

The Influence Of Work Environment, Rewards And Teamwork On Employee Performance Of PT Bank Syariah Indonesia Bengkulu Branch

Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu

Jecky Fitra ¹⁾; Karona Cahya Susena ²⁾; Eska Prima Monique ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ jeckyfitrah@gmail.com; ²⁾ karona.cs@unived.ac.id

How to Cite :

Fitra, J., Susena, C, K., Monique, P, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 7 (2). DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v7i2>

ARTICLE HISTORY

Received [22 September 2024]

Revised [27 Oktober 2024]

Accepted [30 Oktober 2024]

ABSTRAK

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif adalah metode yang dilakukan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Bank Syariah Indonesia adalah bank di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan syariah, dalam penelitian ini terdapat beberapa kendala atau permasalahan salah satunya mengenai lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu, reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu dan lingkungan kerja, reward dan teamwork berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu. Tentunya didalam permasalahan terdapat beberapa tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, reward dan teamwork terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil X1, X2, X3 yang menunjukkan lebih banyak dari X = 0,05 sebagaimana dapat dari X1, X2, X3 secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y), Terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel lingkungan kerja, reward dan teamwork terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu dengan

KEYWORDS

Work Environment, Reward, Teawork.

nilai $F_{sig} < \alpha 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,373 > 2,83) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

ABSTRACT

Bank Syariah Indonesia is a bank in Indonesia that operates in the field of Islamic banking. In this research, there are several obstacles or issues, one of which is the influence of the work environment on the performance of employees at PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu Branch, rewards affecting employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu Branch, the work environment influencing employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu Branch, and the work environment, rewards, and teamwork affecting employee performance at PT. Of course, within these issues, there are several research objectives, which are to determine the influence of the work environment on the performance of the employees, to understand the influence of rewards on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu Branch, to ascertain the influence of the work environment on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu Branch, and to explore the influence of the work environment, rewards, and teamwork on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu Branch. The type of research used in this study is descriptive method, which is conducted to describe and interpret the objects as they are. The results of the study indicate that based on the research results, the values of X_1 , X_2 , and X_3 show that more than $X = 0.05$, as can be seen from X_1 , X_2 , and X_3 , which partially influence employee performance (Y). There is a simultaneous or collective influence of the variables of the work environment, rewards, and teamwork on employee performance (Y) at PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu Branch, with the value of $F_{sig} < \alpha 0.05$ and $F_{count} > F_{table}$ (16.373 > 2.83), thus it can be concluded that collectively, the independent variables influence the dependent variable.

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



PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan, organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wadah harus mengelola berbagai kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan seseorang. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan.

Seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, reward, dan ketrampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika kerja yang baik Herman, (2018:67). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah reward. Pemberian reward menjadi suatu dorongan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja karyawan agar lebih produktif dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan maka dibutuhkan kerjasama tim (TeamWork) sebagai tindakannya untuk kepentingan kelompok secara keseluruhan.

Kerjasama tim memerlukan suasana yang nyaman dan memiliki arti penting bagi perusahaan ataupun karyawan. Menurut Susilo (2018:69) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2016:145) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah lembaga keuangan syariah yang berbasis di Indonesia yang didirikan pada 1 Februari 2021.

Bank BSI ini dibentuk dengan menggabungkan tiga bank syariah BUMN terbesar: Bank BNI Syariah, Bank Mandiri Syariah, dan Bank BRI Syariah. Berdirinya perbankan syariah ini merupakan usulan dari Menteri BUMN yaitu Erick Thohir. Tujuan penggabungan 3 bank syariah ini bahwa Indonesia dapat menjadikan pusat ekonomi dan keuangan syariah.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2017:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

Indikator lingkungan kerja yang diuraikan Sedarmayanti (2014:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan lingkungan kerja karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

Reward

Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi (Octario, 2022:21).

Menurut Willianti,(2020) indikator yang digunakan untuk mengukur reward (penghargaan) ada enam, yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Isentif
4. Tunjangan
5. Penghargaan interpersonal
6. Promosi

Teamwork

Bachtiar (2020:12) menyatakan bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Teamwork dapat didefinisikan

sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu sekumpulan orang yang bekerja dalam satu ruangan, bahkan didalam satu proyek, belum tentu merupakan sebuah teamwork (Prastyani, 2020:13).

Menurut Simblon (2021), terdapat indikator yang akan menciptakan kerjasama tim menjadi efektif yaitu:

1. Tujuan yang sama
2. Antusiasme
3. Peran dan tanggung jawab
4. Komunikasi yang efektif
5. Resolusi konflik
6. Share power
7. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut (Sukardi, 2019) metode deskriptif adalah metode yang dilakukan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Oleh karena itu, penelitian ini harus didukung oleh fakta-fakta dan menguraikannya secara komprehensif dan menyeluruh serta teliti, sesuai dengan permasalahan yang akan dipecahkan berdasarkan teori dan data lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbachalpha (α), yaitu apabila *Cronbach alpha* (α) variabel $> 0,06$ maka kuesioner dari variabel tersebut terbukti handal atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Hasil uji reliabilitas Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Uji Realibilitas Indikator Penelitian

Variabel	R_{hitung}	R_{kritis}	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0,740	0,6	Reliabel
Reward (X_2)	0,737	0,6	Reliabel
Teamwork (X_3)	0,770	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,743	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Tabel di atas merupakan hasil uji reliabilitas kuesioner. Kuesioner sebelum dibagikan kepada responden di uji terlebih dahulu kereliabelannya kemudian hasil ujinya di hitung dengan menggunakan program SPSS 20 yang disebut dengan r_{hitung} lalu membandingkan hasil perhitungan tersebut dengan r_{kritis} yang sudah menjadi ketetapan.

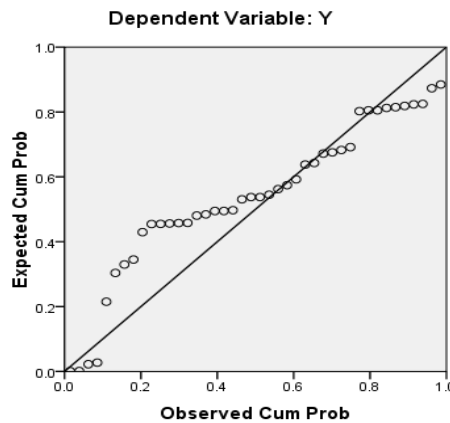
Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja pada penelitian menunjukkan koefisien reliability alpha (r_{hitung}) 0,740 lebih besar dari r_{kritis} 0,6. Pada variabel reward r_{hitung} 0,737 $>$ r_{kritis} 0,6. Pada variabel lingkungan kerja r_{hitung} 0,770 $>$ r_{kritis} 0,6 dan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan r_{hitung} 0,743 $>$ r_{kritis} 0,6 yang artinya pertanyaan dalam instrumen variabel adalah reliabel sehingga data yang ada dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji Normalitas

Uji normalitas model *moderator reggresion analysis* dilakukan dengan melihat grafik P-P plot pada persamaan pertama dan persamaan kedua:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Output SPSS

Gambar di atas merupakan hasil uji normalitas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai Tolerance $\geq 0,1$ dan VIF ≤ 10 . Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.221	4.529
X2	.222	4.507
X3	.289	5.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Gambar di atas merupakan hasil uji multikolinieritas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel

diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas..

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah ada autokorelasi antara variabel dependen dengan variabel independen, dalam pengujian autokorelasi berikut ini menggunakan uji *Durbin-Watson* dengan kriteria $du < d < 4-du$. Berikut ini adalah tabel hasil uji autokorelasi.

Tabel 3 Hasil Uji *Durbin-Watson*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.770	4.492	2.036

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan terhadap uji autokorelasi didapatkan nilai *Durbin Watson* statistik batas bawah (dl) dan batas atas (du) dapat dilihat dari tabel. Dengan jumlah variabel (k) = 3, jumlah sampel (n) =42, maka nilai du =1,6988 dan nilai dl = 1,5122. Maka berdasarkan hasil *Durbin Watson* yang diperoleh 2,036, dapat disimpulkan bahwa nilai DW berada dibawah nilai dl, yaitu $1,5122 < 2,036 < 1,686$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi positif atau negatif.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji *glesjer*. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat probalittas signifikansinya diatas 0,05 atau 5 %. Hasil dari pengujian heteroskedasitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.830
	Res_1	.214
	Res_2	.789
	Res_3	.659

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan (sig) dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam uji glejser variabel independen bebas dari Heteroskedasitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.263	3.899			.580	.565
X1	.588	.329	.350		2.571	.001
X2	.574	.292	.513		7.965	.004
X3	.540	.151	.453		2.267	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Gambar di atas merupakan hasil uji analisis regresi berganda yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 20for windows didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8,263 + 0,588 X_1 + 0,574 X_2 + 0,540 X_3 + e$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 8,263 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel lingkungan kerja (X₁) dan reward (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 8,263
2. Nilai koefisien variabel (X₁). Bernilai positif yaitu 0,588 artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,588 dengan asumsi variabel reward (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel reward (X₂) 0,574. Bernilai positif yaitu 0,574 artinya apabila reward mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,574 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₃) nilainya konstan.
4. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X₃) 0,540. Bernilai positif yaitu 0,540 artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,540 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X₁) dan reward (X₂) nilainya konstan.

Koefisien Determinasi (R²)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R²), hasil uji adjusted R² digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880^a	.774	0,770	4.492

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Gambar di atas merupakan hasil uji koefisien determinasi yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2)=0,770. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77% dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Berdasarkan tabel 13, hasil uji-t (parsial) yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,686$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh reward (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,004 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,686$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,003 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,686$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Tabel 7 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.328	3	189.109	16.373	.004^a
	Residual	766.672	38	20.176		
	Total	1334.000	41			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Gambar di atas merupakan hasil uji F (simultan) yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{sig} < \alpha 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel} (16,373 > 2,62)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu

Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu dengan nilai $t_{sig} < \alpha (0,001 < 0,05)$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,571 > 1,686)$ dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Penelitian pendukung dilakukan oleh Ahmad (2022) bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu

Terdapat pengaruh reward (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu dengan nilai $t_{sig} < \alpha (0,004 < 0,05)$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,571 > 1,686)$ dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Rizqina, et, al (2020) dimana terdapat pengaruh lingkungan kerja, reward, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).

Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu

Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu dengan nilai $t_{sig} < \alpha (0,003 < 0,05)$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,571 > 1,686)$ dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Teamwork terhadap kinerja karyawan menurut Dewi mendefinisikan Kerjasama tim (teamwork) yaitu bentuk kerja dalam sebuah kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Dalam tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Didukung oleh penelitian dari Sari (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama pada tim yang terlibat dalam pekerjaan pengetahuan yang kompleks.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial hasil didapat bahwa X_1 (0,001), X_2 (0,004), X_3 (0,003) lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa masing- masing variabel memiliki hubungan yang parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Berdasarkan hasil penelitian secara simulta hasil didapat bahwa Fhitung X_1 , X_2 , X_3 , lebih besar dari 2,83 sehingga dapat disimpulkan secara bersama- sama variabel memiliki hubungan yang simultan signifikan terhadap 2,62 kinerja karyawan (Y)
3. Nilai R Square (R^2)= 0,770. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77% dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak teliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, reward dan teamwork memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu dapat meningkatkan reward dan lingkungan kerjabagi pegawainya.
2. Hasil Penelitian ini hendaknya penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian mengenai kinerja karyawan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Mulyono. 2012. *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar:Teori, Diagnosis, dan Remediasinya*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- 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* 4.1.
- Ahmad, Andi Jusdiana., Mappamiring., Nuryanti Mustari. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Kajian Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*. Vol 3. No 1.
- Apriadi, Dadi., Susena, Karona Cahya & Irwanto, Tito. 2020. Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District. *Bima Journal: Bussines Managemet And Accounting* 1 (2).
- Arikunto 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizah LK, Bachri AA, Adenan. 2016, Pengaruh Pay Satisfaction Sistem Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Tesis*. Program Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.
- Bachtiar, H. 2008. *Manajemen Industri*. Pustaka Ramadhan. Bandung
- Danan, Dwi Mulyono. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta. *Thesis* (unpublished). Slamet Riyadi University at Surakarta.
- Dessler, Garry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta. PT. Prenhallindo.

- Dewi, Sandra. 2007. *Teamwork Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian*. Bandung : Progressio.
- Dharma. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya, Bandung
- Edalmen. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* , 04(2657-0025), 132-141.
- Fatmawati, Fiya Mila, Sri Hartono, Istiatin. 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Edunomika – Vol. 04, No. 01*.
- Forbeshu, Clareivan & Edalmen. 2023. Pengaruh Reward, Punishment dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Emas. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 05, No. 01*.
- Frankel. & Wallen. 2018. *How to Design and Evaluate Research in*. Education. New York.
- Gani, Irwan & Amalia. 2015. *Alat Analisis Data*. Yogyakarta: Andi
- Garwanti, Nunuk Dwi & Wahyuni, Yuyun. 2014. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. *Jurnal OPTIMAL, Vol. 11, No. 1*.
- Gendro, Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke 10*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha.
- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal The National Conferences Management and Business (NCMAB)*
- Khairunnisa, Hafifah. 2022. Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mulia Catering Jakarta Timur. *Skripsi*. Jakarta : Universitas Darma Persada.
- Kurniawan, Muhammad. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Excelcomindo Engineering Indonesia Sumatera. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 15 No.3*.
- Liana, Yuyuk & Dian P, Ayu Agustin. 2021. *Reward Dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Vol.18, No 1*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Rosdakarya.
- Moeheriono. 2019. *Pengukuran Motivasi Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy. 2018. *Human Resource Management United of America*, Jakarta: CV. Andi
- Mutahir, Agus., Muhlis Muhlis., Irhas Irhas., Adrian Junior., Ae Irfansyah., Agung Alwan Putra., Ieke Wulan Ayu., 2023. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*. Vol 6. No 1.
- Nitisemo. 2015. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Ketiga*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Octario. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus Pada MDS 338 Palembang). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM 3(1): 1-5*.
- Prabu, Aldila Saga. 2016. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol. 5, No. 2*.
- Pramesti, Rizky Ayu, Riza dan Sari. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9. No. 1*.

- Prastiyani, Desy 2020. Modul Manajemen Perubahan Dan Pengembangan (Ebm 513). Jakarta : Universitas Esa Unggul.
- Rivai, dan Basri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rizqina, Zakiul Amri, Muhammad Adam, and Syafruddin Chan. 2017. Pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen 1.1*.
- Robbins, S.P, 2016, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10,PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sentoso. 2016. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Setyowati, Novita Wahyu. 2015. Pengaruh Lingkungan Eksternal Dan Lingkungan Internal Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Industri Kecil Dan Menengah Di Bandung, *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol 5*, No.1.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simbolon, Susiana. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim (Team Work) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy. *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. *Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukardi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Susanto, H., Susena, K. C., Rahman, A. 2020. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. *EMAK: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan, 2(1)*.
- Susilo, Budi . 2018. Pemasaran Digital; Segmentasi Demografi Pengguna Media Sosial di Kota Pontianak. *Jurnal Eksplora Informatika, Vol.8 No.1*.
- Tjahjuadi. Hani Handoko. 2015. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Tika, Ayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Willianti. 2020. Analisis Pengaruh Produk, Persepsi Harga, dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Olahraga Merek Nike di Kota Semarang. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Willianti. 2020. Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. Bab li Kajian Pustaka
- Yugianto, Yugianto, Meiffa Herfianti, and Rinto Noviantoro. 2021. The Effect Of Work Ability And Work Motivation On The Civil Servants Performance At The Department Of Education And Culture Of Central Bengkulu Regency. *Journal of Indonesian Management (JIM) 1.4*.