



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**TA YAFI BAB 1-5-2**

Author(s) Coordinator

**perpustakaan umsidapet**

Organizational unit

**Perpustakaan**

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



**25**  
The phrase length for the SC 2

**3919**  
Length in words

**28422**  
Length in characters

### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		1
Micro spaces		8
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		67

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670</a>	44 1.12 %
2	<a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7939/2264">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7939/2264</a>	28 0.71 %
3	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670</a>	27 0.69 %
4	<a href="https://repository.unika.ac.id/29511/4/18.D1.0060-Yessica%20Renata%20Christiani%20Wijaya-BAB%20III_a.pdf">https://repository.unika.ac.id/29511/4/18.D1.0060-Yessica%20Renata%20Christiani%20Wijaya-BAB%20III_a.pdf</a>	24 0.61 %

5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang Syevira Putri Gusti Amanda, Arif Adrian;	23	0.59 %
6	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670</a>	20	0.51 %
7	PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA Wongkar Elka E., Dotulong Lucky O.H, Lengkong Victor P.K.;	19	0.48 %
8	<a href="https://jurnal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/7643/5253/">https://jurnal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/7643/5253/</a>	19	0.48 %
9	<a href="https://etheses.iainkediri.ac.id/14695/4/20403044_bab3.pdf">https://etheses.iainkediri.ac.id/14695/4/20403044_bab3.pdf</a>	18	0.46 %
10	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670</a>	18	0.46 %

## from RefBooks database (6.38 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang Syevira Putri Gusti Amanda, Arif Adrian;	30 (2) 0.77 %
2	PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA Wongkar Elka E., Dotulong Lucky O.H, Lengkong Victor P.K.;	19 (1) 0.48 %
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Partimah Partimah, Arif Hidayat,Shopi Siti Noerhasanah;	16 (2) 0.41 %
4	Peran Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Agustina Salsabila Putri, Kusuma Kumara Adji, Rifdah Abadiyah;	15 (3) 0.38 %
5	PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Cendekiawan Khrisna Agung, Islami Nurul Ariffaeni, Tawil Muhamad Risal, Rensi Suryanti, Ardianto Riski Eko;	14 (1) 0.36 %
6	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh Indah Mutiara, Eza Oktafiyanda;	14 (2) 0.36 %
7	Hybrid Work Sebagai Katalis: Mengoptimalkan Perilaku Inovatif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Anisah Anisah;	13 (2) 0.33 %
8	Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Edalmen Edalmen, Ramban Kelvin;	12 (2) 0.31 %
9	Transformasi Kinerja Rumah Sakit: Kekuatan Disiplin, Loyalitas, dan Etika Ilhami Dwi Lailul, Vera Firdaus;	12 (1) 0.31 %
10	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pinus Merah Abadi Singaraja Komang Krisna Heryanda, Kadek Kevin Septian;	11 (2) 0.28 %
11	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Tambak Sumur Lampung Selatan Wahyudi Siregar, Djaka Adiwinata, Suhroji Adha;	11 (1) 0.28 %

12	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Rantauprapat Lubis Junita, Hanum Fauziah, Ritonga Eka Putri;	11 (1) 0.28 %
13	PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, REWARD, DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI TAS ANYAMAN JALI-JALI SAMBIT PONOROGO Titis Purwaningrum, Siti Chamidah, Dewi Archika Pramita;	10 (2) 0.26 %
14	PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSU DANA RAHAYU I Ketut Candra Putra, I Wayan Suarjana, Bagus Nyoman Kusuma Putra;	10 (1) 0.26 %
15	Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung Nofritar, Mahmudin Yuliarman;	9 (1) 0.23 %
16	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUMDA DESA ADAT KUTUH Ni Made Mustyani, Ni Made Dwi Puspitawati, I Nengah Sudja;	9 (1) 0.23 %
17	PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMART TBK PADANG HALABAN Zebua Yuniman;	8 (1) 0.20 %
18	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di Surabaya Sabita Mawardah, Tjahjani Prawitowati;	7 (1) 0.18 %
19	PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera) Prayawan Wawan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Basori Miftahul Ainun Naim Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Kamsin Daenulhay;	5 (1) 0.13 %

**Source: Paperity - abstrakty**

1	Minimizing Fraud Behavior through Leadership Based on Tri Kaya Parisudha and Good Corporate Governance Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi, Luh Nik Oktarini, Putu Atim Purwaningrat, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat;	14 (1) 0.36 %
---	--	---------------

**from the home database (0.00 %)**

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

**from the Database Exchange Program (0.00 %)**

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

**from the Internet (13.29 %)**

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670</a>	222 (15) 5.66 %
2	<a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7939/2264">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7939/2264</a>	46 (4) 1.17 %
3	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/7643/5253/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/7643/5253/</a>	44 (4) 1.12 %
4	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3329/23917/26948">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3329/23917/26948</a>	35 (4) 0.89 %
5	<a href="http://repository.upbatam.ac.id/941/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/941/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	35 (4) 0.89 %

6	<a href="https://repository.unika.ac.id/29511/4/18.D1.0060-Yessica%20Renata%20Christiani%20Wijaya-BAB%20III_a.pdf">https://repository.unika.ac.id/29511/4/18.D1.0060-Yessica%20Renata%20Christiani%20Wijaya-BAB%20III_a.pdf</a>	29 (2) 0.74 %
7	<a href="https://konsultasiskripsi.com/2024/11/21/lingkungan-kerja-37/">https://konsultasiskripsi.com/2024/11/21/lingkungan-kerja-37/</a>	21 (2) 0.54 %
8	<a href="https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/832/8/UNIKOM_SAING%20SINABARIBA_21214277_BAB%20II.pdf">https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/832/8/UNIKOM_SAING%20SINABARIBA_21214277_BAB%20II.pdf</a>	20 (3) 0.51 %
9	<a href="https://etheses.iainkediri.ac.id/14695/4/20403044_bab3.pdf">https://etheses.iainkediri.ac.id/14695/4/20403044_bab3.pdf</a>	18 (1) 0.46 %
10	<a href="https://123dok.com/id/article/skema-model-partial-least-square-pls-hasil-penelitian.10468615">https://123dok.com/id/article/skema-model-partial-least-square-pls-hasil-penelitian.10468615</a>	13 (1) 0.33 %
11	<a href="https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/download/587/790">https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/download/587/790</a>	11 (1) 0.28 %
12	<a href="https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/6344/4/BAB%20III.pdf">https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/6344/4/BAB%20III.pdf</a>	10 (1) 0.26 %
13	<a href="http://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/2259/4/BAB%20I-Ethica%20Karima%20Habib-205504069-Skrpsi-2024.pdf">http://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/2259/4/BAB%20I-Ethica%20Karima%20Habib-205504069-Skrpsi-2024.pdf</a>	10 (1) 0.26 %
14	<a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/740/406">https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/740/406</a>	7 (1) 0.18 %

## List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
2   Page		
Page   2		
The Influence of Leadership, Work Environment and Team Work in Improving Employee Performance at PT. Mitra Untung Sejahtera [Pengaruh Kepemimpinan ,Lingkungan Kerja dan Team Work Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Mitra Untung Sejahtera] Mukhbit Al Yaafi1), Vera Firdaus2), Dewi Andriani3)		
1)Program Studi Manajemen, <b>Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo</b>		
2)Program Studi Manajemen, <b>Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo</b>		
3)Program Studi Manajemen, <b>Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo</b>		

\* Email Penulis Korespondensi: [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id),

**Abstract,** The purpose of this study was to determine how a supportive work environment, effective team collaboration, and the application of transformational leadership style correlate with employee motivation and productivity. This type of research uses a quantitative descriptive research approach. The population used was 150 employees of PT. Mitra Untung Sejahtera aged over 21 years. The sampling technique used was purposive sampling. The location of the study was in Ketegan Village, Tanggulangin District, Sidoarjo Regency. The data obtained will then be processed using the SmartPLS 4 program. The results of the study are that leadership, work environment and teamwork have a significant positive effect on employee performance.

**Keywords:** leadership, work environment, team work, employee performance

**Abstrak,** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja yang mendukung, kolaborasi tim yang efektif, dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi dengan motivasi dan produktivitas karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu karyawan PT.Mitra Untung Sejahtera berusia di atas 21 tahun sejumlah 150 orang. Teknik sampel yang digunakan yakni purposive sampling. Lokasi penelitian berada di Desa Ketegan Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan program SmartPLS 4. Hasil dari penelitian yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan team work berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci: kepemimpinan, lingkungan kerja, team work, kinerja karyawan

## I. 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 memiliki kinerja yang baik agar 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[1].

Setiap sumber daya selalu memiliki hubungan dengan tempat kerjanya, yang juga disebut lingkungan kerja[2]. 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.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan . Kepemimpinan ialah para pimpinan yang memberi inspirasi pengikutnya, atau bawahan untuk melampaui kepentingan diri mereka dan berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa

terhadap para pengikutnya[3]. Dalam kepemimpinan, seseorang memiliki kemampuan untuk meyakinkan karyawannya untuk menerapkan perubahan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Pemimpin yang sukses dapat menggerakkan organisasi ke arah yang baru.[4]. Kepemimpinan memiliki efek pada kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan[5].

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan ingin memiliki tempat kerja yang nyaman. Lingkungan tempat kerja sangat penting untuk kinerja.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan[6]. Penciptaan hubungan kerja dapat meningkatkan antara individu-individu yang berada di lingkungan tersebut melalui Lingkungan kerja[7]. Lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diembankan[8].

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, team work juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Team work merupakan keahlian individu untuk melaksanakan kerjasama dengan baik yang saling berhubungan satu sama lain dan giat bekerja, yang di dalamnya memiliki faktor keyakinan, kejujuran, saling yakin, menunjang, serta bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama[9]. Teamwork merupakan salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok individu yang berasal dari latar belakang pengalaman, dan keahlian yang berbeda yang bergabung untuk mencapai satu tujuan [10]. kerja sama tim dapat didefinisikan sebagai suatu kelompok yang lebih senang untuk melakukan kinerja secara bersama-sama dalam menyelesaikan target.[11]

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja yang mendukung, kolaborasi tim yang efektif, dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi dengan motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan saran bagi manajemen tentang bagaimana menciptakan kondisi kerja yang ideal, meningkatkan kerja sama tim, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Research gap dalam penelitian sebelumnya menjadi pendorong untuk penelitian ini. Berdasarkan penelitian [12], yang menemukan celah dimana temuan ini menggunakan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini di kembangkan dengan menambah 1 variabel team work terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang juga menjadi celah penelitian sebelumnya menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan sampel[12]. Sedangkan penelitian ini memakai teknik purposive sampling dengan data yang diperoleh dari hasil perhitungan kuisioner .dengan menggunakan skala likert.perbedaan juga menjadi gap pada penelitian terdahulu adalah menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder[13]. Sedangkan penelitian ini hanya menggunakan data primer. Perbedaan yang juga menjadi gap pada penelitian terdahulu adalah menggunakan analisis data PIS 3 [14], sedangkan penelitian ini menggunakan analisis SmartPLS 4.

Pertanyaan penelitian:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Untung Sejahtera?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Untung Sejahtera?
3. Apakah team work berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Untung Sejahtera?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan team work berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Untung Sejahtera?

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

Kategori SDGs: Sesuai dengan kategori SDGs 8 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.

## II. LITERATUR REVIEW

### Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah tentang kemampuan luar biasanya untuk mempengaruhi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai sesuatu yang tidak terduga [15]. Kepemimpinan adalah Mereka yang memiliki wewenang untuk memberikan tugas dan dapat meyakinkan atau mendorong orang lain untuk mencapai tujuan melalui pola hubungan yang baik [16]. Indikator yang berkaitan dengan kepemimpinan[17].yaitu

1. Keterampilan Berkomunikasi : Menyampaikan intruksi dan tujuan organisasi dengan jelas
2. Penguasaan teknis: Menguasai pengetahuan keterampilan, dan prosedur teknis yang diperlukan dalam tugas yang dikerjakan, guna membuat keputusan yang efektif.
3. Ketegasan dalam mengambil keputusan : membuat keputusan dengan percaya diri dan bertindak konsisten tanpa ragu

Pemimpin adalah orang yang dapat memimpin dan mempengaruhi orang lain atau kelompok orang. Mereka juga aktif menyusun rencana, berkolaborasi, dan melakukan pekerjaan bersama untuk mencapai tujuan. Temuan terdahulu[5][18][19][20]menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian[21] menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. [22]. Lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat dia bekerja, cara dia bekerja, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. [23]. Indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja[24]yaitu

1. Suasana kerja: lingkungan dan suasana yang ada di tempat kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja: berinteraksi dan komunikasi antara karyawan dalam suatu organisasi.
3. Tersedianya fasilitas kerja: kualitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan

Untuk mempercepat proses produksi dan penyelesaian tugas, dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, tempat yang sesuai untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan hubungan yang positif antar karyawan[25]. Temuan terdahulu[8][26][27][28].Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Team Work (X3)

Teamwork sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dan mencegah konflik antara karyawan dan pimpinan[29] sebuah tim sebagai sekelompok

orang yang bekerja sama, di mana keberhasilan tim secara keseluruhan bergantung pada keberhasilan kelompok secara keseluruhan.[30]. Indikator team work[29] yaitu

1. Tanggung jawab : melaksanakan tugas dengan baik dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya
2. Tanggapan yang cepat: kemampuan untuk memberikan respons atau tindakan secara cepat dan tepat waktu guna memastikan kelancaran pekerjaan
3. Fokus pada tugas : memusatkan perhatian pada pekerjaan yang sedang dilakukan dan menyelesaikan tugas dengan efisien

Teamwork adalah sekumpulan orang yang berinteraksi secara teratur selama jangka waktu tertentu dan percaya satu sama lain bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama[31]. Temuan terdahulu [10] [32][33][34]. Menunjukkan bahwa team work berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan diukur berdasarkan Tujuan perusahaan harus dicapai melalui kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kolaborasi. [12]. Kinerja yang baik dari karyawan dan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan. [35]. Indikator kinerja merujuk pada[36]. Di antaranya

1. Inisiatif : mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi, dan memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Ketepatan Waktu : menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
3. Kemampuan : keterampilan yang dimiliki karyawan **untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan** sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan

## H1

## H2

## H3

Hipotesis

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

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Untung Sejahtera

H3: Team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mtra Untung Sejahtera

## METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif, yang melibatkan 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 primer adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. berdasarkan pengisian kuisioner oleh responden. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan program SmartPLS 4 dan menggunakan Uji validitas, reliabilitas, multikolinieritas, dan hipotesis menggunakan r-square, path coefficient, t-statistik dan Q-square predictive relevance. Berikut rumus dari uji regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$
 Keterangan: Y = kinerja karyawan a = konstanta  $b_1, b_2, \dots, b_n$  = nilai koefisien regresi  $X_1, \dots, X_n$  =

kepemimpinan

X2 = lingkungan kerja

X3 = team work

e = kesalahan acak

## Definsi Operasional

Kepemimpinan (X1)

Mengacu pada pendapat yang di ungkapkan[16]. Kepemimpinan adalah orang yang mampu memberikan intruksi dan mempengaruhi karyawan agar mencapai target perusahaan .Indikator kepemimpinan yang di gunakan mengacu pada[17],yaitu:

1. Keterampilan Berkomunikasi : Menyampaikan intruksi dan tujuan organisasi dengan jelas
2. Penguasaan teknis : Menguasai pengetahuan keterampilan, dan prosedur teknis yang diperlukan dalam tugas yang dikerjakan, guna membuat keputusan yang efektif.
3. Ketegasan : membuat keputusan dengan percaya diri dan bertindak konsisten tanpa ragu

Lingkungan kerja (X2)

Mengacu pada pendapat yang di ungkapkan [37]. **Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi** bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, **baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja** termasuk **fasilitas kerja, suasana tempat kerja, dan hubungan sosial antar pekerja dan atasan** mereka. Salah satu indikator lingkungan kerja yang digunakan adalah [24]yaitu

1. Suasana kerja: lingkungan dan suasana yang ada di tempat kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja: berinteraksi dan komunikasi antara karyawan dalam suatu organisasi.
3. Fasilitas kerja: kualitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan

Team work (X3)

Mengacu pada pendapat yang di kemukakan[38]. Team Work adalah kemampuan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, team work adalah kemampuan dalam membantu dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebuah tim.Indikator team work yang di gunakan mengacu pada[29],yaitu:

1. Tanggung jawab : melaksanakan tugas dengan baik dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya
  2. Tanggapan yang cepat: kemampuan untuk memberikan respons atau tindakan secara cepat dan tepat waktu guna memastikan kelancaran pekerjaan
  3. Fokus pada tugas : memusatkan perhatian pada pekerjaan yang sedang dilakukan dan menyelesaikan tugas dengan efisien
- Kinerja (Y)

Mengacu pada pendapat yang d kemukakan[35]. **Kinerja karyawan yang baik dan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai targetnya dan memperoleh keuntungan.** Indikator kinerja yang di gunakan mengacu pada[36], yaitu:

1. Inisiatif : mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi, dan memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Ketepatan Waktu : menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
3. Kemampuan : keterampilan yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera dengan menggunakan kuesioner Google Form. Tinjauan karakteristik dari 150 responden akan diberikan penyajian data karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden. 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)

Berdasarkan data pada tabel 1, 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 diatas 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 Hasil Pengujian Outer Model Analisa data pada penelitian ini menggunakan PLS. Pengujian outer dilakukan dengan pendugaan parameter yang disebut dengan PLS algorihm. Hasil analisa selanjutnya dapat dipilih dengan pengukuran outer moder yaitu dengan uji validitas convergent, validitas dikriminan, uji reliabilitas dan uji multikolinearitas**

Gambar 1. Diagram outer model SmartPLS

Sumber: Output SmartPLS (2025)

### Hasil Uji Convergent Validity

**Convergent Validity** adalah jenis penelitian yang menggunakan indikator 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 di bawah 0,5 harus dikeluarkan dari model. Untuk memenuhi kriteria validitas konvergen, hanya perlu nilai AVE untuk setiap konstruk di luar model. Nilai faktor pengisian dan nilai AVE karena itu, berdasarkan kalkulasi data PLS :

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)

Hasil outer model menunjukkan semua nilai outer loading > 0,7 yang berarti valid dan memenuhi kriteria dengan nilai AVE di tiap variabel > 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah convergent validity pada 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.

Tabel 3. Hasil Cross Loading

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

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil cross loading dapat dilihat bahwa masing-masing indikator memiliki nilai cross loading > 0,7. Kemudian tiap indikator per variabel memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi dibandingkan lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran model ini digunakan untuk menguji reliabilitas konstruksi. Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa instrumen mengukur variabel dengan akurasi, konsistensi, dan ketepatan. Nilai reliabilitas composite dan cronbach's alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas penelitian.

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)

Nilai crombach's alpha dan composite reliability menunjukkan semua variabel memiliki nilai crombach's alpha > 0,6 dan composite reliability > 0,7. Maka dapat disimpulkan tidak ada masalah terkait reliabilitas atau data reliable. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah indikator mengalami multikolinearitas dengan mengetahui nilai Variance Inflation Factor (VIF).

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)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai VIF yang dimiliki yaitu < 5 sesuai dengan batas yang direkomendasikan dalam PLS. Hasil Pengujian Inner Model Pengujian inner model dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi hubungan antara variabel laten dengan uji t yang disesuaikan dengan parameter jalur strukturalnya dan nilai persegi R model penelitian. Hasil dari uji ini diolah menggunakan SmartPLS 4.0 yaitu dengan langkah calculate - bootstrapping.

Tabel 6. Nilai R-Square Variabel R-square R-square adjusted

Y	0.883	0.880
---	-------	-------

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0.883 atau 88%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model struktural penelitian ini dikategorikan kuat karena memiliki nilai R-Square > 0.67. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Team Work (X3) bisa mengukur dan memiliki keterkaitan yang baik dengan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai R-Square yang baik yaitu 88%.

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

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian inner model dapat di simpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai T-statistics sebesar 2,085 dan P-values sebesar 0,037. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai T-statistics sebesar 3,338 dan P-values sebesar 0,001. Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai T-statistics sebesar 4,999 dan P-values sebesar 0,000.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepemimpinan yang efektif memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan motivasi yang tepat, serta mendukung pengembangan diri karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan mencapai tujuan yang ditetapkan, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [39][40][41].

Kepemimpinan dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah keterampilan berkomunikasi, penggunaan 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 menciptakan lingkungan yang konsisten, disiplin, dan fokus pada pencapaian tujuan bersama, yang akan mendorong kinerja individu dan tim menuju kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Hasil** penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Artinya lingkungan kerja yang nyaman, **baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, konsentrasi, serta hubungan sosial antar karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.** Dengan demikian perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, baik dalam hal fasilitas fisik maupun atmosfer sosial dan psikologis, untuk memaksimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [42][43][44].

Lingkungan kerja di bangun oleh beberapa indikator di antaranya adalah **Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja**. Kontribusi terbesar ada pada **indikator hubungan dengan rekan kerja**. Hubungan yang baik antar rekan kerja adalah faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Kolaborasi yang lancar, komunikasi terbuka, dukungan emosional, dan pengurangan konflik berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh rekan kerja cenderung lebih termotivasi dan produktif.

**Pengaruh Team Work terhadap Kinerja Karyawan**

**Berdasarkan hasil** penelitian ini membuktikan bahwa team work **berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**. Artinya **kerja sama yang baik dalam tim** meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan penyelesaian masalah, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Tim yang saling mendukung, berkomunikasi dengan baik, dan saling bertanggung jawab cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dan lebih stabil. Dengan demikian perusahaan harus mendorong pengembangan kemampuan teamwork di antara karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [45][46][47]. **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 membangun kerja sama 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.

**V. SIMPULAN**

Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tim kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan **mempengaruhi kinerja karyawan secara positif** dan signifikan. Lingkungan **kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif** dan signifikan. dan Team work **mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan**

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi, serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada manajemen dan karyawan PT.Mita Untung Sejahtera atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**