

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN TEAM WORK DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. MITRA UNTUNG SEJAHTERA**

**Mukhbit Al Yaafi<sup>1</sup>; Vera Firdaus<sup>2</sup>; Dewi Andriani<sup>3</sup>**

Universitas Muhamamadiyah Sidoarjo<sup>1,2,3</sup>

Email : mukhbitalyaafi20@gmail.com<sup>1</sup>; verafirdaus@umsida.ac.id<sup>2</sup>;  
dewiandriani@utu.ac.id<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara karyawan dengan lingkungan kerja yang mendukung, efektivitas kerja sama tim, serta kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja. Pendekatan yang dipakai adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dengan melibatkan 150 karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera yang berusia di atas 21 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Penelitian dilaksanakan di Desa Ketegan, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. Data yang terkumpul lalu dianalisis memakai program SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Team Work; Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*This study focuses on the relationship between employees and a supportive work environment, the effectiveness of teamwork, and leadership in improving performance. The approach used is quantitative descriptive research, involving 150 employees of PT. Mitra Untung Sejahtera who are over 21 years old. The sampling technique used is purposive sampling. The study was conducted in Ketegan Village, Tanggulangin District, Sidoarjo Regency. The collected data were then analyzed using the SmartPLS 4 program. The results of the study showed that leadership, work environment and teamwork have a positive effect on employee performance.*

*Keywords : Leadership; Work Environment; Team Work; Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Pabrik sepatu PT. Mitra Untung Sejahtera berada di Ketegan, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. Industri sepatu memiliki peluang dan prospek pasar yang bagus. PT. Mitra Untung Sejahtera harus memiliki karyawan yang bekerja dengan baik sehingga mereka dapat membuat produk sepatu yang berkualitas. Dengan demikian, PT. Mitra Untung Sejahtera dapat membuat produk sepatu yang tidak hanya memenuhi harapan pelanggan tetapi juga bersaing secara efektif di pasar (Saputra & Mahfudiyanto, 2024).

Setiap sumber daya selalu memiliki hubungan dengan tempat kerjanya, yang juga disebut lingkungan kerja (Karina dkk., 2020). Banyak karyawan yang menunjukkan

rasa semangat kerja karena apabila karyawan masuk satu bulan tanpa izin maka karyawan akan mendapatkan bonus berupa uang, hal ini terlihat dari kinerja karyawan yang semangat yang karyawan berikan. Karyawan merasa senang menjadi bagian dari PT. Mitra Untung Sejahtera. Namun beberapa di antaranya menunjukkan kinerja kurang optimal.

Kepemimpinan adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang baik dapat menginspirasi pengikutnya atau bawahannya untuk melampaui kepentingan diri mereka dan memiliki kekuatan untuk memiliki dampak yang kuat dan signifikan terhadap mereka. (Andriani & Redita Ramadhani, 2022). Dalam kepemimpinan, seseorang memiliki kemampuan untuk meyakinkan karyawannya untuk menerapkan perubahan sesuai dengan tujuan dan visi yang ditetapkan. Pemimpin yang sukses dapat menggerakkan organisasi ke arah yang baru. (Silaban & Siregar, 2023). Kepemimpinan memiliki efek pada kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan (Rio Martha dkk., 2020).

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan ingin memiliki tempat kerja yang nyaman. Lingkungan tempat kerja sangat penting untuk kinerja. Salah satu definisi lingkungan kerja adalah semua hal-hal yang secara langsung dan tidak langsung berkaitan dengan kesehatan fisik dan mental memengaruhi karyawan. (Nurhandayani, 2022). Penciptaan hubungan kerja dapat meningkatkan antara individu-individu yang berada di lingkungan tersebut melalui lingkungan kerja (Vidanarko dkk., 2024). Setiap aspek lingkungan yang dilakukan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diembankan (Sazly & Permana, 2020).

Team work sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan selain lingkungan kerja dan kepemimpinan. Kemampuan seseorang untuk berkolaborasi bekerja sama dengan baik, berinteraksi satu sama lain, dan berusaha keras, yang dipengaruhi oleh faktor seperti keyakinan, kejujuran, keyakinan satu sama lain, dukungan, dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama (Nurjannah & Andriani, 2022). Salah satu jenis interaksi sosial oleh sekelompok adalah kerja tim. Individu yang berasal dari latar belakang, pengalaman, dan keahlian yang berbeda yang bergabung untuk mencapai satu tujuan (Ariyanto dkk., 2019a). Suatu tim lebih senang bekerja sama untuk mencapai tujuan. (Umniyyah dkk., 2023a)

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana lingkungan tempat kerja yang mendukung, kolaborasi tim yang efektif, dan kepemimpinan berkorelasi dengan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan saran bagi manajemen tentang bagaimana menciptakan kondisi kerja yang ideal, meningkatkan kerja sama tim, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik.

Research gap dalam penelitian terdahulu menjadi pendorong untuk penelitian ini. Berdasarkan penelitian (Iis Noviyanti & Elvera Medina Hijriatunnisa, 2022) , yang menemukan celah dimana temuan ini menggunakan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini di kembangkan menambah 1 variabel team work terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang juga menjadi celah penelitian sebelumnya menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan sampel (Iis Noviyanti & Elvera Medina Hijriatunnisa, 2022) . Sedangkan dipenelitian ini memakai teknik purposive sampling dengan data yang diperoleh dari hasil perhitungan kuisisioner .dengan menggunakan skala likert.perbedaan juga menjadi gap pada peneltian terdahulu adalah memakai dua kategori data: data primer dan data sekunder (H.A dkk., 2023) .Sedangkan peneltian ini hanya menggunakan data primer. Perbedaan yang juga menjadi gap pada penelitian terdahulu adalah menggunakan analisis data PLS 3 (Pardamean, 2022), sedangkan penelitian ini menggunakan analisis SmartPLS 4.

**Rumusan Masalah :** Apakah gaya kepemimpinan ,lingkungan kerja dan team work berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

**Kategori SDGs:** meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan, sesuai dengan kategori SDGs 8. Penelitian ini akan mendorong pembangunan berkelanjutan dalam upaya mewujudkan pekerjaan yang layak untuk semua, peningkatan angkatan kerja yang optimal, dan kesempatan kerja yang setara melalui kontribusi terhadap produktivitas, kreativitas, dan efisiensi.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah tentang kemampuan luar biasanya untuk mempengaruhi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai sesuatu yang tidak terduga (Alhamidi, 2022) . Kepemimpinan adalah Mereka yang memiliki wewenang untuk memberikan

tugas dan dapat meyakinkan atau mendorong orang lain untuk mencapai tujuan melalui pola hubungan yang baik (Ramadanto dkk., 2020), indikator yang berkaitan dengan kepemimpinan (Ismiati dkk., 2021) yaitu: Keterampilan Berkomunikasi, Penguasaan teknis dan Ketegasan dalam mengambil

Penelitian (Taghulih, 2020) menjelaskan kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, Kinerja karyawan akan meningkat karena kepemimpinan yang baik dan berkualitas. dengan meningkatkan kepemimpinan yang ada, sehingga produktivitas atau kinerja juga akan meningkat. (Supardi & Aulia Anshari, 2022) menyatakan dari hasil penelitiannya, Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan, cenderung memberi motivasi kepada karyawan atau bawahannya agar bekerja lebih baik dengan jalan memfokuskan diri pada perilaku guna membantu terjadinya transformasi antara individu dan karyawan dengan organisasi atau perusahaan. Adapun pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja diperkuat dengan temuan dari penelitian yang di implementasikan (Syahidah et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan penjelasan sebelumnya peneliti merumuskan hipotesis awal sebagai berikut.

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Untung Sejahtera

### **Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan kerja termasuk hal-hal sekeliling karyawan dan berpotensi berdampak cara mereka bekerja (Dolonseda & Watung, 2020). Lingkungan kerja seseorang termasuk semua alat, bahan, lingkungan dan tempat kerjanya, secara individu dan kelompok. (Tambingon dkk., 2019). Indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Musrifa dkk., 2024) yaitu: Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja dan Tersedianya fasilitas kerja

Penelitian (Sazly & Permana, 2020) menjelaskan Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka lakukan dan memberi kesan mendalam pada karyawan yang akan akhirnya menghasilkan kinerja yang produktif. (Arif & Ramadhan, 2024) menjelaskan Keseluruhan sarana dan materi yang ditemukan, lingkungan di mana seseorang berada pekerjaan, teknik pekerjaan, dan pengendalian pekerjaan produktif secara baik individu maupun kelompok disebut lingkungan kerja. Peneliti (Hustia, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan , Berlandaskan penjelasan sebelumnya,peneliti merumuskan hipotesis awal sebagai berikut.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Untung Sejahtera.

### **Team Work (X3)**

Teamwork sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dan mencegah konflik antara karyawan dan pimpinan (Octavia & Budiono, 2021a) sebuah tim sebagai sekelompok orang yang bekerja sama, di mana keberhasilan tim secara keseluruhan bergantung pada keberhasilan kelompok secara keseluruhan. (Purwanto dkk., 2023) . Indikator team work (Octavia & Budiono, 2021) yaitu: Tanggung jawab, Tanggapan yang cepat dan Fokus pada tugas

Penelitian (Umniyyah et al., 2023) menjelaskan Kemampuan tim untuk bekerja sama dengan baik dapat dilihat dari rasa percaya dan solidaritas yang terjalin antar pekerja sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah. Kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan kinerja. Penelitian (Suryani, 2023) menyatakan bekerjasama untuk menciptakan nilai dengan kesadaran bahwa ini dapat dicapai secara efisien jika kedua bekerjasama dibanding bekerja secara individual. Kerjasama Tim kumpulan orang yang bekerja sama dalam kelompok individu yang beragam dan memiliki cara beda untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang terbaik (Uly et al., 2023) Menyatakan bahwa team work berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan penjelasan sebelumnya,peneliti merumuskan hipotesis awal sebagai berikut.  
H3: Team work berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Untung Sejahtera

### **Kinerja karyawan (Y)**

Kinerja karyawan diukur berdasarkan Tujuan perusahaan harus dicapai melalui kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kolaborasi. (Iis Noviyanti & Elvera Medina Hijriatunnisa, 2022). Kinerja yang baik dari karyawan dan Etos kerja yang tinggi akan membantu bisnis menghasilkan keuntungan dan mencapai tujuan.. (Marsela & Hartiningtyas, 2022) . Indikator kinerja merujuk pada (Fahmi, 2021) yaitu Inisiatif ,Ketepatan Waktu dan Kemampuan

## **METODE PENELITIAN**

Metode deskriptif kuantitatif digunakan untuk studi ini yang mencakup penjelasan angka yang telah didapatkan sebagai hasil penelitian. Populasi yang

digunakan yaitu karyawan PT.Mitra Untung Sejahtera berusia di atas 21 tahun sejumlah 150 orang. Teknik sampel yang digunakan pada pengambilan sampel yakni purposive sampling. Lokasi penelitian berada di Desa Ketegan Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo

Data penelitian diambil dari kuesioner yang diberikan responden. Program SmartPLS 4 akan digunakan untuk mengolah data selanjutnya. Validitas, reliabilitas, multikolinieritas, dan hipotesis akan diuji memakai r-square, coefficient jalan, t-statistik, dan relevansi prediktor Q-aquare. Rumus untuk uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y	= <u>kinerja karyawan</u>
a	= <u>konstanta</u>
<u>b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, ..., b<sub>n</sub></u>	= <u>nilai koefisien regresi</u>
X <sub>1</sub>	= <u>kepemimpinan</u>
X <sub>2</sub>	= <u>lingkungan kerja</u>
X <sub>3</sub>	= <u>team work</u>
e	= <u>kesalahan acak</u>

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

### Karakteristik Responden

Untuk penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner Google Form untuk mengumpulkan sampel karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden, tinjauan karakteristik dari 150 responden akan diberikan.

Dengan mempertimbangkan Tabel 1 berisi data yang dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden untuk laki-laki sebanyak 68% atau 102 responden, sedangkan perempuan sebanyak 32 % atau 48 responden. Selain itu, kategori usia dengan jumlah responden terbanyak ada pada usia 19-25 tahun yaitu 43% atau 64 responden, sedangkan responden yang terkecil berusia 26-30 tahun hanya 27%. Berdasarkan data karakteristik lama bekerja di atas terlihat jika 3-4 tahun lebih banyak dengan 51% dibandingkan dengan yang lama bekerja 1-2 tahun yaitu 49%. Tabel 1 juga menunjukkan jumlah karyawan kontrak lebih dominan daripada karyawan tetap.

Sebanyak 63% karyawan kontrak, sedangkan 37% karyawan tetap. Kondisi demikian menunjukkan bahwa karyawan pada PT.Mitra Untung Sejahtera didominasi oleh karyawan kontrak.

### **Hasil Pengujian Outer Model**

PLS digunakan untuk menganalisis data penelitian ini. Pengujian luar dilakukan menggunakan asumsi parameter yang dikenal sebagai PLS algoritma. Hasil analisis dapat disesuaikan dengan pengukuran luar moderen, seperti uji validitas convergent, validitas dikriminan, reliabilitas, dan multikolinearitas.

### **Hasil Uji Convergent Validity**

Convergent Validity menggunakan metrik reflektif sebagai dasar faktor penambahan. Nilai faktor pengisian di atas 0,7 dianggap sebagai nilai yang ideal dan dapat digunakan sebagai pengukur konstruk. Nilai antara 0,5 dan 0,6 masih dapat diterima, tetapi Nilai yang tidak boleh di bawah 0,5 dimasukkan ke dalam model. Hanya nilai AVE untuk setiap konstruk di luar model yang diperlukan untuk memenuhi kriteria validitas konvergen. Oleh karena itu, nilai faktor pengisian dan nilai AVE berdasarkan kalkulasi data PLS :

Hasil dari model luar menunjukkan nilai beban luar Setiap variabel memiliki nilai yang melebihi 0,7,yang membuktikan bahwa mereka valid dan memenuhi kriteria dengan nilai AVE setiap variabel lebih dari 0,5. Jadi, tidak ada masalah convergent validity dengan pengujian ini.

### **Hasil Pengujian Discriminant Validity**

Nilai cross-loading antara indikator reflektif dan konstruknya menunjukkan validitas diskriminan indikator. Nilai cross loading dihitung dengan menggunakan output algoritma PLS.

Hasil Nilai Nilai masing-masing indikator ditampilkan dengan jumlah yang lebih dari 0,7. Ini terbukti bahwa semua indikator untuk setiap dari variabel ini memiliki nilai cross-loading yang lebih besar dari pada yang lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa metrik terbilang akurat.

### **Hasil Uji Reliabilitas**

Perhitungan yang dibuat oleh model ini diimplementasikan untuk mengevaluasi reliabilitas konstruksi. Uji ini dibuat untuk membuktikan bahwa alat dapat menghitung variabel dengan ketepatan, akurasi, dan konsistensi. Reliabilitas penelitian dinilai

dengan nilai reliabilitas composite dan cronbach's alpha. Semua variabel mempunyai nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6 dan nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,7, jadi tidak ada masalah dengan data yang dapat diandalkan.

### **Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji variabel independen guna mengetahui Apakah ada korelasi antara mereka. multikolinearitas digunakan dan untuk mengidentifikasi Apakah indikator menunjukkan multikolinearitas dengan memperhatikan nilai Varian Inflation Factor (VIF).

Nilai VIF yang dimiliki, yaitu  $<5$ , sesuai dengan batas yang disarankan dalam PLS, menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel berdasarkan hasil uji multikolinearitas.

### **Hasil Pengujian Inner Model**

Penilaian dalam model ini dibuat untuk mengetahui nilai menunjukkan hubungan yang ada antara uji t dan variabel laten. Nilai-nilai ini disesuaikan dengan nilai persegi R model penelitian dan parameter jalur strukturalnya. Hasil uji dibuat menggunakan SmartPLS 4.0, yang berarti perhitungan dan bootstrapping..

Tabel 4 menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tim kerja dapat diukur dan dikaitkan dengan baik dengan variabel kinerja karyawan, yang memiliki nilai R-Square sebesar 0.883 atau 88%. Nilai Ini membuktikan model struktural penelitian ini dikategorikan kuat, karena mempunyai nilai R-Square lebih dari 0.67.

Berdasarkan hasil uji inner model, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai T-statistik sebesar 2,085 dan nilai P sebesar 0,037 Selain itu, Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 3,338 dan nilai P sebesar 0,001. Begitu pula dengan Kerja Sama Tim, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai T-statistik sebesar 4,999 dan nilai P sebesar 0,000.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil ini membuktikan kinerja karyawan sangat terpengaruh oleh kepemimpinan, dengan kata lain kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan

inspirasi yang tepat, dan mendukung peningkatan diri karyawan akan membuat lingkungan kerja yang membantu kinerja, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dan lebih baik dari yang dilakukan sebelumnya. Hasil studi ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh (Afianty & Rosdiana, 2023) (Perkasa dkk., 2023) (Wokas dkk., 2022).

Kepemimpinan dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah keterampilan berkomunikasi, penguasaan teknis dan ketegasan. Kontribusi terbesar ada pada indikator ketegasan pemimpin. Pemimpin yang tegas mampu memberikan arah yang jelas, mengatasi tantangan dengan percaya diri, dan menegakkan prinsip-prinsip serta nilai-nilai organisasi. Dengan ketegasan, pemimpin dapat membuat lingkungan yang konsisten, disiplin, dan fokus pada pencapaian tujuan bersama-sama, yang akan meningkatkan kinerja individu dan tim menuju kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja seseorang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus menciptakan tempat kerja yang positif dan mendukung, baik dari segi fasilitas fisik maupun psikologis, untuk menggunakan sebaik mungkin potensi karyawan mereka dan meningkatkan hasil organisasi secara menyeluruh karena tempat kerja yang nyaman, baik secara fisik dan psikologis, dapat meningkatkan motivasi dan tingkat kebahagiaan kerja, konsentrasi, dan hubungan sosial. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian (Saputra & Fernos, 2023)(Estiana dkk., 2023)(Winoto & Perkasa, 2024).

Beberapa indikator yang membentuk lingkungan kerja mencakup suasana kerja, hubungan antar rekan, dan fasilitas yang tersedia. Di antara ketiganya, hubungan antar rekan kerja memberikan kontribusi paling besar. Hubungan yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Kolaborasi yang lancar, komunikasi terbuka, dukungan emosional, dan minimnya konflik menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja. Karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan-rekannya cenderung lebih termotivasi, lebih bahagia, dan pada akhirnya, lebih produktif dalam bekerja

### **Pengaruh Team Work terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil ini membuktikan bahwa team work sangat memengaruhi kinerja karyawan. Tim yang saling mendukung, berkomunikasi dengan baik, dan bertanggung jawab satu sama lain cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih stabil, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, mereka harus mendorong karyawannya untuk belajar kemampuan teamwork. Penemuan penelitian ini searah dengan hasil penelitian sebelumnya. oleh (Kusumadewi, 2022) (Jayanti, 2022)(Nainggolan, 2023).

Team work di bangun oleh beberapa indikator di antaranya adalah tanggung jawab, tanggapan yang cepat dan fokus pada tugas. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab. Tanggung jawab adalah indikator paling penting dalam menciptakan kolaborasi tim yang efektif dan produktif. Ketika setiap anggota tim merasa bertanggung jawab atas tugas dan kontribusinya, tim akan lebih terorganisir, lebih efisien, dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan Bersama. Organisasi perlu merancang program pengembangan SDM yang menanamkan nilai kerja sama tim dan tanggung jawab individu. Pelatihan teamwork bisa diintegrasikan dalam orientasi karyawan baru dan pelatihan lanjutan, serta didukung dengan pembentukan tim lintas fungsi untuk mendorong kolaborasi.

### KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang bagaimana kepemimpinan mempengaruhi setiap variable penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan secara positif dan signifikan, lingkungan kerja yang merupakan X2 memiliki pengaruh pada variable Y kinerja karyawan secara positif dan signifikan dan team work yang merupakan X3 memiliki pengaruh pada variable Y kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, A., Rahma, M., Rahmayani, S., & Akhyar, A. M. (2023). Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499, 1*, 650–661. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1537>
- Afianty, S., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy, 3*(2), 742–748. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>

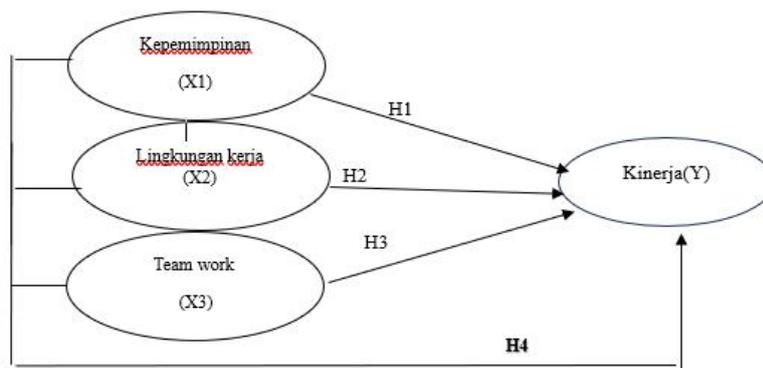
- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 52–62. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i1.69>
- Andriani, D., & Redita Ramadhani, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.596>
- Arif, F., & Ramadhan, I. (2024). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRAMMCO OLAM SEMPURNA CILEDUG KOTA TANGERANG*. 1(1), 25–34.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019a). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm DAriyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekono. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 180Ariyanto, Deny, Paulus Wardoyo, and Endang Rusd.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019b). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm DAriyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekono. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 180Ariyanto, Deny, Paulus Wardoyo, and Endang Rusd.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678>
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iis Noviyanti, & Elvera Medina Hijriatunnisa. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Propetindo Di Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(2), 216–226. <https://doi.org/10.55606/jempper.v1i2.431>
- Ismiati, N., Mustakim, Z., Zuhri, S., & Mahmudah, U. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Guru Dan Keterampilan Menajemen Kelas Terhadap Perilaku Belajar Siswa Di Sdi Islam 01 Ymi Wonopringgo. *IBTIDA- Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(2), 60–72. <https://doi.org/10.33507/ibtida.v1i2.322>

- Jayanti, N. P. A. (2022). Pengaruh motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di lovina beach club and resort: The effect of motivation and teamwork on employee performance at .... *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 01(06), 1609–1625.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Kusumadewi, N. (2022). Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 614–623. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i2.2440>
- Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *SOSEBI Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 29–52. <https://doi.org/10.21274/sosebi.v2i1.5388>
- Murti, & Yulaeli, T. (2024). *The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on work productivity*. 1(6), 1–23.
- Musrifa, N., Firdaus, V., Ubaidillah, H., Bisnis, F., Sosial, I., & Sidoarjo, U. M. (2024). *Komunikasi , Lingkungan Kerja , Disiplin dan Kinerja pada Karyawan PT . Pangan Lestari ( Finna Food ) Sidoarjo ( Communication , Work Environment , Discipline and Performance in Employees of PT . Food Lestari ( Finna Food ) Sidoarjo )*. 11(1), 7–14.
- Nainggolan, H. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 23(2), 414–425.
- Novitasari Dewiana, A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja. *Manajemen*, 10(2), 84–99.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurjannah, N. S., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Team Work dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 14(1), 6–14.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021a). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021b). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47–59.  
<https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.84>
- Purwanto, H., Suwaji, R., & Putra Ardianto, B. (2023). Pengaruh Koordinasi, Pengembangan SDM Dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Wom Finance Tbk Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 27(1), 180–187.
- Ramadanto, Y., Saragih, R., Bandung, U. T., & Kerja, D. (2020). Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pt Ikimura. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(3), 326–336.
- Rio Martha, A., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–13.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2).
- Saputra, D., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 211–223. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5928>
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209–217.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, akuntansi, dan Manajemen Indonesia - JEAMI*, 2(01), 16–26.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.  
<https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Syahidah, H., Nurhadian, A. F., Adinata, U. W. S., & Suherman, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 54–60.  
<https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.19>
- Taghulih, A. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Mc Donald ' s Manado). *Productivity*, 1(3), 215–221.
- Tambingon, C. K., Tewel, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Taufiq, R. (2021). Analisis dan Perancangan Aplikasi Absensi Karyawan Dengan Teknologi QR Code Berbasis Android Pada UD Sejahtera. *Analisis dan Perancangan Aplikasi Absensi Karyawan Dengan Teknologi QR Code Berbasis Android Pada UD Sejahtera*, 2(1), 2–8.
- Uly, N. S., Markoni, M., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 223–231.  
<https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.245>
- Umniyyah, T. H., Kusuma, K. A., Firdaus, V., & ... (2023a). Hubungan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ayo Berjaya Berkarya. *Management Studies ...*, 4(6), 8865–8877.

- Umniyyah, T. H., Kusuma, K. A., Firdaus, V., & ... (2023b). Hubungan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ayo Berjaya Berkarya. *Management Studies ...*, 4(6), 8865–8877.
- Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, I. B. (2020). *Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan* 89. 2(1), 89–102.
- Vidanarko, F. H., Andriani, D., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : pada Beberapa Minimarket Indomaret di Wilayah Kabupaten Sidoarjo) Friska. *Sports Culture*, 15(1), 72–86. <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>

### GAMBAR DAN TABEL

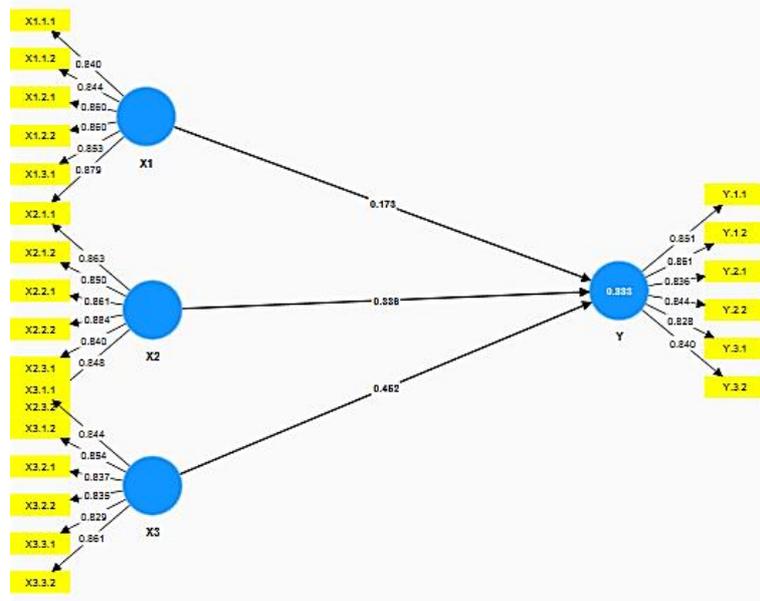


Gambar 1 Kerangka Konseptual

Tabel 1 Karakteristik Responden

Kategori	Deskripsi	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	102	68%
	Perempuan	48	32%
Usia	19-25	64	43%
	26-30	41	27%
	31-36	45	30%
Pendidikan	SMA/SMK/MAN	114	76%
	SMP/MTs	36	24%
Lama Bekerja	1-2 Tahun	74	49%
	3-4 Tahun	76	51%
Status Pekerjaan	Karyawan Kontrak	94	63%
	Karyawan Tetap	56	37%

Sumber: data diolah (2025)



Gambar 2. Diagram outer model SmartPLS  
Sumber: Output SmartPLS (2025)

Tabel 2. Hasil Uji *Convergent Validity*

Indikator	Outer Loading
X1.1.1	0.840
X1.1.2	0.844
X1.2.1	0.860
X1.2.2	0.860
X1.3.1	0.853
X1.3.2	0.879
X2.1.1	0.863
X2.1.2	0.850
X2.2.1	0.861
X2.2.2	0.884
X2.3.1	0.840
X2.3.2	0.848
X3.1.1	0.844
X3.1.2	0.854
X3.2.1	0.837
X3.2.2	0.835
X3.3.1	0.829
X3.3.2	0.861
Y.1.1	0.851
Y.1.2	0.861
Y.2.1	0.836
Y.2.2	0.844
Y.3.1	0.828
Y.3.2	0.840

Variabel	Average variance extracted (AVE)
X1	0.733
X2	0.736
X3	0.711
Y	0.711

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Tabel 3. Hasil *Cross Loading*

Indikator	X1	X2	X3	Y
X1.1.1	<b>0.840</b>	0.759	0.757	0.755
X1.1.2	<b>0.844</b>	0.759	0.771	0.754
X1.2.1	<b>0.860</b>	0.810	0.796	0.780
X1.2.2	<b>0.860</b>	0.773	0.777	0.749
X1.3.1	<b>0.853</b>	0.793	0.805	0.761
X1.3.2	<b>0.879</b>	0.825	0.818	0.809
X2.1.1	0.800	<b>0.863</b>	0.804	0.794
X2.1.2	0.795	<b>0.850</b>	0.833	0.771
X2.2.1	0.768	<b>0.861</b>	0.789	0.786
X2.2.2	0.790	<b>0.884</b>	0.815	0.802
X2.3.1	0.796	<b>0.840</b>	0.811	0.803
X2.3.2	0.781	<b>0.848</b>	0.776	0.772
X3.1.1	0.770	0.813	<b>0.844</b>	0.801
X3.1.2	0.793	0.787	<b>0.854</b>	0.798
X3.2.1	0.794	0.770	<b>0.837</b>	0.773
X3.2.2	0.759	0.785	<b>0.835</b>	0.771
X3.3.1	0.786	0.795	<b>0.829</b>	0.749
X3.3.2	0.755	0.798	<b>0.861</b>	0.793
Y.1.1	0.771	0.781	0.791	<b>0.851</b>
Y.1.2	0.743	0.786	0.771	<b>0.861</b>
Y.2.1	0.753	0.747	0.794	<b>0.836</b>
Y.2.2	0.757	0.777	0.776	<b>0.844</b>
Y.3.1	0.760	0.769	0.781	<b>0.828</b>
Y.3.2	0.757	0.791	0.774	<b>0.840</b>

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Tabel 4. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
X1	0.927	0.928	0.943
X2	0.928	0.928	0.944
X3	0.919	0.919	0.937
Y	0.919	0.919	0.937

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Tabel 5. Hasil Uji *Multikolinearitas*

Indikator	VIF
X1.1.1	2.456
X1.1.2	2.515
X1.2.1	2.708
X1.2.2	2.742
X1.3.1	2.629
X1.3.2	3.004
X2.1.1	2.785
X2.1.2	2.679
X2.2.1	2.937
X2.2.2	3.216
X2.3.1	2.475
X2.3.2	2.589
X3.1.1	2.503
X3.1.2	2.701
X3.2.1	2.497
X3.2.2	2.405
X3.3.1	2.345
X3.3.2	2.774
Y.1.1	2.572
Y.1.2	2.848
Y.2.1	2.448
Y.2.2	2.498
Y.3.1	2.449
Y.3.2	2.646

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Tabel 6. Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Y	0.883	0.880

Tabel 7. Path Coefficient (Mean, STDEV, T statistics, P values)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1 -> Y	0.173	0.174	0.083	2.085	0.037
X2 -> Y	0.336	0.335	0.101	3.338	0.001
X3 -> Y	0.452	0.453	0.101	4.499	0.000