Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Igha Rahma Rahayu[1], Indra Kusdarianto[2], Suparni Sampetan[3]

[1,2,3]Universitas Muhammadiyah Palopo
Jl. Jend. Sudirman Km. 03 Binturu, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
Email Correspondence: igharr99@gmail.com

I N F O A R T I K E L

Riwayat Artikel:
Received: December 6, 2023
Revised: January 8, 2024
Accepted: January 11, 2024

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, kerjasama tim, kinerja karyawan*

Keywords: *Work environment, teamwork, employee performance*

A B S T R A K

Sumber daya manusia yang baik tentunya akan mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan optimal agar tercapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan diPAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebanyak 322 orang, peneliti mengambil sampel sebanyak 76 orang, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kerjasama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

A B S T R A C T

Good human resources will certainly be able to optimally utilize existing opportunities in order to achieve effectiveness and efficiency at work. This study aims to determine the effect of work environment and cooperation on employee performance of PAM Tirta Mangkaluku Palopo City. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The population selected in the study were all employees at PAM Tirta Mangkaluku Palopo City as many as 322 people, the researchers took a sample of 76 people, with purposive sampling technique. The results showed that the work environment and cooperation had a positive effect on the performance of employees of PAM Tirta Mangkaluku Palopo City.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan pada era globalisasi saat ini. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal (Hanafi & Zulkifli, 2018). Untuk mewujudkan kinerja yang optimal perusahaan harus menciptakan kondisi yangmemungkinkan hal tersebut. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan optimal agar tercapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Sumber daya manusia yang bekerja dengan optimal diharapkan mampu

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

membawa dampak baik bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia tentunya akan menyangkut tentang kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2016) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Armstrong dan Baron (Lawasi & Triatmanto, 2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja baik dan optimal yang dimiliki karyawan diharapkan akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya, tujuan perusahaan sukar tercapai apabila karyawannya yang bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan selalu berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan memudahkan manajer mengidentifikasi apa yang menjadikan kinerja karyawan optimal. Menurut Luthan (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya: kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kerjasama tim, keterlibatan dalam organisasi,dan disiplin kerja.

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatanya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja meiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Keberhasilan perusahaan juga tidak terlepas dari kerjasama antar karyawannya, sebab dalam sebuah manajemen perusahaan diperlukan kerjasama antar karyawan (Rika, 2018).

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (teamworks) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan komptensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerjanya dapat meningkat.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan padanya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mamesah, 2016).

Lingkungan kerjamerupakan bagian komponen yangsangat penting di dalam karyawanmelakukan aktivitas bekerja.Dengan memperhatikan lingkungankerja yang baik atau menciptakankondisi kerja yang mampumemberikan motivasi untuk bekerja (Krisnaldy, 2019). Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan.Jika lingkungan kerja baik maka hal itu dapat memacu semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya dapat memicu kinerja karyawan atau karyawan.

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) terdiri dari:

1. Suasana kerja

   Setiap karyawan pasti selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

   Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja adalah impian setiap karyawan.Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

   Fasilitas kerja atau peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau berfungsi dengan baik. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Kerjasama Tim

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Kerjsama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baikuntuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas (Lawasi, 2017).

Menurut Kaswan (2017) tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

batas- batas organisasi. Definisi tim selanjutnya menurut Kaswan (2017) adalah kelompok individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan dengan bekerja secara interdependensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.

Dari beberapa pengertian tim yang telah dikemukakan, ditemukan bahwa tim dibentuk dengan tujuan agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan efektif dan efesien dibandingkan apabila pekerjaaan tersebut dilakukan secara sendiri-sendiri. Di dalam tim, anggota tim bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Anggota tim saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu.

Indikator Kerjasama Tim

1. Kerjasama

   Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan.Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.Indikator- indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

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

2. Kepercayaan

   Maxwell (2016) menyatakan bahwa kepercayaan (trust) adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

Maxwell (2016) mengindikasikan indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

a. Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
b. Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (truthfulness) dalam bekerja.

3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.Dalam melihat bagaimana hubungan kekompakan terhadap kerjasama tim, dapat dilihat indikator-indikator sebagai berikut:

a. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
b. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
c. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

Kinerja

Pengertian kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periodewaktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Rialmi, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan yang juga disebut standar kerja. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan oleh pekerjaan tertentu untuk diselesaikan dan merupakan perbandingan tujuan atau target yang ingin dicapai. Seorang karyawan dikatakan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik,

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

jika hasil pekerjaan yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui bahwa perlu dilakukan evaluasi kinerja setiap karyawan di perusahaan. Untuk mengetahui berapa banyak kontribusi karyawan kepada perusahaan dan apakah kinerja karyawan di bawah atau memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Bangun, 2016). Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (kemampuan), keterampilan (skill) dan motivasi. Karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dianggap sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan bekerja, bahkan jika seseorang memiliki kemampuan maka kinerjanya tidak seperti yang diharapkan.

Indikator Kinerja

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Menurut Bangun (2016), indikator kinerja dapat diukur melalui sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

   Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja.
2. Kualitas pekerjaan

   Setiap pekerjaan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diminta oleh pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu

   Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan pada pekerjaan lain. Jadi, jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan di bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran

   Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran karyawan dalam melakukannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan di suatu perusahaan.
5. Kemampuan kerja sama

   Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh satu karyawan, jadi dibutuhkan kerja sama.

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya untuk bekerja dengan kolega lain.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah metode yang digunakan oleh para peneliti untuk melakukan studi yang memberikan arah untuk program penelitian. Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2016). Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian, sedangkan waktu penelitian adalah saat penelitian tersebut akan dilaksanakan. Penelitian ini dilaksanakan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo Palopo yang beralamat di Jalan Pong Simpin No.14, Kelurahan Murante, Kecamatan Mungkajang, Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo sebanyak 322 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2013). Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah sebagian dari karyawan PAM yakni sebanyak 76 orang. Jumlah tersebut diperoleh melalui perhitungan rumus slovin dengan mengambil 10% dari jumlah populasi. Dalam penelitian ini sampel diambil menggunakan metode*purposive sampling*yaitu metode pemilihan sampel yang didasarkan pada tujuan tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Seseorang dapat digunakan sebagai sampel karena peneliti berasumsi bahwa orang tersebut memiliki informasi yang dibutuhkan untuk penelitiannya.

Metode regresi linier berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik. Adapun rumus dari regresi linier berganda (multiple linear regression) menurut Sugiyono (2016)

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

secara umum adalah sebagai berikut :

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b1,b2 : Koefisien regresi

X1 : Lingkungan kerja

X2 : Kerjasama tim

e : Error

Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah secara langsung melihat jumlah derajat kebebasan (degree of freedom) (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja(X1), kerjasama tim (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji validitas variabel lingkungan kerja (X1)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
LK1	0,628	0,225	Valid
LK2	0,418	0,225	Valid
LK3	0,460	0,225	Valid
LK4	0,470	0,225	Valid
LK5	0,551	0,225	Valid
LK6	0,348	0,225	Valid
LK7	0,543	0,225	Valid
LK8	0,250	0,225	Valid
LK9	0,292	0,225	Valid

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Untuk mengukur nilai validitas lingkungan kerja (X1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai r = 0,225. Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel lingkungan kerja (X1) pada tabel 4.5, hasil analisisnya diatas r = 0,225 sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel lingkungan kerja (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 2. Uji validitas variabel kerjasama tim (X2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KT1	0,510	0,225	Valid
KT2	0,386	0,225	Valid
KT3	0,487	0,225	Valid
KT4	0,359	0,225	Valid
KT5	0,631	0,225	Valid
KT6	0,459	0,225	Valid
KT7	0,399	0,225	Valid
KT8	0,582	0,225	Valid
KT9	0,366	0,225	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Untuk mengukur nilai validitas kerjasama tim(X2) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai r = 0,225. Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kerjasama tim (X2) pada tabel 4.6, hasil analisisnya diatas r = 0,225 sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kerjasama tim(X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Tabel 3. Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KK1	0,592	0,225	Valid
KK2	0,307	0,225	Valid
KK3	0,521	0,225	Valid
KK4	0,466	0,225	Valid
KK5	0,585	0,225	Valid
KK6	0,360	0,225	Valid
KK7	0,565	0,225	Valid
KK8	0,335	0,225	Valid
KK9	0,439	0,225	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Untuk mengukur nilai validitas kinerja karyawan (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai r = 0,225. Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel 4.7, hasil analisisnya diatas r = 0,225 sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4. Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Lingkungan kerja	0,649	0,600	Reliabel
Kerjasama tim	0,654	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,638	0,600	Reliabel

Cara Pengambilan Keputusan :

a. Jika r Alpha > 0,600 maka reliabel.
b. Jika r Alpha < 0,600 maka tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha dapat dilihat pada tabel 4.8.Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

bernilai lebih besar dari 0,600.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama timyang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Model estimasi persamaannya adalah: Y = a + b1X1+ b2X2+ e

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b1,2 = Koefisien regresi

X1 = Variabel lingkungan kerja X2 = Variabel kerjasama tim

e = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Regresi linear berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.192	2.466		2.511	.014
	Lingkungan kerja	.446	.060	.549	7.477	.000
	Kerjasama tim	.409	.072	.415	5.644	.000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuathasil model estimasi sebagai berikut:Y = 6,192 + 0,446 X1 + 0,409 X2

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

a. Nilai a (konstanta) sebesar 6,192, artinya apabila variabel lingkungan kerja (X1) dan kerjasama tim (x2) = 0, maka kinerja karyawan sebesar 6,192 satuan.
b. Nilai koefisien lingkungan kerja (b1) sebesar 0,446. Artinya, setiap ada kenaikan variabel

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

lingkungan kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,446 satuan.

c. Nilai koefisien kerjasama tim (b2) sebesar 0,409. Artinya, setiap variabel kerjasama tim (X2) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,409 satuan.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja(X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatanya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja meiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Kriyanto (2014), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Widodo (2015) juga menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja yaitumenciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Menurut Hanafi (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaa dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan terbagi atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik dan berwujud, mencakup dari fasilitas kerja yang

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

digunakan sehari-hari dalam menyelesaikan pekerjaan berupa tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik seperti hubungan yang baik, kerja sama dan komunikasi yang lancar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurcahyati (2016) yang berjudul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). Hasil penelitian ini dapat diketahui: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih memperhatikan masalah kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sejalan pula dengan penelitian Ferawati (2017) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan.Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan tinggi akanmeningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku. Keberhasilan perusahaan terlepas dari kerjasama antar karyawannya, sebab dalam sebuah manajemen perusahaan diperlukan kerjasama antar karyawan. Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (teamworks) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan komptensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerjanya dapat meningkat.

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Kerjasama tim adalah kegiatan yang diselenggarakan secara berkelompok untuk menentukan tujuan diorganisasi secara bersama- sama dalam mewujudkan kerja yang lebih efesien dan efektif. Tercapainya tujuan dari kerja tim ini tergantung dari seorang manajer yang senantiasa memberikan berbagai komando, arahan, motivasi kepada bawahannya untuk dilaksanakan secara terorganisir (Sinambela, 2016).Kerjasama tim sebagai proses yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa dengan demikian dengan adanya kerjasama tim maka akan meningkatkan kinerja seseorang dalam mencapai hasil yang maksimal. Menurut Marpaung (2014) keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada teamwork daripada bergantung pada individu- individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Menurut Silvani (2017) Kerjasama tim akan menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwakinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad (2019) yang berjudul Pengaruh kerjasama tim, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kerjasama tim, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, kerjasama tim dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.

Sejalan pula dengan penelitian Ibrahim (2021) yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Pt Lion Superindo. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu.
3. Mutasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka saat dilakukan mutasi dilihat apa akan menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil, membuka kesempatan untuk mengembangkan karir dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman karyawannya.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka harus lebih memperhatikan kesejahteraan pegawainya berupa standar gaji, tunjangan dan insentif terutama bagi pegawai sehingga ada keadilan antara karyawan PNS dan honorer.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Animun, Jekson Simion D. 2017. Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Jurnal EMBA Vol.5 No.3.

Astrid Tanjung Sari, 2008. Pengaruh MutasiKerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah.

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Awosusi, O.O dan Jegede, A.O. 2011. Motivation and Job Performances Among Nurses In The Ekiti State Environment Of Nigeria. Journal Pharmacy and BioSains.

Babandako, A.Y dan Mawoli M.A. 2011. An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job Performance in an academic setting. Journal Bussines and Management.

Farooq, Mubashar. dan Khan, Muhammad Aslam. 2011. "Impact of training and feed back on employee performance". Far East Research Centre

Haryono. 2009, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara.

Hendry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: STIE YPKN,1995).

Husein Umar, Strategic Management In Action, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001)

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Mangkunegara, A.P. 2008. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Mondy, R.W., R.M. Noe, dan S.R. Premeaux. 1999. Human Resource Management. 7th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Schuler, R.S., dan S.E. Jackson. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Schermerhorn, J.R., J.G. Hunt, dan R.N. Osborn. 1998. Organisational Behaviour An Asia-Pacific Perspective. Australia: Jacaranda Wiley.

Sri Wuryanti, 2008. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi(Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah)

Sultana, Afshan., Irum, Sobia., Ahmed, Kamran., dan Mehmood, Nasir. 2012. "Impact of training on employee performance : A study of telecommunication sector in Pakistan". Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business.

Warsidi, 2004. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Winardi, J. 1992. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Danti, Fajjarini P. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv. Sejahtera, Pakisaji, Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 9 No. 2.

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Dharma, Kusuma Kelana. 2011. Metodologi Penelitian. Trans Info Media. Jakarta.

Diansyah, Elvin. 2017. Pengaruh Mutasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3tki) Bandung. Jurnal Publikasi Universitas Pasundan Bandung.

Hasibuan, M.S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Askara. Jakarta.

Hidayat, Alimul AA. 2013. Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika. Kasmir. 2012. Analisis Laporan Keuangan. Raja Grafindo. Jakarta.

Judas, Agnetha. 2013. Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado. Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4.

Kaunang, Rosiana Miliani. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA Vol. 6 No. 4.

Maier, N.R.F. 2013. Psikologi Industri. UI Press. Jakarta.

Manullang, M. 2011. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Muaja, Anrio. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.4.

Nitisemito, Alex S.. 2013. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Novika, Putri Wahyu. 2018. Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Cilegon. Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), Vol. 1 No. 2.

Nurcahyani, Dewi. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Jurnal Publikasi IAIN Salatiga.

Nurhayati, Wina. 2016. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Jurnal @Trisula LP2M Undar edisi 4 Vol. 1.

Putri, Adelia Trisna. 2015. Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil Ii Pt. Pegadaian (Persero) Pekanbaru. Jurnal Jom FEKON Vol. 2 No. 1. Saryono. 2013. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Nuha Medika. Jakarta.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara. Jakarta.

Saydam, Gouzali. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung. Jakarta.

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Simamora, Henry. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.

Siswanto, Bejo. 2011. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrarif dan Operasional. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono 2012. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.

Wahyudi, Bambang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita. Bandung.

Zainun, Bukhori. 2010. Manajemen dan Motivasi. Bumi Aksara. Jakarta.