

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT CU PARDOMUAN DOLOK SANGGUL

Elisabeth Simangunsong¹⁾, Laonma Sianturi²⁾, Darna Sitanggang³⁾, Elizabeth Haloho⁴⁾,
Betniar Purba⁵⁾

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas

Email: ¹elisabeth081966@gmail.com, ⁵betniarpurba20@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, teamwork and work environment on employee performance at KOPDIT CU Pardomuan Dolok Sanggul. The total population is 57 employees and all members of the population are sampled, namely 57 employees. The sampling technique is a census. Data collection was carried out through questionnaires, documentation and interviews. The research method used is descriptive quantitative. From the results of the t test indicate that work motivation, teamwork, and work environment have a positive and significant partial effect on employee performance. The results of the F test show that simultaneously work motivation, teamwork, and work environment have a significant effect on employee performance. From the results of this study obtained multiple linear regression equations: $KK = 4.829 + 0.774(X1) + 0.680(X2) + 0.471(X3) + ei$. The coefficient of determination is 0.700, meaning that employee performance can be explained by work motivation, teamwork and work environment by 70%, while the other 30% is explained by other variables not included in this study.

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

PENDAHULUAN

Organisasi berupaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, bergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan dapat terealisasi dengan baik. Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan atau hasil kerja yang dapat dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga memperhatikan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya atau pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Samsudin (2015:281) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi merupakan sebuah energy yang membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Menurut Sopiah (2008:31) kerjasama tim merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari

masukannya individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.. Menurut Mangkunegara (2017:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Genie Aulia Rawani, Fauzi Arif Lubis, (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen Pada PT.Telkom Akses Medan	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.
Agung Ngurah Indraningra, A.A Dwi Widyani, Tiksnayana Vipraprasth, (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlibur Indonesia"	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan
Khoifatul Badriyah, Erwin Syaputra, Anita Sumelvia Dewi (2022)	Pengaruh Kompetensi, Teamwork Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekat PT Gudang Garam Tbk.Kediri	Kompetensi, Teamwork dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

Data pencapaian kinerja karyawan KOPDIT CU Pardomuan Dolok Sanggul Tahun 2020 - 2022, yaitu :

Tabel 2. Kinerja karyawan Tahun 2020 - 2022

Tahun	Kredit yang seharusnya ditagih(Rp)	Realisasi kredit yang ditagih (Rp)	Persentase (%)
2020	3.921.621.732	2.954.521.140	75,34%
2021	3.609.618.123	2.607.057.955	72,23%
2022	4.09.203.125	3.030.188.834	74,01%

Sumber: KOPDIT CU Pardomuan Doloksanggul

Berdasarkan tabel di atas bahwa kredit yang diberikan belum dapat ditagih sepenuhnya. Hal ini menunjukkan pelaksanaan tugas karyawan belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Data besaran gaji karyawan KOPDIT CU Pardomuan Dolok Sanggul, yaitu :

Tabel 3. Gaji karyawan/bulan selama Tahun 2020-2022

Tahun	UMK (Rp/Bulan)	Gaji KARYAWAN (Rp/Bulan)
2020	2.524.033	2.164.991
2021	2.524.033	2.238.840
2022	2.538.345	2.438.902

Sumber: KOPDIT CU Pardomuan Dolok Sanggul

Dari tabel diatas bahwa gaji karyawan/bulan tahun 2019-2021 lebih rendah dibandingkan Upah Minimum Kabupaten. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Hasil observasi pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul bahwa kerjasama tim tidak saling berkontribusi dan kurangnya komitmen sesama tim dalam penanganan dan pengawasan kredit. Hal ini mengakibatkan banyak anggota yang terlambat membayar angsuran kredit tidak terealisasi dengan lancar.

Hasil pengamatan penulis tentang lingkungan kerja pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul adalah hubungan antara sesama karyawan kurang harmonis yang mengakibatkan banyaknya anggota yang menunggak dalam perusahaan yang menyebabkan kredit yang disalurkan tidak tertagih sepenuhnya. Untuk mengatasi fenomena ini dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Samsudin (2015:281) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017:81) motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Kadarisman (2012:296) motivasi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Intern

- Kematangan pribadi : orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun karyawan mau bekerja dengan tekun.
- Tingkat Pendidikan : seorang karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena karyawan sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah
- Keinginan dari harapan diri :seseorang yang bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
- Kebutuhan : makin besar kebutuhan seseorang untuk meminta dipenuhi, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras.
- Kepuasan kerja:seseorang karyawan akan merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor ekstern:

- Jenis dan sifat pekerjaan : jika pekerjaan yang ia lakukan terasa nyaman seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- b. Kelompok kerja: hubungan kerja baik dengan kelompok kerja dimana ia bekerja juga berpengaruh dalam memotivasi seseorang..
- c. Organisasi tempat kerja: tempat bekerja yang baik seperti memperhatikan kesejahteraan karyawan juga berpengaruh dalam memotivasi karyawan
- d. Situasi lingkungan: pimpinan tempat bekerja haruslah memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan agar karyawan tidak merasa jenuh dan memiliki motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:24) indikator motivasi kerja mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. Motivasi Moneter (Monetary Motivational)

- a. Gaji: Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.
- b. Bonus: yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Motivasi Nonmoneter (Nonmonetary Motivational)

- a. Jaminan Kesejahteraan Karyawan: meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak untuk mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
- b. Perasaan Aman memiliki Pekerjaan: Hal-hal yang mendapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.
- c. Promosi
- d. Peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan yang akan membuat seseorang karyawan akan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Kerjasama Tim

Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menunjukkan sinergi pada orang-orang yang mengikatkan dirinya pada kelompok yang disebut tim..Menurut Robbins dan Judge (2008:466) mengungkapkan kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Menurut Allen (2004:21) menyatakan bahwa kerjasama tim menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Faktor-Faktor Yang Mendasari Terbentuknya Kerjasama Tim

Menurut Robbins (2012:41), ada beberapa hal yang mempengaruhi kerjasama tim yang baik, antara lain:

1. Rasa saling percaya, Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik.
2. Keterbukaan ,Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya.
3. Realisasi diri ,Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari.
4. Saling ketergantungan ,Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka

diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang.

Indikator Kerjasama Tim

Menurut West (2012:26) indikator-indikator kerja sama tim:

1. Tanggung jawab, Secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
2. Saling berkontribusi ,Dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, Dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Mangkunegara (2017:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38) faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- a. Warna, Memakai warna yang tepat pada alat dan dinding ruangan, akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan dan memelihara kegembiraan dalam ketenangan bekerja.
- b. Kebisingan, Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh kurang baik. Ketenangan lingkungan kerja sangat membantu penyelesaian pekerjaan.
- c. Penerangan, Karyawan memerlukan penerangan yang cukup dan baik dalam ruangan kerja yang memberikan beberapa keuntungan seperti lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatannya.
- d. Peraturan Kerja, Peraturan kerja yang jelas dapat memberikan pengaruh yang sangat baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di organisasi tersebut.
- e. Sirkulasi, Udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Konstruksi gedung pun dapat berpengaruh pada pertukaran udara
- f. Keamanan, Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan. Keamanan yang dimaksudkan adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.
- g. Kebersihan dan Tata Letak Ruang, Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Stefano (2006:94) indikator Lingkungan Kerja non Fisik yaitu:

1. Prosedur Kerja adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Standar Kerja adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban Supervisor, tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kejelasan Tugas yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
5. Sistem Penghargaan, sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar Karyawan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari (*job performance atau actual performance*) yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2012:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

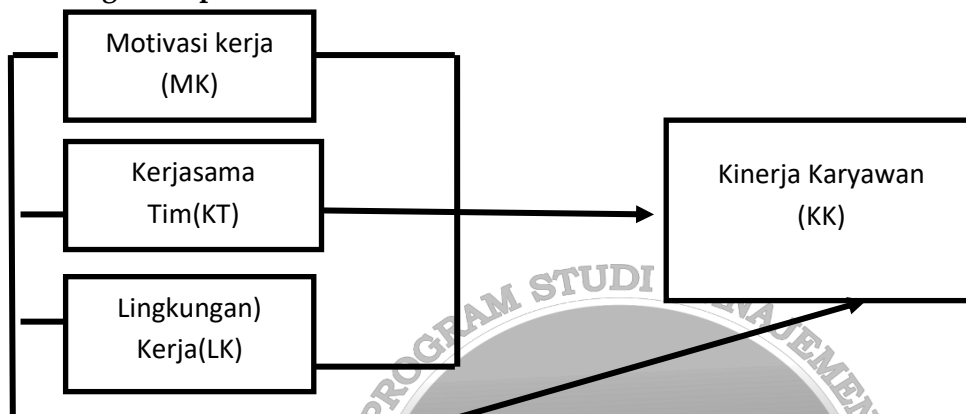
- a. Kemampuan, Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai yang terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).
- b. Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
- c. Efektifitas dan efisiensi, Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.
- d. Wewenang (otoritas), Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.
- e. Disiplin, Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi di mana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.
- f. Inisiatif, Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75). Indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas kerja,Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja,Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas,Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan,Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kerangka Berpikir



Gambar.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dihadapi pada objek penelitian. Hipotesis penelitian adalah: Motivasi Kerja , Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PadaKopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh .

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner

Operasionalisasi variabel

Defenisi operasionalisasi variabel dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. Operasional variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi kerja (MK)	Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk	1.Gaji 2.Bonus 3.Jaminan Kesejahteraan karyawan	likert

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
		mencapai tujuan tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, ataupun dorongan untuk mencapai suatu tujuan.	4.Peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan 5.Target kerja 6.Resiko 7.Komunikasi 8.Keteladanan	
2.	Kerjasama Tim (KT)	Kerjasama tim adalah usaha-usaha dari kelompok individu yang dibentuk dengan tujuan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja yang dilakukan secara individu di suatu perusahaan.	1.Tanggung jawab 2.Saling berkontribusi 3.Saling ketergantungan tugas 4.Saling ketergantungan hasil 5.Komitmen yang tinggi	likert
3.	Lingkungan Kerja (LK)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman	1.Prosedur kerja 2.Standar kerja 3.Kejelasan tugas 4.Sistem penghargaan 5.Hubungan antar karyawan 6.Suasana kerja 7.Tersedianya fasilitas kerja	Likert
4.	Kinerja karyawan (KK)	Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan menghasilkan tingkat kinerja yang baik dan optimal.	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Pelaksanaan tugas 4.Pengetahuan pekerjaan 5.Sikap 6.Disiplin 7.Inisiatif	likert

Sumber: Data diolah penulis

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:142), secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan regresi berganda diatas diaplikasikan menjadi :

$$KK = \beta_{MK} + \beta_{KT} + \beta_{LK} + e_i \dots \dots \dots (2)$$

Dimana :

KK = Kinerja Karyawan, MK = Motivasi Kerja, KT = Kerjasama Tim, LK = Lingkungan Kerja, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi (pengaruh positif/negatif), e_i = Standar error

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji t, Uji F dan untuk melihat keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikut digunakan koefisien korelasi dan determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan hasil sebagai berikut :

$$KK = 4,829 + 0,774MK + 0,680KT + 0,471LK$$

$$t. \text{ hitung} = 6,395 \quad 6,424 \quad 3,052$$

$$t. \text{ tabel} = 2,013$$

$$F. \text{ hitung} = 41.355, F. \text{ Tabel} = 2,80$$

$$R = 0,854 ; R \text{ Square} = 0,730$$

Arti persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Nilai konstanta = 4,829 artinya jika nilai motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 4,829.

2. Koefisien regresi motivasi kerja = 0,774, artinya apabila motivasi kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,774 dan apabila motivasi kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,774.
3. Koefisien regresi kerjasama tim = 0,680, artinya apabila kerjasama tim naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,680 dan apabila kerjasama tim turun 1 satuan kinerja karyawan akan turun sebesar 0,680.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja = 0,471, artinya apabila lingkungan kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,471 dan apabila lingkungan kerja turun 1 satuan kinerja karyawan akan turun sebesar 0,471.
5. Variabel yang paling berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja, karena nilai koefisien regresinya lebih besar dari pada nilai kerjasama tim dan lingkungan kerja
6. Nilai t_{hitung} , Variabel motivasi kerja, nilai $t_{hitung} (6,395) > t_{tabel} (2,013)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel kerjasama tim, nilai $t_{hitung} (6,424) > t_{tabel} (2,013)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Variabel lingkungan kerja, nilai $t_{hitung} (3,052) > t_{tabel} (2,013)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Nilai F_{hitung} , motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja nilai $F_{hitung} = 41,355 > F_{tabel} 2,80$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
8. Berdasarkan koefisien korelasi(R) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi(R) 0,854. Sedangkan koefisien determinasi(R^2) = 0,730 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja sebesar 73,0% sedangkan 27,0% dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, komunikasi dan semangat kerja.

KESIMPULAN

1. Persamaan regresi linier berganda $KK = 4,829 + 0,774(MK) + 0,680(KT) + 0,471(LK)$
Artinya motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja, karena nilai koefisien regresinya lebih besar dari pada nilai kerjasama tim dan lingkungan kerja .
2. Motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa variabel motivasi kerja tingkat signifikansinya adalah ($0,000 < 0,05$), kerjasama tim tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$) dan lingkungan kerja tingkat signifikansinya ($0,004 < 0,05$).
3. Motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah sebesar $41,355 > 2,80$ dan tingkat signifikannya ($0,000 < 0,05$) dengan memperhatikan F_{tabel} (satu arah) maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
4. Hasil pengujian koefisien R^2 adalah sebesar 0,730 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja sebesar 73,0% sedangkan 27,0% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, komunikasi dan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito, 2012, *Manajemen Personal*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Allen, Alexander. Jean. 2004. *Strategi Membangun Tim Tangguh*. Cetakan Pertama. Jakarta: Publisher.
- Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Davis Keith. 2010. *Terjemahan Agus Dharma. Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Sandra (2007). *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Edison, Emron. dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot. T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia)*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan: Diana .
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: PT Refika Aditama. Bandung.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.

Jurnal

- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia. *EMAS*, 3(3), 23-34.
- Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh kompetensi, Temwork, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 36-54.
- Rawani, G. A. ., & Lubis, F. A. . (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8147-8152.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).

- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Minuman Pakistan, Penelitian Akademik dalam Akuntansi Ilmu Keuangan dan Manajemen, 4(1), 293-298.

