



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TIM DI PT XYZ

Satrio Rahadian¹, Hady Sofyan², Rekso Puja³, Zainizam⁴

^{1,2,3,4} Jurusan Teknik Industri, STT Wastukencana Purwakarta,

Jalan Cikopak No. 53, Mulyamekar, Kec. Babakancikao, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 4115

Email: satriorahadian008@gmail.com, hadysofyan@wastukencana.ac.id, pujarekso@gmail.com, zainizamnuralif@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja tim di PT XYZ. Empat dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individu digunakan untuk menilai kepemimpinan transformasional, dan lingkungan tempat kerja meliputi elemen sosial, psikologis, dan fisik. Penelitian ini menggunakan desain penjelasan dan metodologi kuantitatif. Karyawan dari berbagai sektor organisasi diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja tim dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional dan budaya tempat kerja. Persamaan regresi penelitian adalah $Y = 2,083 + 0,443X_1 + 0,512X_2$, di mana X_1 adalah kepemimpinan transformasional, X_2 adalah lingkungan kerja, dan Y adalah kinerja tim. Kedua variabel independen tersebut menyumbang 81,8% dari variasi kinerja tim, menurut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,818. Penelitian ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang memotivasi dan suasana kerja yang positif dalam membina kerja sama tim dan produktivitas dalam industri.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kinerja tim, regresi linier berganda, organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how the work environment and transformational leadership affect team performance at PT XYZ. Four dimensions idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual attention are used to assess transformational leadership, and the workplace environment encompasses social, psychological, and physical elements. This study employs an explanatory design and a quantitative methodology. Employees from different organizational sectors were given questionnaires to complete in order to gather data, which was then analyzed using multiple linear regression techniques. The analysis's findings demonstrate that team performance is positively and significantly impacted by both transformational leadership and the workplace culture. The study's regression equation is $Y = 2.083 + 0.443X_1 + 0.512X_2$, where X_1 is transformational leadership, X_2 is work environment, and Y is team performance. The two independent variables account for 81.8% of the variation in team performance, according to the coefficient of determination (R^2) value of 0.818. This research demonstrates the value of motivating leadership and a positive work atmosphere in fostering teamwork and productivity within industrial.

Keywords: transformational leadership, work environment, team performance, multiple linear regression, organization





PENDAHULUAN

Pada era saat ini keberhasilan suatu kelompok atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tim salah satunya yaitu cara pengelolaan sumber daya manusia yang jadi fokus utama dalam terbentuknya kinerja tim yang solid dan produktif menjadi fondasi utama dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi. (Purwanti & Sari, 2024) menyebutkan Kesuksesan tim di tempat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga faktor psikologis seperti dorongan, kesetiaan, dan kepercayaan satu sama lain. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat penting dalam manajemen organisasi saat ini.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin menjadi salah satu faktor pengaruh pada kinerja tim. Menurut (Lempoy et al., 2025) Gaya kepemimpinan memiliki peran cukup penting dalam membentuk budaya kerja dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Di antara berbagai gaya kepemimpinan yang dibahas dalam literatur manajemen, kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional adalah mereka yang dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja dan memastikan keunggulan di tempat kerja (Helalat et al., 2024). Gaya kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan potensi pegawai melalui visi yang kuat, dukungan emosional, dan penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Misalnya, Gaya kepemimpinan Transformasional yang dinilai mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dorongan dalam mencapai target dalam tim ataupun organisasi. Keterampilan manajerial para pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap dedikasi individu terhadap organisasi. kepemimpinan transformasional terdiri dari empat elemen utama: pengaruh yang diidealkan, inspirasi motivasi, stimulasi pikiran, dan pertimbangan yang dipersonalisasi. Pemimpin dapat melakukan perubahan besar dengan membuat lingkungan di mana anggota tim

didorong untuk melakukan hal-hal baru, bekerja sama, dan meningkatkan kemampuan mereka (Pigola et al., 2024).

Salah satu pendekatan kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui koneksi adalah kepemimpinan transformasional. Indikator kepercayaan, rasa hormat, loyalitas, dan apresiasi terhadap pemimpin, serta upaya untuk menginspirasi pengikut agar melampaui ekspektasi mereka sendiri, dapat digunakan untuk mengukur dampak seorang pemimpin terhadap pengikutnya. Widyacahyani dkk. (2020) dalam (Sandra Dewi et al., 2022)

Selain gaya kepemimpinan lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor penghambat ataupun pendorong dalam menyelesaikan target dalam tim. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi tempat yang nyaman bagi karyawan sehingga produktivitas dalam bekerja akan bertambah. (Novarini et al., 2025) Menyatakan bahwa karyawan perlu bekerja di tempat yang bersih, tertata rapi, dan memberikan rasa aman untuk meningkatkan produktivitas. Jika lingkungan kerja tidak kondusif, ketidakpuasan karyawan dapat muncul, yang berpotensi menimbulkan masalah serius bagi organisasi. Lingkungan kerja adalah Keseluruhan peralatan dan perlengkapan yang digunakan di tempat kerja, bersama dengan metode dan pengaturan yang digunakan oleh orang dan kelompok, membentuk lingkungan kerja. (Sedarmayanti, 2001:110) dalam (Friyatna Dira & Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, 2022a).

Aktivitas karyawan dilakukan di lingkungan kerja fisik. Emosi dan moral karyawan dipengaruhi oleh ruang kerja fisik. Elemen-elemen fisik ini meliputi suhu, ukuran, tingkat kebisingan, kepadatan, dan kepadatan tempat kerja. Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel fisik ini. Peningkatan suhu terkadang dapat meningkatkan kinerja kerja, sementara di lain waktu dapat berdampak sebaliknya. Peningkatan suhu tubuh hingga titik tertentu menyebabkan kewaspadaan, yang meningkatkan produktivitas, tetapi setelah titik tersebut, suhu tubuh mulai berubah, yang mengganggu produktivitas. Elemen lain yang berkontribusi terhadap stres kerja



karyawan, yang memengaruhi kinerja karyawan, adalah ruang kerja fisik. (Sarwono, 2002:145) dalam jurnal (Friyatna Dira & Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, 2022a). Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompleks, kebutuhan akan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan tim mereka sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi (Andri Purwanti & Febrina Sari, 2024).

Kedua elemen tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja tim, Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, Inspirasi, serta dorongan dan lingkungan kerja yang baik akan mampu membuat kinerja tim menjadi lebih baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan tindakan yang memengaruhi kinerja merupakan contoh faktor internal. Hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan atasan merupakan contoh variabel eksternal. Salah satu elemen yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap bisnis perlu memiliki ruang kerja yang mendukung keberlangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Colquitt dan M. Wesson (2013:488) dalam (Friyatna Dira & Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, 2022b) Kepemimpinan transformasional berarti memotivasi semua peserta untuk mendedikasikan diri pada tujuan bersama yang memberikan makna bagi pertumbuhan pribadi dan berbagai isu dari sudut pandang yang baru. Beberapa tanda kepemimpinan transformasional antara lain: 1. Dampak karismatik yang ideal 2. Stimulasi intelektual 3. Perhatian yang disesuaikan 4. Motivasi yang menginspirasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013) dalam (Irma & Yusuf, 2020), lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekeliling karyawan dan dapat

berdampak pada cara mereka melaksanakan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, suhu udara, keselamatan, pencahayaan, dan lain-lain. Menurut Sukanto dan Indriyo yang dikutip oleh Khoiriyah (2009) dalam (Irma & Yusuf, 2020), lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar karyawan yang mempengaruhi cara mereka bekerja, termasuk pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, pengelolaan kebersihan area kerja, serta pengaturan keselamatan di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan pada dasarnya sebagai pencapaian prestasi atau hasil kerja seseorang. Hasil kerja yang dicapai secara kuantitas oleh seorang karyawan didasarkan pada tanggung jawab yang dibebankan kepadanya oleh organisasi atau institusi dalam pelaksanaan tugasnya, serta apakah tugas tersebut diselesaikan sesuai dengan target organisasi (Ramadhani & Surabaya, 2021). Atau Menurut Nugrahaningsih (2022:69) dalam (Triana, 2024) Kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai seseorang dalam bekerja untuk suatu perusahaan atau organisasi, atau kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya, disebut kinerja.

H1: Kinerja tim dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional.

Justifikasi: Dengan meningkatkan moral, kerja sama tim, dan kejelasan visi, pemimpin transformasional yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian khusus kepada setiap anggota tim akan meningkatkan kinerja tim.

H2: Kinerja tim dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

Justifikasi: Tim dapat beroperasi lebih efisien dalam lingkungan kerja yang ramah, aman, dan mendukung karena lingkungan kerja tersebut mendorong lingkungan kerja yang positif dan produktif.

H3: Persepsi terhadap tempat kerja dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional.



Justifikasi: Dengan mendorong budaya tempat kerja yang lebih transparan, kooperatif, dan optimis, pendekatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan opini pekerja terhadap tempat kerja mereka.

H4: Tempat kerja bertindak sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tim.

Justifikasi: Pemimpin transformasional mendorong suasana kerja yang positif, yang mendorong kinerja tim sebaik mungkin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji bagaimana lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja tim menggunakan metodologi kuantitatif dan desain penelitian eksplanatif. Hubungan kausal antar variabel yang diteliti dipastikan menggunakan teknik eksplanatif. Karyawan yang berpartisipasi aktif dalam kerja sama tim dari berbagai sektor organisasi merupakan populasi studi ini. Pengambilan sampel purposif, metode pengambilan sampel yang digunakan, memilih responden berdasarkan standar tertentu yang relevan dengan tujuan studi.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuisioner terstruktur yang disebarkan secara langsung maupun melalui media digital. Kuisioner terdiri dari tiga bagian utama, yaitu: kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kinerja tim. Sepuluh pernyataan di setiap bagian dinilai menggunakan skala Likert 5 poin, dengan 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan 5 menunjukkan "sangat setuju". Indikator kinerja tempat kerja dan tim diambil dari studi terverifikasi sebelumnya, sementara pernyataan terkait kepemimpinan transformasional dimodifikasi dari Kuesioner Kepemimpinan Multifaktor (MLQ).

Koefisien Alpha Cronbach digunakan untuk uji reliabilitas, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik ($\alpha > 0,70$). Untuk mengevaluasi hipotesis dan

memastikan dampak variabel independen terhadap variabel dependen, khususnya kinerja tim, data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN:

Hasil analisis data penelitian ditampilkan di bagian ini beserta interpretasi temuannya. Menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya merupakan tujuan utama bagian ini. Setiap hasil yang disajikan akan dijelaskan secara teratur, lalu diinterpretasikan dalam kerangka teori dan temuan penelitian sebelumnya.

Dengan cara ini, diharapkan bagian ini dapat memberikan pemahaman yang jelas mengenai pengaruh, hubungan, atau perbedaan yang diteliti, serta memberikan dasar untuk menarik kesimpulan dan implikasi dari penelitian ini.

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang terdiri dari tiga variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Tim (Y). dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $> r$ table.

Tabel 1. UJI VALIDITAS

Variabel	Butir Instrumen	r Hitung	r Tabel	Ket
X1	1	0,782	0,198	VALID
	2	0,793	0,198	VALID
	3	0,779	0,198	VALID
	4	0,760	0,198	VALID
	5	0,767	0,198	VALID
	6	0,768	0,198	VALID
	7	0,773	0,198	VALID
	8	0,646	0,198	VALID
	9	0,711	0,198	VALID
	10	0,848	0,198	VALID
X2	1	0,602	0,198	VALID
	2	0,599	0,198	VALID
	3	0,591	0,198	VALID
	4	0,683	0,198	VALID
	5	0,612	0,198	VALID
	6	0,735	0,198	VALID
	7	0,760	0,198	VALID
	8	0,762	0,198	VALID
	9	0,704	0,198	VALID
	10	0,761	0,198	VALID



Y	1	0,651	0,198	VALID
	2	0,643	0,198	VALID
	3	0,654	0,198	VALID
	4	0,602	0,198	VALID
	5	0,711	0,198	VALID
	6	0,724	0,198	VALID
	7	0,643	0,198	VALID
	8	0,714	0,198	VALID
	9	0,600	0,198	VALID
	10	0,717	0,198	VALID

Uji Realibilitas

X1 (Kepemimpinan Transformasional)

Tabel 2. Uji Realibilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	10

X2 (Lingkungan Kerja)

Tabel 3. Uji Realibilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	10

Y (Kinerja Tim)

Tabel 4. Uji Realibilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	10

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai **Cronbach's Alpha** terhadap masing-masing variabel, yaitu:

- **X1 (Kepemimpinan Transformasional):** Cronbach's Alpha = **0,920**
- **X2 (Lingkungan Kerja):** Cronbach's Alpha = **0,924**
- **Y (Kinerja Tim):** Cronbach's Alpha = **0,921**

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yang berarti termasuk dalam kategori **reliabel**.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melaksanakan analisis regresi linear berganda, Sangat penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi semua asumsi regresi fundamental sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Untuk memastikan bahwa model regresi valid dan hasil estimasi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

Uji asumsi tradisional dilakukan. Asumsi yang diuji mencakup normalitas residual, adanya multikolinearitas di antara variabel independen, heteroskedastisitas. Memenuhi semua asumsi ini merupakan dasar yang krusial agar model regresi dapat ditafsirkan dengan benar dan sanggup digunakan dalam pengambilan keputusan yang akurat.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,76698122
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,102
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		1,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,222
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai **Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,222**. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, yang berarti residual dari model regresi **berdistribusi normal**.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	1,358E-15	2,001		,000	1,000	
	X1	0,000	,098	0,000	0,000	,228	4,392
	X2	0,000	,093	0,000	0,000	,228	4,392

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Nilai **Tolerance** untuk kedua variabel independen (X1 dan X2) adalah **0,228**, dan nilai

VIF (Variance Inflation Factor) masing-masing adalah 4,392.

Kriteria interpretasi:

- Tolerance > 0,10 → Tidak terjadi multikolinearitas
- VIF < 10 → Tidak ada gejala multikolinearitas tinggi

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas, sehingga variabel-variabel independen tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain, dan layak digunakan dalam model regresi linear berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
			X1	X2
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,824**
		Sig. (2-tailed)		,000
		N	96	96
	X2	Correlation Coefficient	,824**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,842
		N	96	96
Unstandardized Residual			Correlation Coefficient	-,016
			Sig. (2-tailed)	,877
			N	96

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji Spearman, model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, karena tidak terdapat korelasi signifikan antara residual dengan variabel independen (X1 dan X2).

Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas (varian residual konstan).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel **kepemimpinan transformasional**, **lingkungan kerja**, dan **kinerja tim** adalah **reliabel** dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,083	2,001		1,041
	X1	,443	,098	,420	,000
	X2	,512	,093	,513	,000

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 2,083 + 0,443X1 + 0,512X2$$

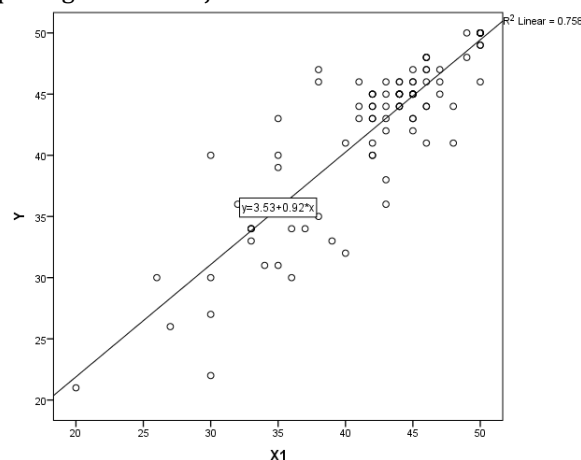
Keterangan

Y= Kinerja tim

X1= Kepemimpinan transformasional

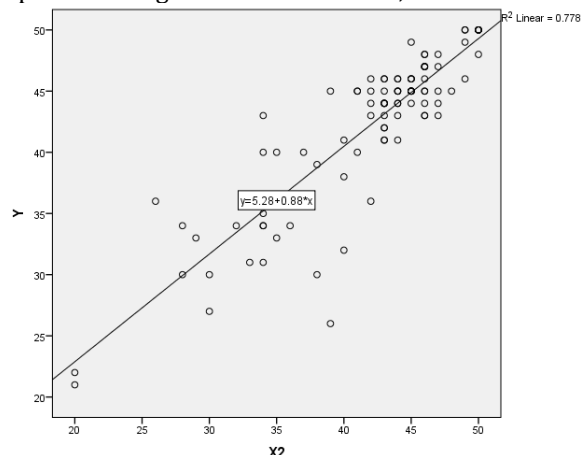
X2= Lingkungan kerja

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tim (Y) di PT XYZ. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi (Sig.) kedua variabel yang lebih kecil dari 0,05, yaitu masing-masing sebesar 0,000. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,443 dan untuk lingkungan kerja sebesar 0,512 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam kedua variabel tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kinerja tim.



Gambar 1 Scatter plot hubungan X1 dan Y

Dari gambar 1 terlihat bahwa terdapat pola hubungan linear positif antara X1 dan Y yang diperkuat dengan nilai R^2 sebesar 0,758.



Gambar 2 Scatter plot hubungan X2 dan Y

Sedangkan, dari gambar 2 terlihat bahwa terdapat pola hubungan linear positif antara X2 dan Y yang diperkuat dengan nilai R^2 sebesar 0,778.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.814	2,797

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,818 menunjukkan bahwa sebesar 81,8% variasi dalam variabel dependen (kinerja tim) dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,814 menunjukkan nilai R^2 yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dalam model, dan tetap menunjukkan kontribusi penjelasan yang tinggi. Dengan demikian, model regresi yang dibangun memiliki kemampuan prediksi yang

sangat kuat, dan hanya 18,2% variasi kinerja tim yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 10. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,083	2,001		1,041
	X1	,443	,098	,420	4,527
	X2	,512	,093	,513	5,526

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa **Variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional)** memiliki nilai **t hitung = 4,527** dengan **signifikansi = 0,000**. **Variabel X2 (Lingkungan Kerja)** memiliki nilai **t hitung = 5,526** dengan **signifikansi = 0,000**. Karena nilai signifikansi kedua variabel < 0,05, maka:

Secara parsial, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim. Keduanya memiliki arah pengaruh **positif**, ditunjukkan oleh nilai koefisien **B positif** (X1 = 0,443 dan X2 = 0,512), yang berarti semakin baik kepemimpinan dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja tim.

Uji F

Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3263,162	2	1631,581	208,620
	Residual	727,338	93	7,821	
	Total	3990,500	95		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim di PT XYZ, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.



KESIMPULAN:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja tim di PT XYZ. Kedua variabel independen kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja tim, menurut temuan pengolahan data menggunakan regresi linier berganda. Kesimpulan ini didukung oleh fakta bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel kurang dari 0,05, khususnya 0,000 untuk keduanya. Setiap peningkatan elemen-elemen seperti stimulasi intelektual pemimpin, perhatian individu, dan motivasi inspirasional akan secara signifikan meningkatkan kinerja tim, menurut koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,443. Demikian pula, persamaan regresi berganda $Y = 2,083 + 0,443X_1 + 0,512X_2$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif baik secara fisik maupun mental memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan produksi tim, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,512.

Selain itu, skor signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tim, menurut uji F. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,818, kepemimpinan transformasional dan lingkungan tempat kerja menyumbang 81,8% variasi kinerja tim, sementara faktor-faktor lain di luar model memengaruhi sisanya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan organisasi, kedua variabel tersebut memiliki peran yang signifikan dalam menentukan keberhasilan tim.

Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi semua kriteria validitas model regresi. Tidak ditemukan masalah serius dalam distribusi data, korelasi antar variabel independen, maupun varian residual, sehingga hasil analisis dapat diandalkan.

Dengan demikian, kesimpulan akhir dari penelitian ini adalah bahwa kinerja tim yang optimal sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh manajemen, serta pada terciptanya lingkungan kerja yang mendukung. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan motivasi, serta menciptakan hubungan interpersonal yang kuat, ditambah dengan suasana kerja yang sehat dan memadai, akan mampu meningkatkan semangat kerja, efektivitas, serta kolaborasi antar anggota tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan kapasitas kepemimpinan dan secara berkelanjutan memperbaiki kondisi lingkungan kerja untuk mencapai performa tim yang unggul.

UCAPAN TERIMA KASIH:

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam mewujudkan penelitian ini. Penulis sangat berterima kasih kepada PT XYZ atas pemberian izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di dalam organisasi.

Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada setiap responden yang telah dengan murah hati menyumbangkan waktu dan memberikan informasi penting untuk menyelesaikan survei ini. Penulis juga berterima kasih kepada dosen pembimbing dan seluruh staf di Departemen Teknik Industri STT Wastukencana Purwakarta atas saran, masukan, dan dorongan yang diberikan selama penelitian ini.

Penulis yakin bahwa hasil penelitian ini akan bermanfaat dan memberikan dampak yang signifikan, baik secara akademis maupun praktis, terutama dalam hal peningkatan kerja sama tim dan manajemen sumber daya manusia di sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA:

Andri Purwanti, G., & Febrina Sari, M. (2024). The Effect of Transformational Leadership on Team



- Performance in The Work Environment. In *Media Online) Smart International Management Journal* (Vol. 1, Issue 3). www.manajemen.heijurnal.id
- Friyatna Dira, A., & Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, S. (2022a). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GICI BUSINESS SCHOOL* (Vol. 14, Issue 1). <https://journal.stiegici.ac.id>
- Helalat, A., Sharari, H., Alhelalat, J., & Al-Aqrabawi, R. (2024). Transformational Leadership and Employee Performance: A Further Insight Using Work Engagement. *ECONOMICS - Innovative and Economics Research Journal*. <https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0015>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 253–258. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Lempoy, C., Pio, R., & Rogahang, J. (2025). Jurnal+Christo+42-53. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 15. No. 1, 2025.
- Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Sandeni, P. S. (2025). PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN UD. LOMBOK. *EMAS*, 6(2), 516–530. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i2.11334>
- Pigola, A., de Moraes, G. H. S. M., do Prado, N. B., Lucas, A. C., Sigahi, T. F. A. C., & Anholon, R. (2024). Transformational leadership addressing team performance: situational challenges in corporate settings. *Journal of Work-Applied Management*. <https://doi.org/10.1108/JWAM-08-2024-0115>
- Purwanti, G., & Sari, M. (2024). The_Effect_of_Transformational_Leadership_on_Team_. *Jurnal Manajemen Internasional Cerdas, Maret, Jil. 1 No. 3 (2024) 1 – 6*.
- Ramadhani, M. A., & Surabaya, U. N. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(Volume 9 Nomor 3).
- Sandra Dewi, M., Chandra Kirana, K., & Subiyanto, D. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Teamwork on Organizational Commitment (Study on CV. Alfazza Abadi). *Jurnal Kolaboratif Sains, Volume 05, Nomor 08, Agustus 2022*.
- Triana, H. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA TIM, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BCA KCU SERPONG TANGERANG SELATAN. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(1), 217–228.