

Leadership, Teamwork and Work Environment on Employee Performancee. **[Kepemimpinan, *Teamwork* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan]**

Renaldi Bagus Yugastara¹⁾, Sumartik²⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Teknik Informatika, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine leadership, teamwork and work environment on the performance of employees of PT. Global Genika Mandiri. This study uses a quantitative approach. The population in this study are all employees of PT. Global Genika Mandiri, totaling 55 employees, was used as a respondent using a total sampling technique. The independent variables are leadership, teamwork and work environment, while the dependent variable is employee performance. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale, the data analysis technique used multiple linear regression.*

Keywords – *Leadership, Teamwork, Work Environment, Employee Performancee.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan, teamwork dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Genika Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Global Genika Mandiri yang berjumlah 55 karyawan dijadikan responden dengan menggunakan teknik total sampling. Variabel bebas yaitu kepemimpinan, teamwork dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert, teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, teamwork berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan, teamwork, lingkungan kerja secara bersama - sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci –Kepemimpinan, *Teamwork*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan..

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset utama atau sebuah investasi terbesar yang dimiliki suatu perusahaan. Dengan hal ini terhitung banyak perusahaan yang sudah membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik sebagai pemimpin maupun karyawan, karena sumber daya manusia yang membuat rencana - rencana kerja serta pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan hal ini terhitung banyak perusahaan yang sudah membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Dengan ini faktor dari sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Bila suatu perusahaan telah mempunyai tujuan dan strategi yang sudah terencana maka selanjutnya adalah dengan merencanakan sumber daya manusianya dengan baik. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu menciptakan kinerja dengan baik. Dengan demikian diperlukannya karyawan pada sebuah perusahaan yang mempunyai daya kerja yang tinggi yang dapat mengantisipasi peluang dan tantangan yang akan dihadapinya sehingga pengolahan sumber daya manusianya harus diarahkan sebagai pemikir dan penentu yang baik bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan untuk mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki, dengan mengolah aktivitas perusahaan dengan mendorong para karyawan secara benar, karena karyawan tersebut merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan dan mengatasi daya saing.

PT. Global Genika Mandiri sedang menghadapi masalah tentang kinerja karyawan. Berdasarkan absensi kerja PT. Global Genika Mandiri selama 1 tahun terakhir menunjukkan penurunan kinerja pada karyawan PT. Global Genika Mandiri. Alasan yang membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan adanya ketidak mampuan seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya seperti tidak

adanya aturan yang jelas juga adanya *double jobdesk* yang muncul secara tiba-tiba. Salah satu masalah lain yang ada di PT. Global Genika Mandiri adalah kurangnya *teamwork* yang baik serta lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti fasilitas karyawan yang minim sehingga membuat semangat kerja dari para karyawan yang ada di PT. Global Genika Mandiri mengalami penurunan.

Meningkatkan kualitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor utama untuk menjadikan karyawan lebih terarah, karena karyawan merupakan faktor berhasil tidaknya suatu perusahaan untuk menjalankan suatu aktivitas dalam rangka mencapai tujuan dan visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai pegawai selama periode tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu. Kata "melakukan", yang merupakan kata benda dengan arti "sesuatu yang dilakukan", adalah akar dari kata "kinerja". Kinerja seseorang adalah pencapaiannya atas tugas yang diberikan kepadanya .

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan dari definisi kinerja di atas.

Adanya sasaran untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan pimpinan maka perusahaan tersebut harus memiliki system kerja yang baik dan memadai serta karyawan yang memiliki kinerja dengan baik. Dengan adanya masalah tersebut seorang pemimpin dalam perusahaan selalu berupaya agar disetiap kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam membangun fungsi dan tujuan suatu perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin mempunyai pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan hubungan antara satu individu dengan individu yang lain, pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi karyawan lain agar bersedia bekerja dengan sepenuh hati secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Selain, kepemimpinan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *teamwork* (Kerjasama tim). Seluruh orang yang terdapat didalam tim tersebut harus berfungsi sebagai pemain yang kooperatif dan produktif guna menuju tercapainya hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Kerjasama yang solid dapat menghasilkan energi yang positif dan sangat penting bagi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja individu. *Teamwork* dalam praktiknya berupa keakraban antar karyawan, saling berbagi informasi tentang pekerjaan, nyaman bekerja sama, melahirkan pandangan yang relatif sama dalam menghadapi permasalahan organisasi.

Selain kepemimpinan dan *teamwork*, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila Ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil system kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Pada penelitian terdahulu kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [1]. Berbeda dengan penelitian yang lain bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [2]. Pada penelitian terdahulu menunjukkan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [3]. Berbeda dengan penelitian lain bahwa *teamwork* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Pada penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [6]. Setelah di telusuri, penurunan kinerja terjadi akibat adanya pemimpin yang kurang kompeten dalam menjalankan perusahaan, serta adanya gap antara karyawan satu dengan yang lain yang membuat *teamwork* menjadi kurang baik dan lingkungan kerja menjadi tidak sehat. Adanya beberapa sarpras sebagai pendukung kinerja karyawan kurang terpenuhi sehingga membuat kenyamanan pada lingkungan kerja berkurang. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai keefektifan dan keefisien sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan perlu adanya seorang pemimpin yang bijaksana dan mempunyai gaya kepemimpinan yang baik untuk memimpin sebuah perusahaan, *teamwork* yang baik serta juga lingkungan kerja yang nyaman dan juga mendukung. Berdasarkan uraian

tersebut maka penulis mengambil topik kepemimpinan, teamwork dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana hal ini sangat relevan sebagai permasalahan yang ada di PT. Global Genika Mandiri.

Rumusan Masalah : Kepemimpinan, *teamwork*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pertanyaan penelitian : Apa pengaruh kepemimpinan, *teamwork*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

Kategori SDGs

Adapun kategori SDGs yang cocok untuk penelitian ini adalah kategori ke delapan yaitu pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi. Peneliti memilih kategori SDGs ke delapan ini karena penelitian ini berjudul “Kepemimpinan, Teamwork dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dimana sebuah perusahaan harus memiliki pemimpin yang berkompeten dan baik guna dapat memanager karyawan untuk dapat menciptakan teamwork yang baik dan juga dapat memberikan lingkungan kerja yang baik dan positif bagi seluruh karyawan PT. Global Genika Mandiri.

Literature Riview

Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama [7]. Kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama [7]. Sedangkan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama” [8]. Ada lima indikator yaitu [8] :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
Kerjasama tim harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga atau organisasi
2. Kemampuan yang efektivitas
kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dan mencapainya.
3. Kepemimpinan yang partisipatif
pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu
Pemimpin yang maha pelimpahan wewenang, pemberian tanggung jawab, atau tugas kepada orang lain yang memiliki jabatan setara atau dibawahnya agar diselesaikan
5. Kemampuan dalam mendegelasikan tugas dan wewenang.
Kemampuan pemimpin dalam menyerahkan kekuasaan formal atau hak untuk bertindak atau memerintah atau untuk menuntut tindakan terhadap orang lain.

Berkaitan dengan peran pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya, maka dibutuhkan suatu pola kepemimpinan yang efektif yang akan diterapkan dalam organisasi guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Jawaban terhadap hal ini, sangatlah berkaitan erat dengan teori kepemimpinan. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh pada positif terhadap kinerja karyawan [9], sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[7]. Penelitian lain menyatakan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan[10]. Maka itu pemimpin perusahaan sebaiknya memberikan contoh yang baik kepada karyawan sehingga menjadi panutan yang baik serta memberikan dukungan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Teamwork (X2)

Teamwork processes have a moderate positive effect on team performance, that aspect of team process has a stronger effect on performance for teams involved in more complex knowledge work rather than less complex work”[11]. *Teamwork is the process of people actively working together to accomplish common goals.* Kerja sama tim adalah proses orang aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama[11]. *Teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan [12]. Indikator *teamwork* yang terdiri dari [8]:

1. Kepemimpinan partisipatif
Seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan
2. Tanggung jawab
Sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.
3. Penyamaan tujuan

- Mempromosikan semangat kolaboratif dan mengidentifikasi orang-orang dalam tujuan perusahaan.
4. Komunikasi yang intensif
Komunikasi intensif dan koordinasi dengan anggota tim dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja. Pemimpin juga harus turun kelapangan dan berkomunikasi.
 5. Fokus pada masa yang akan datang
Kemampuan seseorang mengenali pikiran, perasaan dan tubuhnya sendiri
 6. Fokus pada tugas
seorang karyawan dikatakan fokus ketika perhatian mereka diarahkan untuk menyelesaikan tujuan atau target utama mereka.
 7. Pengerahan bakat
Adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu.
 8. Tanggapan yang cepat.
Memahami sesuatu dalam waktu yang singkat
- Teamwork* yang rendah didalam perusahaan akan menurunkan kinerja setiap karyawan namun ketika Kerjasama tim semakin baik maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [13]. Sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [12]. Penelitian lain juga menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [14]. Dari hal ini dapat diartikan bahwa *teamwork* yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja seperti gaji yang menambah karena pencapaian target, hubungan yang baik antara pimpinan dan rekan kerja, peningkatan kerja hingga berpeluang mendapatkan kenaikan pangkat (promosi). Namun jika terjadinya penurunan nilai dari *teamwork* maka akan juga diikuti penurunan dari nilai kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerjaidan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya [15]. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah, dan lainnya[16]. Mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [17]. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut [8] Indikator lingkungan kerja adalah :

1. Penerangan.
Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
2. Keamanan kerja.
Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
3. Kondisi Kerja.
Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.
4. Hubungan antara karyawan dan pimpinan.
Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.
5. Penggunaan warna.
Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian sebelumnya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Sejalan dengan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [16]. Penelitian lain menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan [18]. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefesiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Kinerja Pegawai (Y)

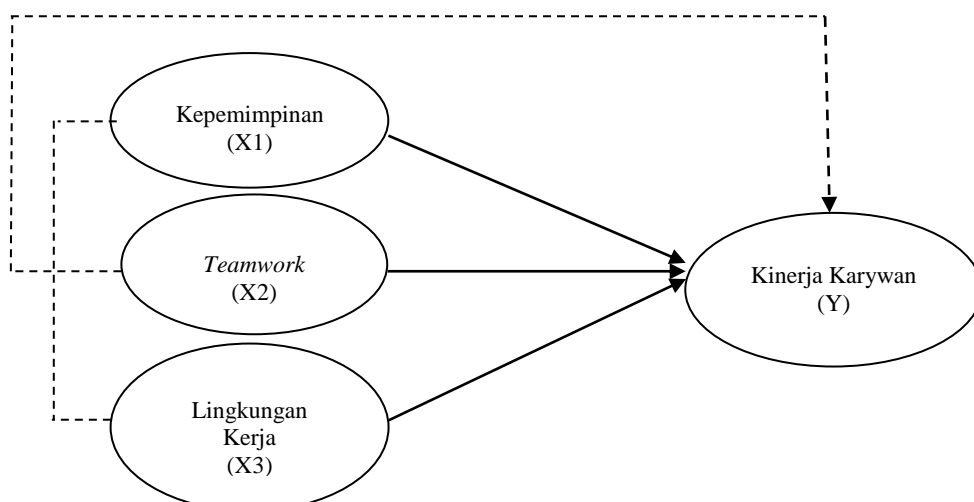
Kinerja merupakan perilaku nyata yang telah dihasilkan setiap karyawan sebagai prestasi yang dihasilkan sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, hal ini dikemukakan [19]. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya [16].

Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu [20]:

1. Jumlah pekerjaan
Pekerjaan yang di deskripsikan dalam bentuk angka dan sesuai kapasitas
2. Kualitas pekerjaan
Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik
3. Ketepatan waktu
Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan
4. Kehadiran
Merupakan perihal hadir, atau adanya (seseorang, sekumpulan orang) pada suatu tempat
5. Kemampuan Kerjasama
Dapat diajak dalam menyelesaikan sesuatu (kegiatan) secara bersama dalam suatu kelompok.
Kinerja diartikan seperti hasil kerja keras atau usaha individu yang digapai dengan potensi dan kegiatan dalam situasi tertentu. Kinerja adalah kunci penting dalam suatu industri guna mencapai keberhasilan suatu industri tersebut [21]. Sehingga dapat disintesaikan bahwa kinerja karyawan merupakan output yang diperoleh karyawan pada periode tertentu dapat berupa kualitas atau kuantitas sesuai dengan target perusahaan.

II. METODE

Pada penelitian kali ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. dengan metode yang digunakan adalah metode survei bersifat asosiatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Global Genika Mandiri yang beralamat di Jl Klampis No 58 Kec. Sukolilo Kota Surabaya. Penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Global Genika Mandiri yang berjumlah 55 karyawan dijadikan responden dengan menggunakan Teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan skala likert. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Penelitian ini untuk menguji variable independent terhadap variable dependen dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- Pengaruh secara parsial
 ---→ Pengaruh secara simultan

Hipotesis

H1 : kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : kepemimpinan, *teamwork* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variabel dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat memudahkan dalam pengukuran. Ada empat variabel dalam penelitian ini yaitu *kepemimpinan* (X1), *teamwork* (X2), *lingkungan kerja* (X3) sebagai variabel independen, dan *kinerja karyawan* (Y) sebagai variabel dependen.

Kepemimpinan (X1)

Kemampuan seseorang dalam memimpin, mengendalikan dan mempengaruhi karyawan baik dari fikiran maupun tindakan dengan harapan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan [8]. Ada lima indikator yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 Kerja sama tim harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga atau organisasi
2. Kemampuan yang efektifitas
 Kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dan mencapainya.
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 Pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang.
 Kemampuan pemimpin dalam menyerahkan kekuasaan formal atau hak untuk bertindak atau memerintah atau untuk menuntut tindakan terhadap orang lain.

Teamwork (X2)

Kerjasama yang baik antar individu dengan baik agar dapat memberikan dampak yang lebih harmonis dan juga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan sehat. *Teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan [22]. Indikator *teamwork* yang terdiri dari :

1. Tanggung jawab
 Sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.
2. Komunikasi yang intensif
 Komunikasi intensif dan koordinasi dengan anggota tim dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja
3. Fokus pada tugas
 Kemampuan seseorang mengenali pikiran, perasaan dan tubuhnya sendiri
4. Tanggapan yang cepat.
 Memahami sesuatu dalam waktu yang singkat

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah suasana / keadaan dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan sehari - hari. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [18]. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Indikator lingkungan kerja adalah :

1. Penerangan.
 Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
2. Keamanan kerja.
 Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
3. Kondisi Kerja.
 Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.
4. Hubungan antara karyawan dan pimpinan.
 Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang telah dihasilkan setiap karyawan sebagai prestasi yang dihasilkan sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan [8]. Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu [20]:

1. Jumlah pekerjaan
Pekerjaan yang di deskripsikan dalam bentuk angka dan sesuai kapasitas
2. Kualitas pekerjaan
Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.
3. Ketepatan waktu
Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan
4. Kehadiran
Merupakan perihal hadir, atau adanya (seseorang, sekumpulan orang) pada suatu tempat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Berdasarkan kriteria sampel penelitian yang dibagikan kepada 55 responden, yaitu seluruh karyawan PT. Global Genika Mandiri. Hasil uji karakteristik responden ditunjukkan pada table berikut :

Tabel 1. Data Responden Penelitian

Kategori Jenis	Jumlah	Presentase%
Jenis Kelamin		
Laki - laki	29	52,73%
Perempuan	26	47,27%
Usia		
> 20 Tahun	1	1,81%
20 - 30 Tahun	34	61,81%
31 - 40 Tahun	10	18,18%
41 - 50 Tahun	8	14,54%
< 51 Tahun	2	3,63%

Sumber : data primer diolah peneliti 2023

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa setengah total responden atau karyawan PT. Global Genika Mandiri berjenis kelamin perempuan yaitu 52,73% atau 29 responden. Kemudian sebagian besar responden atau karyawan PT. Global Genika Mandiri berusia 20 – 30 Tahun yaitu sebanyak 61,81% atau 34 responden.

Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas pada variabel kepemimpinan, teamwork dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	R hitung	R table	Keterangan
X1 Kepemimpinan	X1.1	0.941	0.3	Valid
	X1.2	0.976		Valid
	X1.3	0.948		Valid
	X1.4	0.961		Valid
X2 Teamwork	X2.1	0.970	0.3	Valid
	x2.2	0.965		Valid
	X2.3	0.964		Valid
	X2.4	0.971		Valid
X3	X3.1	0.914	0.3	Valid

Variable	Item	R hitung	R table	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.2	0.948	0.3	Valid
	X3.3	0.974		Valid
	X3.4	0.904		Valid
Y Kinerja Karyawan	Y.1	0.885		Valid
	Y.2	0.850		Valid
	Y.3	0.825		Valid
	Y.4	0.829		Valid

Sumber: data primer diolah peneliti 2023

Berdasarkan uji validitas, semua item pernyataan kuisioner untuk variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,3 ($>0,3$), hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan angket termasuk dalam variabel kepemimpinan (X1), teamwork (X2), lingkungan kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas pada variabel kepemimpinan, *teamwork* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Crobach's Alpha	Standard Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,969	0,70	Reliable
Teamwork (X2)	0,977	0,70	Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0,952	0,70	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,867	0,70	Reliable

Sumber : data Primer diolah peneliti 2023

Berdasarkan Uji reliabilitas pada table dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reabilitas baik, karena nilai *cronbach'alpha* > standard reliabilitas 0.70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variable independen dan variable dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas pada penelitian ini dilihat melalui *Non parametrik kolmogrov-smirnov (K-S)*. Jika signifikansi hasil uji K-S nilainya lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan Uji *Kolmogrov-Smirnov One-Sample Kolmogrov-smirnov test*

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82625642
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.054
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data Primer diolah peneliti 2023

Berdasarkan pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasinya (Exact. Sig. (2-tailed)) sebesar 0.200. nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa pola distribusi residual berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji model regresi apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$. Ada tiga keputusan yang dihasilkan dari nilai uji *Durbin Watson*, diantaranya adalah sebagai berikut:

- jika nilai $DU < DW < 4-DU$, maka H_0 diterima dan tidak terjadi autokorelasi.
- jika nilai $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$, maka H_0 ditolak dan terjadi autokorelasi.
- jika nilai $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti. Dan nilai DU maupun DL diperoleh dari tabel statistik *Durbin Watson*.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi (Model Summary^b)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.265 ^a	.070	.016	2.908	1.662

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan, team work

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data primer diolah peneliti 2023

DL	DU	4-DU	4-DL	DW	Interpretasi
1.452	1.640	2.36	2.548	1.662	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: data primer diolah peneliti 2023

Berdasarkan nilai Durbin Watson yang diperoleh dengan nilai DU dan DL yang didapatkan dari tabel Durbin Watson dengan $\alpha = 5\%$, nilai DW terletak diantara nilai DU dan nilai $4-DU$ ($DU < DW < 4-DU$) atau ($1.640 < 1.662 < 2.36$), sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* dengan melihat tabel *coefficients*.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.372	.991		16.522	.000		
	Kepemimpinan	.146	.170	.316	.859	.394	.135	7.396
	Teamwork	-.332	.190	-.736	-1.742	.087	.102	9.792
	Lingkungan Kerja	.140	.185	.275	.758	.452	.138	7.234

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data primer diolah peneliti 2023

Jika nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0.1 (>0.1) maka dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala Multikolinieritas. Berdasarkan tabel 4.14 disimpulkan bahwa korelasi antara variable bebas menghasilkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF* lebih kecil dari 10 sehingga variabel tidak terdapat multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap satu variable dependen baik secara simultan maupun parsial. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu program *software SPSS v.25* dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian analisis regresi linier berganda:

Tabel 7. Hasil uji analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	16.372	.991		16.522	.000		
	Kepemimpinan	.146	.170	.316	.859	.394	.135	7.396
	Teamwork	-.332	.190	-.736	-1.742	.087	.102	9.792
	Lingkungan Kerja	.140	.185	.275	.758	.452	.138	7.234

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data primer diolah peneliti 2023

Analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_2 = Teamwork

a = Bilangan Konstanta

X_3 = Lingkungan Kerja

b_1 = Koefisien Regresi

e = Standar Error

X_1 = Kepemimpinan

$Y = 16.372 + 0.146X_1 + 0.332X_2 + 0.140X_3$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 16.372. Hal ini menunjukkan bahwa jika variable bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Teamwork (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) sama dengan nol, maka nilai dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 16.372.
2. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.146. hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan pada variable Kepemimpinan (X_1) maka hal ini akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.146.
3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Teamwork (X_2) sebesar -0.332. hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan pada variable Teamwork (X_2) maka hal ini akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0.332.
4. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0.140. hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan pada variable Lingkungan Kerja (X_3) maka hal ini akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.140.

Uji hipotesis

Uji T

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variable dependen secara parsial yang terdiri dari: variabel Kepemimpinan (X_1), Teamwork (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($55 - 3 - 1 = 51$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1.67528 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji T (Parsial)*Coefficients^a*

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	16.372	.991		16.522	.000		
	Kepemimpinan	.146	.170	.316	.859	.394	.135	7.396
	Teamwork	-.332	.190	-.736	-1.742	.087	.102	9.792
	Lingkungan Kerja	.140	.185	.275	.758	.452	.138	7.234

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data primer diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) pada table diatas dapat diketahui bahwa :

Kepemimpinan

Nilai t_{hitung} sebesar 0.859 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.67528. Maka dalam hal ini $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.859 < 1.65371$) yang artinya H_1 ditolak H_0 diterima. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0,394 > (0,05)$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Teamwork

Nilai t_{hitung} sebesar -1.742 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.67528. Maka dalam hal ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.951 > 1.65371$) yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0.087 < (0.05)$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Teamwork (X_2) secara parsial berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Lingkungan Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 0.758 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.67528. Maka dalam hal ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0.758 > 1.65371$) yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0.452 > (0.05)$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara keseluruhan. Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji F maka kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Dalam hal ini apabila nilai F hitung lebih besar daripada f tabel, maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variable independen secara serentak serta signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen dan juga dalam hal ini uji F juga dapat dilihat dari tingkat signifikansinya apabila nilai $Sig < 0.05$ maka terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y begitu juga sebaliknya. Untuk memperoleh F tabel maka rumus yang digunakan yaitu: $F_{tabel} = F(k:n-k)$, k = jumlah variable bebas, dan n = jumlah sampel. Maka diperoleh $F_{tabel} = F(3:55-3) = 2.4$

Table 9. Hasil Uji F ANOVA^a

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.663	3	10.888	1.287	.289 ^b
	Residual	431.337	51	8.458		
	Total	464.000	54			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan, team work

Sumber: data primer diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel ANOVA^a digunakan untuk melihat pengaruh simultan (Uji F). Berdasarkan hasil analisis, Nilai F tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 2,4. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 1.287 > F tabel = 2.99 atau nilai signifikansi 0,289 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan(X_1), Teamwork (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

B. Pembahasan

Berdasarkan beberapa uji yang telah dilakukan, penulis dapat menyimpulkan hasil analisis penelitian ini.

Hipotesis Pertama : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Global Genika Mandiri tidak terbukti. Hasil empiris menunjukkan tidak ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada setiap karyawan yang tetap menjaga kinerjanya dalam bekerja baik kepemimpinan yang baik maupun kurang baik. Penelitian ini di dukung oleh penelitian [2] dan [19].

Hipotesis Kedua : Teamwork Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT. Global Genika Mandiri terbukti. Hasil empiris menunjukkan ada pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada setiap karyawan yang memiliki kerjasama yang baik juga terdapat

komunikasi yang baik dan konsisten terhadap pekerjaan. Penelitian ini di dukung oleh penelitian [3] dan [13].

Hipotesis Ketiga : Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Genika Mandiri tidak terbukti. Hasil empiris menunjukkan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada setiap karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan serta mempertahankan kinerja meskipun dalam lingkungan yang kurang layak. Penelitian ini di dukung oleh penelitian [6] dan [26].

Hipotesis Keempat: Kepemimpinan, *Teamwork*, Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan, teamwork dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Genika Mandiri tidak terbukti. Hasil empiris menunjukkan tidak ada pengaruh Kepemimpinan, *teamwork*, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada setiap karyawan tidak keberatan apabila pekerjaan yang diluar job desk dan dapat menyelesaikan tepat waktu.

IV. SIMPULAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal antara lain Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Global Genika Mandiri karena hasil jawaban responden lebih dominan kepada setiap karyawan yang tetap menjaga kinerjanya dalam bekerja baik kepemimpinan yang baik maupun kurang baik. Teamwork berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Global Genika Mandiri karena hasil jawaban responden lebih dominan kepada setiap karyawan yang memiliki kerjasama yang baik juga terdapat komunikasi yang baik dan konsisten terhadap pekerjaan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Global Genika Mandiri karena hasil jawaban responden lebih dominan kepada setiap karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan serta mempertahankan kinerja meskipun dalam lingkungan yang kurang layak. Kepemimpinan, teamwork dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan karena hasil jawaban responden lebih dominan kepada setiap karyawan tidak keberatan apabila pekerjaan yang diluar job desk dan dapat menyelesaikan tepat waktu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan petunjuk kepada saya sehingga dapat menyelesaikan artikel ini. Penulis menyadari bahwa dengan bantuan dan arahan dari berbagai pihak, proses penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Prodi Manajemen.

REFERENSI

- [1] S. Arifin, A. R. Putra, and C. F. B. Hartanto, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *Ekon. Keuangan, Investasi dan Syariah*, vol. 1, no. 1, pp. 22–29, 2019, [Online]. Available: <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/10>
- [2] R. Saputri and N. R. Andayani, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam," *J. Appl. Bus. Adm.*, vol. 2, no. 2, pp. 307–316, 2018, doi: 10.30871/jaba.v2i2.1109.
- [3] S. Nento and A. H. Abdullah, "The contribution of madrasah principal leadership, teamwork, and work loyalty to the performance of islamic boarding school teachers in manado," *Prem. Educ. J. Pendidik. Dasar dan Pembelajaran*, vol. 11, no. 2, p. 160, 2021, doi: 10.25273/pe.v11i2.8343.

- [4] L. Alviani and A. Nuvriasari, "PENGARUH PERILAKU INOVATIF, MOTIVASI KERJA, DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN LAUTAN CENDIKIA MULIA," vol. 11, no. July 2022, pp. 123–238, 2023.
- [5] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja," *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [6] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [7] F. Kamal, W. Winarso, and E. Sulistio, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi)," *J. Ilm. Akunt. dan Manaj.*, vol. 15, no. 2, pp. 38–49, 2019, [Online]. Available: <http://repository.uharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- [8] K. de Groot, "PENGARUH LITERASI KEUANGAN TERHADAP KINERJA UMKM DI SURABAYA," *World Dev.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–15, 2018, [Online]. Available: <http://www.fao.org/3/I8739EN/i8739en.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.01.003%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.10.007%0Ahttps://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23288604.2016.1224023%0Ahttp://pdx.sagepub.com/lookup/doi/10>
- [9] K. G. GEDE and P. S. Priartini, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 4, p. 1107, 2018, doi: 10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07.
- [10] [10] Wa Ode Zusnita Muizu, U. Kaltum, and E. T. Sule, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Pendidik. kewirausahaan Indones.*, vol. 2, no. 2, pp. 61–78, 2019, doi: 10.31328/bmb.v1i2.100.
- [11] A. A. Dira, A. Kusniawati, and A. Muhidin, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan," *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 128–143, 2020, doi: 10.35972/jieb.v6i1.328.
- [12] Rianto, Survival, and A. Purwanto, "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT SERTA PERAN TEAMWORK SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang)," *Bussiness Law binus*, vol. 7, no. 2, pp. 33–48, 2020, [Online]. Available: http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS_PUSAT.pdf%0Ahttp://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/%0Ahttps://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839
- [13] G. Devina, "PENGARUH TEAMWORK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG SURABAYA 2," vol. 6, no. 2012, pp. 1–9, 2018.
- [14] D. H. Octavia and B. Budiono, "Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 954–965, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p954-965.
- [15] I. Masitoh, M. A. Firdaus, and R. T. Rinda, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, p. 301, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i3.3704.
- [16] n. Arianto and h. Kurniawan, "pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *jenius (jurnal ilm. Manaj. Sumber daya manusia)*, vol. 3, no. 3, p. 312, 2020, doi: 10.32493/jjsdm.v3i3.4869.
- [17] Y. . Ahmad, B. . Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- [18] S. D. Ronal and S. Hotlin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan," *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 2, pp. 273–281, 2019, [Online]. Available: <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- [19] A. Khairizah, I. Noor, A. Suprpto, J. A. Publik, F. I. Administrasi, and U. Brawijaya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)," *J. Adm. Publik (JAP), Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272*, vol. 3, no. 7, pp. 1268–1272, 2016.
- [20] T. S. Siagian and H. Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- [21] L. I. Safitri, R. Husniati, and Y. T. Permadhy, "Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan," *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 2, no. 2, pp. 125–137, 2021, doi: 10.35912/simo.v2i2.806.
- [22] N. M. D. Priskilla and I. P. Santika, "IMPLIKASI GAYA KEPEMIMPINAN," vol. 01, no. 1, pp. 61–73, 2019.
- [23] Husain. Fachri Ramizard dan Sumartik, "Kepemimpinan, ," Vol 18 No 1 (2023): February, DOI:<https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.857> Article type: (Human Resource Management)

- [24] Andriani. Dewi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo, Vol. 2 No. 2 2016 : 121-140 ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528 4649 (Online), **DOI:** <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1096>,
- [25] Naufal. Muhammad Riaztantyo dan Virdaus, Vera. Dampak stress kerja, komunikasi, lingkungan kerja pada kinerja karyawan dealer, Vol 14 No 2 (2023): June ISSN 2615-6180 (Online), **DOI :** <https://ijccd.umsida.ac.id/index.php/ijccd/article/view/927/1102?download=pdf>
- [26] A. R. Saleh, H.Utomo "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang," Among Makarti. Vol.11 No.21, Juli 2018 , doi: <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.