

# ***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 Yaafi<sup>1)</sup>, Vera Firdaus<sup>2)</sup>, Dewi Andriani<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

<sup>3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

\*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 dipenelitian ini memakai teknik purposive sampling dengan data yang diperoleh dari hasil perhitungan kuisioner .dengan menggunakan skala likert.perbedaan juga menjadi gap pada peneltian 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 PLS 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 Berkommunikasi : 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

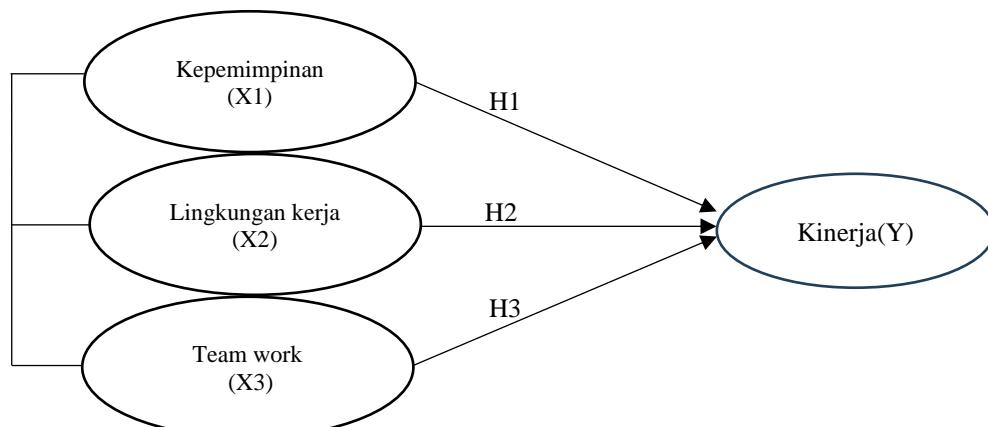
1. Tanggung jawab : melaksanakan tugas dengan baik dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya
2. Tanggapan yang cepat: kemampuan untuk memberikan respons atau tindakan secara cepat dan tepat waktu guna memastikan kelancaran pekerjaan
3. Fokus pada tugas : memusatkan perhatian pada pekerjaan yang sedang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



### 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 singnifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mtra Untung Sejahtera

### III. 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-aquare 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 <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub> ,...,b <sub>n</sub>	= nilai koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= kepemimpinan
X <sub>2</sub>	= lingkungan kerja
X <sub>3</sub>	= team work
e	= kesalahan acak

#### Definsi Operasional

##### Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

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 (X<sub>2</sub>)

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 (X<sub>3</sub>)

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 dikenal [35]. Kinerja karyawan yang baik dan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai targetnya dan memperoleh keuntungan. Indikator kinerja yang digunakan 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

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

Sumber: data diolah (2025)

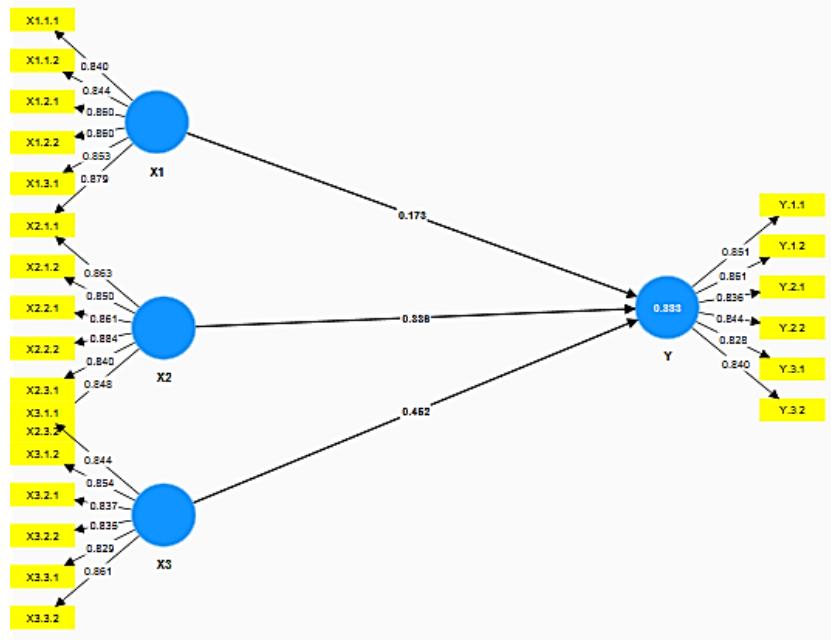
Berdasarkan data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden untuk laki-laki sebanyak 68% atau 102 responden, sedangkan perempuan sebanyak 32 % atau 48 responden. Selain itu, kategori usia dengan jumlah responden terbanyak ada pada usia 19-25 tahun yaitu 43% atau 64 responden, sedangkan 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 algoritm. 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	0.848
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

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	<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)

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 Crombach'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	<b>0.037</b>
X2 -> Y	0.336	0.335	0.101	3.338	<b>0.001</b>
X3 -> Y	0.452	0.453	0.101	4.499	<b>0.000</b>

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian inner model dapat disimpulkan 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, 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 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 TERIMAKASIH**

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**

- [1] D. Saputra and Mahfudiyanto, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 6, no. 2, pp. 211–223, 2024, doi: 10.33752/bima.v6i2.5928.
- [2] V. Karina, S. S. Gadzali, and I. Budiarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera," *World Bus. Adm. J.*, no. September, pp. 117–123, 2020, doi: 10.37950/wbj.v2i1.916.
- [3] D. Andriani and R. Redita Ramadhani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2022, doi: 10.55606/jimak.v2i1.596.
- [4] A. M. Silaban and O. M. Siregar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan," *J. Ekon. akuntansi, dan Manaj. Indones. - JEAMI*, vol. 2, no. 01, pp. 16–26, 2023.
- [5] A. Rio Martha, K. Rahardjo, and A. Prasetya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *Profit J. Adm. Bisnis*, pp. 1–13, 2020, [Online]. Available: <https://profit.ub.ac.id>
- [6] A. Nurhandayani, "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.
- [7] F. H. Vidanarko, D. Andriani, and V. Firdaus, "Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : pada Beberapa Minimarket Indomaret di Wilayah Kabupaten Sidoarjo) Friska," *Sport. Cult.*, vol. 15, no. 1, pp. 72–86, 2024, doi: 10.25130/sc.24.1.6.
- [8] S. Sazly and D. Permana, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang," *J. Perspekt.*, vol. 18, no. 2, pp. 209–217, 2020.
- [9] N. S. Nurjannah and D. Andriani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Team Work dan Disiplin

- Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 14, no. 1, pp. 6–14, 2022.
- [10] D. Ariyanto, P. Wardoyo, and E. Rusdianti, "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," *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 12, no. 3, pp. 180Ariyanto, Deny, Paulus Wardoyo, and Endang Rusd, 2019.
- [11] T. H. Umniyyah, K. A. Kusuma, V. Firdaus, and ..., "Hubungan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ayo Berjaya Berkarya," *Manag. Stud.* ..., vol. 4, no. 6, pp. 8865–8877, 2023, [Online]. Available: <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/3652%0Ahttps://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/download/3652/2028>
- [12] Iis Noviyanti and Elvera Medina Hijriatunnisa, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Propetindo Di Bandara Soekarno Hatta," *J. Ekon. Manaj. Pariwisata dan Perhotelan*, vol. 1, no. 2, pp. 216–226, 2022, doi: 10.55606/jempper.v1i2.431.
- [13] I. H.A, A. M. F. Kessi, I. Tajuddin, and M. Abbas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 233–246, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.897.
- [14] N. Pardamean, "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 Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 572–585, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.635.
- [15] E. M. A. Alhamidi, "Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan," *J. Integr. Sumber Daya Mns.*, vol. 1, no. 1, pp. 52–62, 2022, doi: 10.56721/jisdm.v1i1.69.
- [16] Y. Ramadanto, R. Saragih, U. T. Bandung, and D. Kerja, "Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pt Ikimura," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akunt.*, vol. 4, no. 3, pp. 326–336, 2020.
- [17] N. Ismiati, Z. Mustakim, S. Zuhri, and U. Mahmudah, "Pengaruh Kepemimpinan Guru Dan Keterampilan Menajemen Kelas Terhadap Perilaku Belajar Siswa Di Sdi Islam 01 Ymi Wonopringgo," *IBTIDA- J. Kaji. Pendidik. Dasar*, vol. 1, no. 2, pp. 60–72, 2021, doi: 10.33507/ibtida.v1i2.322.
- [18] A. L. Taghulih, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Mc Donald ' s Manado)," *Productivity*, vol. 1, no. 3, pp. 215–221, 2020.
- [19] Supardi and Aulia Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [20] H. Syahidah, A. F. Nurhadian, U. W. S. Adinata, and A. R. Suherman, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Acman Account. Manag. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 54–60, 2021, doi: 10.55208/aj.v1i2.19.
- [21] A. M. Novitasari Dewiana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja," *Manajemen*, vol. 10, no. 2, pp. 84–99, 2020.
- [22] H. P. Dolonseda and S. R. Watung, "Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *PUBLIC POLICY (Jurnal Apl. Kebijak. Publik Bisnis)*, vol. 1, no. 2, pp. 288–297, 2020, doi: 10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297.
- [23] C. K. Tambingon, B. Tewal, and I. Trang, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia," *J. EMBA*, vol. 7, no. 4, pp. 4610–4619, 2019.
- [24] N. Musrifa, V. Firdaus, H. Ubaidillah, F. Bisnis, I. Sosial, and U. M. Sidoarjo, "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 )," vol. 11, no. 1, pp. 7–14, 2024.
- [25] I. B. Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, "Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan 89," vol. 2, no. 1, pp. 89–102, 2020.
- [26] Murti and T. Yulaeli, "The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on work productivity," vol. 1, no. 6, pp. 1–23, 2024.
- [27] F. Arif and I. Ramadhan, "PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRAMMCO OLAM SEMPURNA CILEDUG KOTA TANGERANG," vol. 1, no. 1, pp. 25–34, 2024.
- [28] A. Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [29] 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.
- [30] H. Purwanto, R. Suwaji, and B. Putra Ardianto, "Pengaruh Koordinasi, Pengembangan SDM Dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Wom Finance Tbk Jawa Tengah," *J. Ekon. Manaj.*, vol. 27, no. 1, pp. 180–

- 187, 2023.
- [31] R. Taufiq, "Analisis dan Perancangan Aplikasi Absensi Karyawan Dengan Teknologi QR Code Berbasis Android Pada UD Sejahtera," *Anal. dan Peranc. Apl. Absensi Karyawan Dengan Teknol. QR Code Berbas. Android Pada UD Sejah.*, vol. 2, no. 1, pp. 2–8, 2021.
- [32] N. S. Uly, M. Markoni, and J. Waliamin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu," *J. Simki Econ.*, vol. 6, no. 2, pp. 223–231, 2023, doi: 10.29407/jse.v6i2.245.
- [33] A. Adawiyah, M. Rahma, S. Rahmayani, and A. M. Akhyar, "Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng," *Pros. Semin. Nas. Forum Manaj. Indones. - e-ISSN 3026-4499*, vol. 1, pp. 650–661, 2023, doi: 10.47747/snfmi.v1i.1537.
- [34] T. H. Umniyyah, K. A. Kusuma, V. Firdaus, and ..., "Hubungan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ayo Berjaya Berkarya," *Manag. Stud. ...*, vol. 4, no. 6, pp. 8865–8877, 2023.
- [35] R. Marsela and L. Hartiningtyas, "Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung," *SOSEBI J. Penelit. Mhs. Ilmu Sos. Ekon. dan Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 29–52, 2022, doi: 10.21274/sosebi.v2i1.5388.
- [36] I. Fahmi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 3, no. 1, pp. 52–64, 2021, doi: 10.31933/jimt.v3i1.678.
- [37] sabilalo A. Mahmudin, "Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of," *J. Manag. Bus.*, vol. 3, no. 2, pp. 151–169, 2020.
- [38] U. Utari and T. Ardiansyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Team Work Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Cosmetic Family," *J. Usaha Kewirausahaan dan Pendidik.*, vol. 4, no. 2, pp. 28–39, 2023.
- [39] S. Afianty and Y. Rosdiana, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan," *Bandung Conf. Ser. Account.*, vol. 3, no. 2, pp. 742–748, 2023, doi: 10.29313/bcsa.v3i2.7534.
- [40] D. H. Perkasa, C. Arbaina, S. Purwanto, O. H. Sari, and A. Tarmiji, "Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Agil. Lentera Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 1, no. 02, pp. 47–59, 2023, doi: 10.59422/lmsdm.v1i02.84.
- [41] N. G. C. Wokas, L. O. . Dotulong, and R. T. Saerang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 3, p. 56, 2022, doi: 10.35794/emba.v10i3.40890.
- [42] D. Saputra and J. Fernos, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang," *J. Publ. Ilmu ...*, vol. 2, no. 2, 2023, [Online]. Available: <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>
- [43] R. Estiana, N. G. Karomah, and Y. A. Saimima, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Lentera Bisnis*, vol. 12, no. 2, p. 339, 2023, doi: 10.34127/jrlab.v12i2.771.
- [44] S. C. N. C. R. Winoto and D. H. Perkasa, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung," *Revenue Lentera Bisnis Manaj.*, vol. 2, no. 01, pp. 1–11, 2024, doi: 10.59422/lbm.v2i01.86.
- [45] N. Kusumadewi, "Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka," *Entrep. J. Bisnis Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 614–623, 2022, doi: 10.31949/entrepreneur.v3i2.2440.
- [46] N. P. A. Jayanti, "Pengaruh motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di lovina beach club and resort: The effect of motivation and teamwork on employee performance at ...," *J. Ilm. Pariwisata dan Bisnis*, vol. 01, no. 06, pp. 1609–1625, 2022, [Online]. Available: <https://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/view/105%0Ahttps://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/download/105/93>
- [47] H. Nainggolan, "Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan," *J. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 23, no. 2, pp. 414–425, 2023, [Online]. Available: [http://ejurnal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi](http://ejurnal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi)

**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.