dalam bekerja agar tujuan perusahaan menjadi maksimal.

Dengan dukungan dari pemerintah dan tenaga profesional yang berkomitmen untuk

mengembangkan bank syariah, Bank Sumsel Babel Syariah bertekad untuk menjadi perusahaan syariah termuka di Sumatera Selatan maupun Indonesia. Oleh karena itu Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang sebagai salah satu perbankan yang menerapkan prinsip-prinsip syariah, dengan tingkat kompetensi yang tinggi diantara bank-bank syariah sejenis yang bergerak dibidang yang sama. Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang perlu meningkatkan prestasi karyawan mereka melalui pemberian motivasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja.

Dari fenomena tersebut yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif dan motivasi yang kurang optimal mengakibatkan kinerja pegawai kurang optimal. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada kerjasama tim, motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi prestasi pegawai karena melihat dari beberapa fenomena yang terjadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, objek penelitian ini adalah Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang. Populasi penelitian ini semua karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Syariah yang berjumlah 50 orang. Sample penelitian menggunakan sample jenuh sehingga jumlah sample 50 orang. Teknik mengumpulkan data menggunakan kuesioner, sementara Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

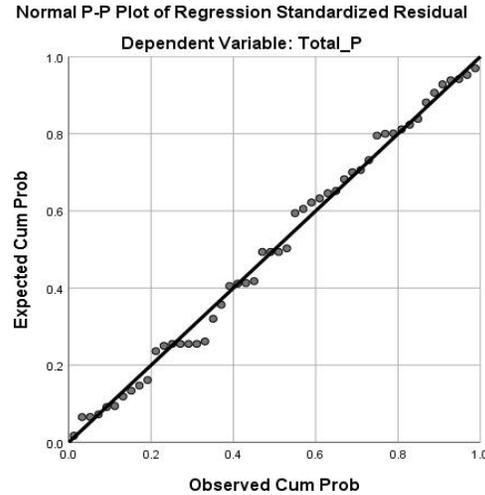
Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas residual pada tabel 4.9 test of normality dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov (K-S) dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai sig > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

Table 1. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.04755992 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .085 |
| | Positive | .085 |
| | Negative | -.063 |
| Test Statistic | | .085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Pengujian normalitas dengan menggunakan diagram dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik Scatter Plot, dasar pengambilan keputusannya

adalah jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikut garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dipergunakan dalam penelitian untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel-variabel independen dengan cara menguji model regresi. Model tersebut dikatakan baik apabila tidak terjadi kolerasi antar variabel-variabel independen. Penelitian ini menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi. Adapun hasil pengujian dilihat pada Tabel 2 berikut :

Table 2. Hasil Uji Multikolinieritas

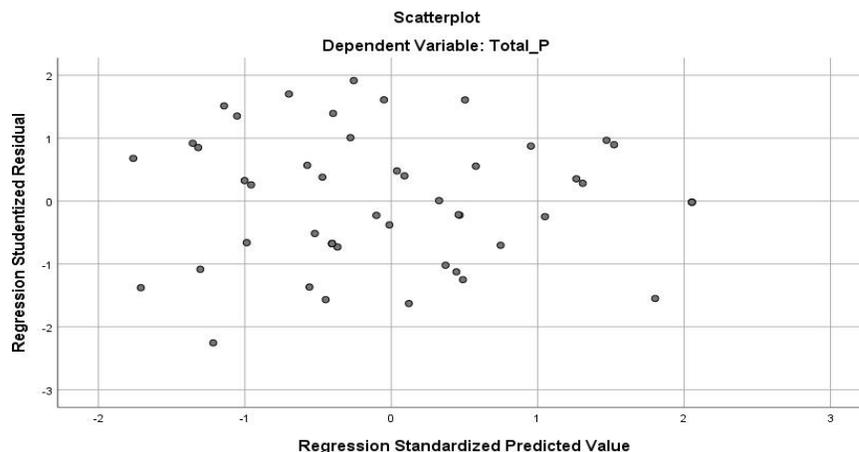
| Model | Collinearity Stat | |
|-----------------------|-------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kerjasama Tim (X1) | 0,615 | 1,625 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,414 | 2,415 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,401 | 2,493 |

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance kerjasama tim $0,615 > 0,01$ nilai tolerance motivasi kerja $0,414 > 0,01$ dan nilai tolerance lingkungan kerja $0,401 > 0,01$. Nilai VIF kerjasama tim $1,625 < 10$, nilai VIF motivasi kerja $2,415 < 10$ dan nilai VIF lingkungan kerja $2,493 < 10$ artinya tidak terjadi multikolonieritas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilaksanakan untuk menguji apakah di dalam model regresi dalam penelitian terjadi ketidaksamaan variance residual dari

pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika dalam variance residual dari pengamatan lainnya tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas. Akan tetapi apabila dalam pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya berbeda, maka disebut sebagai heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik atau lingkaran kecil yang menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0. Jika dilihat dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Sehingga, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi prestasi kerja dengan menggunakan variabel independen yaitu kerjasama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara Kerjasama Tim (X1), Motivasi kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Analisis tersebut dilakukan menggunakan program SPSS 26, sehingga diperoleh hasil pada tabel 3 sebagai berikut:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3.490 | 2.019 | | 1.729 | .091 |
| Total_KT | .065 | .079 | .079 | .823 | .415 |
| Total_M | .336 | .119 | .331 | 2.814 | .007 |
| Total_L | .310 | .070 | .529 | 4.426 | .000 |

a. Dependent Variable: Total_P

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel Kerjasama Tim sebesar 0,065 untuk variabel Motivasi Kerja sebesar

0,336 dan untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,310 dengan konstanta sebesar 3,490 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,490 + 0,065 X1 + 0,336 X2 + 0,310 X3 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa.

1. Nilai konstanta adalah 3,490 artinya jika variabel kerjasama tim, variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja nilainya nol, maka tingkat prestasi kerja karyawan terhadap kerjasama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 3,490.
2. Nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim (b1) menunjukkan angka sebesar 0,065 dan arah positif artinya apabila variabel kerjasama tim (X1) meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan (Y) terhadap variabel kerjasama tim yaitu sebesar 0,065.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b2) menunjukkan angka sebesar 0,336 dan arah positif artinya apabila variabel motivasi kerja (X2) meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan (Y) terhadap variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,336.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b3) menunjukkan angka sebesar 0,310 dan arah positif artinya apabila variabel lingkungan kerja (X3) meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan (Y) terhadap variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,310.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing- masing t hitung. Tingkat signifikansinya 0,05. Kriteria ujinya adalah jika Sig t < 0,05. Untuk mengetahui nilai t tabel dilihat dari tabel t dengan rumus df = n- k-1, dimana n yaitu nilai total data pengamatan dan k merupakan jumlah variabel. Adapun hasil pengujian dilihat pada tabel 4 berikut :

Table 4, Hasil Uji Parsial

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3.490 | 2.019 | | 1.729 | .091 |
| Total_L | .310 | .070 | .529 | 4.426 | .000 |

a. Dependent Variable: Total_P

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai thitung untuk kerjasama tim adalah 0,823 dengan tingkat signifikansi 0,415 > 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis kerjasama tim (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hipotesis motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

(Y). Hipotesis lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji semua pengaruh variabel independen atas variabel dependennya. Dengan tingkat signifikansi 0,05 artinya ada pengaruh bersama semua variabel independen atas variabel dependennya. Adapun hasil pengujian dilihat pada tabel 5 berikut:

Table 5. Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 150.408 | 3 | 50.136 | 42.890 | .000 ^b |
| | Residual | 53.772 | 46 | 1.169 | | |
| | Total | 204.180 | 49 | | | |
| a. Dependent Variable: Total_P | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Total_L, Total_KT, Total_M | | | | | | |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 42,890 dengan nilai Ftabel adalah 2,80 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau 42,890 > 2,80 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari kuesioner yang sudah di isi oleh 50 responden karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang, pengujian analisis variabel determinasi dapat dilihat pada tabel 6.

Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .858 ^a | .737 | .719 | 1.081 |
| a. Predictors: (Constant), Total_L, Total_KT, Total_M | | | | |

Berdasarkan tabel 6 dipengaruhi nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,737 atau 73,7%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel kerjasama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,737 sisanya di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bank sumsel babel syariah cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana t hitung 0,823 dengan tingkat signifikansi 0,415 > 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara kerjasama tim

terhadap prestasi kerja karyawan, namun kerjasama tim tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “Ada pengaruh positif antara kerjasama tim terhadap prestasi karyawan di bank sumsel babel syariah cabang Palembang”, diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim di bank sumsel babel syariah cabang Palembang sudah memadai dalam melakukan pekerjaan. Kerjasama tim yang baik dan efektif kepada seluruh karyawan yang bekerja sama dengan efektif akan membentuk sikap yang mampu saling bergantung antar sesama karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara baik dan jelas. Artinya jika kerjasama tim semakin baik maka akan semakin meningkat prestasi pegawai dan sebaliknya jika kerjasama tim yang kurang baik maka akan semakin menurun prestasi pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Simangunsong et al., (2023), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh namun tidak signifikan terhadap prestasi karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana t hitung 2,814 dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa semakin tinggi motivasi kerja di suatu perusahaan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Maka disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi karyawan di bank sumsel babel syariah cabang Palembang”, diterima.

Hal ini berarti adanya pengaruh terhadap usaha seseorang dalam melakukan pekerjaan yang memperoleh prestasi kerja yang optimal dengan demikian perusahaan perlu mempertahankan prestasi yang diperoleh, adanya penghargaan, promosi dan gaji terhadap karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, dengan adanya hal tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja yang baik untuk perusahaan. Prestasi kerja perusahaan pada dasarnya merupakan hasil kerja sama dari semua karyawan. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan turut menentukan tinggi rendahnya prestasi perusahaan. Suatu perusahaan yang memiliki prestasi kerja tinggi perlu mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja karyawan agar dapat memenuhi tuntutan kerja yang ada. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Apsari, (2018) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana thitung 4,426 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, maka prestasi kerja akan meningkat. Maka disimpulkan bahwa hipotesis (H3) yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan di bank sumsel babel syariah cabang Palembang”, diterima.

Lingkungan Kerja yang baik pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang berdasarkan penggunaan warna dimana Pewarnaan Ruangan yang dilengkapi dengan pewarnaan cat tembok yang sesuai sehingga membuat pegawai merasa konsen dalam bekerja. Artinya bahwa pewarnaan ruangan berpengaruh untuk pegawai melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang inisiatif dimana pegawai mampu

mencapai kuantitas kerja yang di tetapkan artinya pegawai mampu mencapai hal yang bisa dihitung baik dengan bentuk tolak ukur atau jumlah. Adanya pencahayaan yang bagus dalam lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Naharuddin & Sadegi (2018), Jayaweera (2020), Norianggono et al., (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Prestasi Kerja.

4. Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang

Hasil uji hipotesis keseluruhan menunjukkan bahwa F hitung pada masing-masing variabel independent > F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji simultan F sebesar 42,890 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut menunjukkan kecil dari 0,005 sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima. Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang baik akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Saat Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja di Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang dilakukan beriringan akan saling mempengaruhi dan memperkuat satu variabel dengan variabel lain, sehingga secara signifikan mampu menciptakan prestasi kerja karyawan yang baik. Berdasarkan fenomena yang terjadi Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang cukup baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuwana, S. I. P. (2022) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai Fhitung sebesar 26,618 > Ftabel senilai 3,26 dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Imron, I & suhardi (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dan Berdampak kepada Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di dapati beberapa kesimpulan, bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Variabel kerjasama tim memberikan kontribusi terbesar terhadap pencapaian prestasi kerja disusul variabel gaya kepemimpinan, dan variabel budaya organisasi memberikan kontribusi terkecil terhadap prestasi kerja.

Pada uji koefisien determinasi (R²) didapatkan hasil sebesar 0,737. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel kerjasama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh secara simultan dengan nilai sebesar 73,7% sisanya di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang, Penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang.

1. Kerjasama Tim berpengaruh Positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang. Hal ini dibuktikan

bahwa tidak signifikan antara pengaruh Kerjasama Tim terhadap Prestasi kerja dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,823 dengan tingkat signifikansi $0,415 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan Kerjasama Tim berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

2. Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan bekerja semaksimal mungkin. Jika dilihat dari uji nilai t_{hitung} 2,814 dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang. Jika dilihat dari uji nilai t_{hitung} 4,426 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian Ipteks*
- Agustina, T., & Dessyarti, R. 2023. "Pengaruh Empowerment, Teamwork, Dan Training Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Madiun." *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*
- Aldi, Yanne, and Febsri Susanti. 2019. "Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang." *jurnal osf.io*
- Damanik, Mariana. 2021. "Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*
- Firdaus, Riswanda Imawan. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai di Universitas Medan Area." *Journal Of Economics And Accounting*
- Gunawan, et al. 2020. "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*
- Hasibuan, Jasman, and Beby Silvy. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Karyawan." *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*
- Heriyana, H., & Erlina, N. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*
- Hermanto. 2020. "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infinity Marine Di Kota Batam." *Jurnal Repository Batam*
- Hidayat, Amin. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Conggeang kabupaten Sumedang." *Jurnal Repository Fisip Unsap*
- Hildayanti, Siti Komariah. 2018. "Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Indo Global Mandiri Palembang." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*

- Hulu, Jaya Muda, Progresif Buulolo, and Anskaria S. Gohae. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*
- Ibrahim et al. 2021. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo." *Jurnal Arastirma*
- Jismin, Nurdin, dan Rustina. 2022. "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*
- Kurniawan, Rizki, dan Ahmad Yani. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja." *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*
- Letsoin, Vinca Regina, dan Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi*
- Lubis, Louvy Silviana. 2021. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru." *Jurnal Repository UIR*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. "Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Suatu Organisasi." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*
- Muhammad Iqbal. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatera Selatan." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*
- Ningsih, Widya Putri. 2019. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan." *Jurnal Repository UHN*
- Nurjaya, Nunu. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona." *Jurnal Ilmiah Nasional*
- Fatma Oktarendah, dan Metha Aditya Putri. 2023. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang." *Jurnal Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*
- Paul, Wina. 2020. "Indikator Pada Kinerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Di Lingkungan Kerja." *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*
- Purba, Rahel, dan Adissya Maya Andara. 2023. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Firisian Flag." *Jurnal ATAMA : Indonesian Multidiscipline Journal*
- Purnami, Ni Made Ita, dan I. Wayan Mudiarta Utama. 2019. "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*
- Rachmawati, Ardina, dan Rismawati. 2022. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*
- Ritonga, Elfi Yanti. 2018. "Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Dalam Organisasi." *Jurnal Pengkajian Dakwan Dan Manajemen*
- Robby. 2023. "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Nusantara Indonesia Di Kota Batam." *Jurnal Repository Upbatam*
- Sanusi, Siti Nurjannah. 2018. "Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Kearsipan PT.Graha Sarana Duta Jakarta." *Ejurnal Stie Widya Persada*

-
- Setiyanto, A., and M. Indrasari. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak." *Soetomo Business Review*
- Simamora, Artika. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan." *Jurnal Repository Uhn*
- Simangunsong, Sianturi, Sitanggang, Haloho dan Purba. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Simanjuntak, Lamtiur, Darwin Lie, Efendi, dan Ady Inrawan. 2018. "Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar." *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*
- Sirait, Christin L. 2023. "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk Porsea." *Jurnal Repository Uhn*
- Soewandie, Gina Azahra Rahman. 2022. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) Kota Bandung (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan Bandung)." *Jurnal Repository Unpas*
- Supiani, Nurdin, Ahmad Syahid, dan Hatta Fakhurrozi. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan*
- Syafutri, M. Q. 2022. "Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance." *Jurnal Repository Univ-Tridianti*
- Tyas, Ari, and Ine Rizki. 2022. "Dampak Work Engagement Melalui Motivasi Kerja Dilihat Dari Lingkungan Kerja Dan Teamwork." *Jurnal Forum Ilmiah*
- Utami, Sepnatika Tri. 2021. "Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Palembang." *Jurnal Repository Univ-Tridianti*
- Yuzril, Hanafi Aryanata. 2022. "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Flora Wisata Santerra De Laponte)." *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*