

Peran Lingkungan Kerja, Fungsi Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Yusuf^{1*} dan La Ode Asfahyaddin Alidin²

¹²Faculty of economics and business Halu Oleo University

Corresponding Author : yu5ufr4uf@gmail.com,

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, fungsi kepemimpinan dan Kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan bantuan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada 48 pegawai negeri sipil. Analisis data menggunakan analisis regresi multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fungsi kepemimpinan dan Kerjasama tim secara signifikan mampu meningkatkan kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, fungsi kepemimpinan dan Kerjasama tim, Kinerja

Abstract: This study aims to analyse the influence of work environment, leadership function and teamwork in improving employee performance. This research was conducted using a survey method with the help of a questionnaire that had been tested for validity and reliability on 48 civil servants. Data analysis using multivariate regression analysis. The results showed that the work environment, leadership function and teamwork were significantly able to improve employee performance both simultaneously and partially.

Keywords: Work environment, leadership function and Teamwork, Performance

Pendahuluan

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut telah banyak menjadi perhatian para peneliti hingga saat ini khususnya tentang kinerja individu dalam organisasi atau kinerja pegawai, karena tercapai tidaknya tujuan organisasi suatu organisasi sangat tergantung dari kinerja individu yang ada didalam organisasi tersebut. Pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi harus mengarah pada peningkatan dari kinerja pegawai karena kinerja pegawai merupakan faktor penting bagi berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus mengetahui dan memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah lingkungan kerja (Lankeshwara, 2016; Ferry Moulana, 2017; Narasuci *et al.* 2018; Atmaja dan Puspitawati, 2018; Putri *et al.* 2019), fungsi kepemimpinan (Syahputra dan Yasri, 2015; Abdussamad dan Dunggio, 2016; Abdussamad, 2017; Hersona dan Sidharta, 2017) dan kerjasama tim (Lakoy, 2015; Putri dan Sariyathi, 2017; Septiani dan Gilang, 2017; Sanyal dan Hisam, 2018).

Menurut Nitisumito (2000:183) lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Moekijat (2002:135) mengemukakan bahwa perlengkapan dan mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang yang diikuti mempengaruhi lingkungan fisik kantor umumnya, tetapi pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Kondisi-kondisi pekerjaan ini harus menyenangkan, nyaman dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik.

Beberapa hasil penelitian telah membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya Atmaja dan Puspitawati (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai khususnya lingkungan fisik seperti sirkulasi udara, kondisi suhu udara, fleksibilitas dalam kegiatan, kebisingan dan kebersihan tempat kerja yang semakin baik akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas. Namun demikian masih terdapat temuan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini telah ditunjukkan oleh hasil penelitian Suharno *et al.* (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik secara langsung tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga temuan penelitian Samson *et al* (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa masih belum konsistennya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan oleh karena itu maka penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masih perlu untuk dilakukan.

Fungsi kepemimpinan sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Kunci keberhasilan organisasi pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan pemimpinnya. Pemimpin yang berkualitas yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, serta pengetahuan dan keterampilan profesional. Robert Katz (2004: 153), keahlian atau kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan yang harus dimiliki oleh tingkat pemimpin apapun. Beberapa hasil penelitian telah membuktikan bahwa fungsi kepemimpinan merupakan factor penting yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya temuan penelitian Abdussamad (2017) yang menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana fungsi kepemimpinan memainkan peran penting dalam menjalankan organisasi untuk mengoordinasikan, memotivasi dan menjadi fasilitator dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Penelitian tentang fungsi kepemimpinan belum banyak diteliti oleh para peneliti yang sebelumnya, oleh karena itu penelitian tentang pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai masih perlu dilakukan untuk memperluas bukti empiris peran fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kerjasama tim merupakan factor penting yang juga dibutuhkan di dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Capaian kinerja pegawai yang optimal dapat secara langsung dipengaruhi oleh kerjasama tim. Kerjasama tim adalah proses kerjasama mencapai tujuan yang mendorong dalam pemanfaatan keterampilan dan mempermudah kemahiran dari kerja tim dalam penyelesaian tugas. Schermerhon (2012) mengemukakan bahwa kerja sama tim yang efektif akan mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam hal kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kelangsungan hidup (*team viability*), yaitu anggota dalam tim yang efektif akan merasa cukup puas untuk melanjutkan bekerja dengan baik bersama-sama dengan timnya untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, fungsi kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Fokus studi ini adalah mengkaji peran peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja, fungsi kepemimpinan dan kerjasama tim yang berdasarkan teori pengelolaan sumber daya manusia.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Fungsi Kepemimpinan, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja, fungsi kepemimpinan dan kerjasama tim merupakan factor-factor penentu yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja secara baik sehingga pegawai merasa tenang dan nyaman dalam bekerja, fungsi kepemimpinan yang berjalan dengan baik dan mampu mengelola sumberdaya organisasi terutama sumberdaya manusia secara baik dan kerjasama tim yang solid dan efisien serta efektif secara signifikan mampu meningkatkan kinerja pegawai ((Samson *et al.*, 2015; Diah Indriani dan Eddy, 2015; Atmaja dan Puspitawati, 2018; Narasuci *et al.*, 2018; Abdussamad, 2017; Hersona dan Sidharta, 2017; Syahputra dan Yasri, 2015; Lakoy, 2015 dan Lydiah, 2014). Oleh karena itu, maka hipotesis 1 yang diajukan pada penelitian ini adalah :

Hipotesis 1: Lingkungan Kerja, Fungsi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2005:105). Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa tenang, nyaman, bersemangat dan meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya (Ginjar, 2013). Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan pegawai yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja tentu akan membawa mereka meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Putri *et al.*, 2019). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis 1 yang diajukan pada penelitian ini adalah :

Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Fungsi-fungsi kepemimpinan yaitu: membantu terciptanya suasana persaudaraan, dan kerjasama dengan penuh rasa kebebasan, membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri yaitu ikut memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan tujuan, membantu kelompok dalam menetapkan proses kerja, bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok, dan terakhir bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi. Fungsi kepemimpinan adalah proses dalam organisasi yang melibatkan pemimpin dalam menentukan kebijakan kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan memainkan peran penting dalam menjalankan organisasi untuk mengoordinasikan, memotivasi dan menjadi fasilitator dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang lebih baik (Abdussamad, 2017). Hasil penelitian Hersona dan Sidharta (2017) dan Syahputra dan Yasri (2015) menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, maka hipotesis 2 yang diajukan pada penelitian ini adalah :

Hipotesis 3 : Fungsi Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Davis (2014:76), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri. Kerjasama tim merupakan tindakan kolektif yang dilakukan anggota tim melalui bekerja sama, saling berinteraksi, koordinasi agar mencapai tujuan dengan mendorong pemanfaatan keterampilan dan kemahiran dari kerja tim dalam penyelesaian tugas dengan cara saling melengkapi, fokus pada tujuan tim, saling memberi dorongan, saling membantu dalam menyelesaikan tugas, interaksi, saling percaya, bertanggungjawab dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas (Lussier dan Achua, 2010; Newstrom, 2012; Andrew Dubrin, 2012; Schermerhon *et al.*, 2012 dan Colquitt *et al.*, 2015). Kerjasama tim memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kerjasama tim yang semakin solid secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Lakoy, 2015 dan Lydiah, 2014). Oleh karena itu, maka hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 4: Kerjasama Tim Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey pada 48 pegawai negeri sipil dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi multivariat dengan maksud untuk menguji dan menjelaskan lingkungan kerja, fungsi kepemimpinan dan kerjasama tim serta dampaknya baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Multivariat

Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel Bebas	Koefisien regresi (β)	t _{hitung}	t _{Sig}	Hasil
1.	Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0.674	7.866	0.000	Diterima
2.	Fungsi Kepemimpinan → Kinerja Pegawai	0.087	2.492	0.017	Diterima
3.	Kerjasama Tim → Kinerja Pegawai	0.297	3.509	0.001	Diterima
R	= 0.974				
R Square (R^2)	= 0.946				
F _{hitung}	= 273.054				
F _{sig}	= 0.000				
Standar Error	= 2.08072				

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.5 diatas maka hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,974 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel lingkungan kerja, fungsi kepemimpinan dan kerjasama tim dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat, hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan mendekati 1.

2. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.946 menunjukkan bahwa 94.6 persen variasi dari variabel terikat kinerja pegawai diterangkan atau dijelaskan oleh variabel bebas ; lingkungan kerja, fungsi kepemimpinan dan kerjasama tim. Adapun nilai 0.054 atau 5.4 persen lainnya diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Setelah data dianalisis maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.674 X_1 + 0.087 X_2 + 0.297 X_3$$

Pengujian Hipotesis Penelitian dan Pembahasan

Hipotesis 1 : Pengaruh Lingkungan Kerja, Fungsi Kepemimpinan, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa tingkat probabilitas (F sig.) sebesar 0,000. Tingkat probabilitas (F Sig.) yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hipotesis penelitian yang menyatakan lingkungan kerja (X_1), fungsi kepemimpinan (X_2) dan kerjasama tim (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja, fungsi kepemimpinan dan kerjasama tim maka kinerja pegawai akan semakin baik. Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson (2011:14), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dari organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dari bakat karyawan untuk mewujudkan sasaran organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa merancang lingkungan kerja yang baik, melatih kerjasama tim yang baik dan melaksanakan fungsi kepemimpinan secara baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin pegawai didominasi oleh pegawai laki-laki, dan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa pegawai didominasi oleh pegawai usia 31- 40 tahun, ini menunjukkan bahwa walaupun pegawai lebih dominan laki-laki dan usia muda namun dalam bekerja para pegawai mampu berinteraksi dengan lingkungannya secara baik, mampu diarahkan oleh pimpinan secara baik dan bekerjasama secara tim secara baik dan hal tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, fungsi kepemimpinan yang dilaksanakan secara baik dan solidnya kerjasama tim dalam organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Suharno *et al.*, 2017; Unna Ria Safitri, 2016; Lakoy, 2015).

Hipotesis 2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.634 dengan nilai probabilitas (t sig.) sebesar 0.000. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, dapat diterima.

Temuan ini dapat dijelaskan bahwa Lingkungan kerja yang semakin baik dimana lingkungan manusia disekitar pegawai khususnya teman kantor yang sebaya memudahkan interaksi dan komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan, cleaning service yang ada di kantor membuat ruangan tempat kerja menjadi nyaman dan para pegawai sering bekerja bersama-sama sebagai tim kerja secara baik. Lingkungan teknis pegawai seperti peralatan pendukung pekerjaan cukup tersedia dalam keadaan siap pakai dan pekerjaan pegawai terbantu dengan

fasilitas internet cukup tersedia, serta lingkungan organisasi seperti system dan prosedur serta nilai-nilai yang dianut para pegawai cukup baik dalam menunjang pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Syahputra dan Yasri (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil di Polres Pasaman Barat. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Lankeshwara (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik penting untuk diperhatikan karena dampaknya akan meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian Samson *et al* (2015) menunjukkan bahwa lingkungan fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan kehidupan kerja signifikan.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa usia pegawai terkonsentrasi pada usia 31-40 orang dan 41-50 orang ini menggambarkan bahwa rentang usia pegawai tidak terpaut jauh sehingga interaksi antar pegawai lebih mudah dan tidak kaku dan ini terbukti bahwa indikator yang paling besar perannya dalam mendeskripsikan lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan manusia dan hasil regresi menunjukkan bahwa Lingkungan kerja paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden penelitian ini umumnya adalah sarjana. Hasil ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja dari aspek manusia terdiri dari orang-orang yang berpendidikan tinggi sehingga lingkungan manusia baik dalam berkoordinasi dan berkomunikasi memiliki peran penting dalam seluruh aktivitas pekerjaan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Hipotesis 3 : Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa untuk variabel fungsi kepemimpinan memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,087 dan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0.017. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel “fungsi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian; Hersona dan Sidharta (2017) dimana Hersona dan Sidharta (2017) menjelaskan bahwa dengan meningkatkan fungsi kepemimpinan, dimungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian Syahputra dan Yasri (2015) yang menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja personil di Polres Pasaman Barat. Temuan Syahputra dan Yasri (2015) tersebut mendukung temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa fungsi fungsi instruktif dan fungsi delegatif yang dipersepsikan responden sebagai indikator yang paling kuat dalam mendeskripsikan fungsi kepemimpinan. Pimpinan dalam menjalankan fungsinya selalu memberikan instruksi yang menjadi acuan para pegawai terutama untuk permasalahan yang dihadapi pegawai ketika berada dilapangan. Fungsi delegatif delegatif pimpinan ditunjukkan dengan pimpinan dalam menjalankan fungsinya mampu mendelagasikan sebagian kewenangannya dengan mempercayai bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas pimpinan dan dalam pengambilan keputusan ketika pimpinan tidak berada di tempat.

Hipotesis 4 : Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa untuk variabel kerjasama tim memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.297 dan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0.001. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada nilai *level of significant* (α)

yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel “kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, dapat diterima.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa baiknya kerjasama tim karena koordinasi antar pegawai sudah dijalankan dengan baik yang ditunjukkan dengan yaitu para pegawai mampu secara aktif mengelolah pekerjaan tim dengan efisien dan menjaga keharmonisan tim dalam bekerja, dan pegawai dalam berkomunikasi dengan anggota tim dilakukan dengan bahasa yang cukup baik dan menggunakan saluran komunikasi yang cukup baik. Para pegawai juga saling memperhatikan dengan menunjukkan rasa empati kepada anggota lain yang sedang mengalami kesulitan dan pegawai senang membantu rekan kerjanya dalam membangun rasa percaya dirinya.

Temuan penelitian ini memperluas bukti empiris hasil penelitian Sanyal dan Hisam (2018) dimana penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang terdiri dari bekerjasama, koordinasi, berkomunikasi, menghibur dan penyelesaian konflik jika dapat dilaksanakan secara bersama oleh para anggota organisasi. Penelitian Lakoy (2015) yang menemukan bahwa komunikasi yang baik antara karyawan dan kerjasama tim yang semakin solid secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memperluas bukti empiris hasil penelitian Lakoy (2015) yang menemukan bahwa kerjasama tim merupakan factor penting yang harus ditingkatkan agar kinerja pegawai menjadi lebih baik, adapun kerjasama tim yang dimaksud dalam penelitian ini adalah aktif mengelolah pekerjaan tim dengan efisien dan menjaga keharmonisan tim dalam bekerja, serta pegawai dalam berkomunikasi dengan anggota tim dilakukan dengan bahasa yang cukup baik dan menggunakan saluran komunikasi yang cukup baik. Berdasarkan karakteristik responden aspek pendidikan menunjukkan bahwa responden penelitian ini umumnya adalah sarjana. Merujuk pada hasil analisis data menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Temuan ini sejalan dengan karakteristik responden yang menunjukkan bahwa kerjasama tim dari aspek pendidikan dimana pegawai terdiri dari orang-orang yang berpendidikan tinggi sehingga memiliki kemampuan bekerjasama baik dalam dalam melaksanakan pekerjaannya.

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah variable yang memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan dengan lingkungan kerja dan Kerjasama tim, oleh karena itu disarankan bagi peneliti dimasa depan untuk memodifikasi model ini dengan menjadikan variable lingkungan kerja dan Kerjasama tim sebagai variable pemediasi pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai karena terbukti secara langsung lingkungan kerja dan Kerjasama tim memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai dan fungsi kepemimpinan terindikasi memiliki hubungan yang kuat dengan lingkungan kerja dan Kerjasama tim.

Referensi

- Abdullah, M., (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agi, S., Hidayat, M. dan Alwi, Y. S., (2017). *The Training And Competence Effect Of Pt Batik Trusmi Cirebon's employee Performance*. *Journal of Applie. Management (JAM)* Volume 15 Number 2, pp 346-354

- Ambarwati, G., (2015). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cartenz Adventure Karanganyar*. *Journal of Human Resources Management and Organizational Behavior* Vol. 1 No. 1, PP 7-14.
- Amstrong, Michael (2013). *Management*. John Wiley & Sons. New York.
- Amstrong, Michael. (2009). *Handbook of Management and Leadership: A Guide to Managing Results*. London: Kogan Page.
- Amwiarni, S., (2015) *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu*. *e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1*, hlm 54-65
- Andrew, J. Elliot dan Carol, S. D., (2007), *Hand Book of Competence and Motivation*, Congress Cataloge, Library of New York.
- Ani Buton (2016), *Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Kepercayaan Masyarakat (Studi Pada Kantor Samsat Kota Kendari)*. Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo.
- Anwar, P. M. dan Abdul, W., (2015). *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company*. *ScienceDirect, Procedia - Social and Behavioral Sciences 211* (2015) 1240 – 1251
- Arifin, M., (2015) The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*; Vol. 8, No. 1; 2015, pp. 38-45
- Bennet dan Silalahi, (2004). *Corporate Culture and Performance*. Copyright. Yayasan Pendidikan Al Hambra. Jakarta
- Bercker dan Ulrich, (2002). *HRD Management Personalty*. Kill World, USA.
- Bernadin, H.J., (2007). *Human resource management: An exponential approach* 4th ed. NewYork: McGraw-Hill Irwin.
- Bernardin, J., (2003). *Human Resource Management, An Experientil Approach*, Third Edition Mc. Graw-Hill Boston.
- Bloom and Taxanomy, (2008). *Hand Book Education Objective*. Grafedad Hard, USA.
- Brian, O. P. dan Hendri, S., (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 6, Nomor 9, PP 1-16
- Cardy, R. L. dan Selvarajan, T. T. (2006). *Competencies: Alternative Frameworks for Competitive Advantage*. *Business Horizons*. Vol. 49, pp: 235-245.
- Chris, B. dan Hana, K., (2016) School discipline, school uniforms and academic performance, *International Journal of Educational Management*, Vol. 30 Issue: 6, pp.1003-1029.
- Colquitt, Jason, A., Jeffery, A. Lepine dan Michael, J. W., (2015). *Organizational Behavior Improving performance and commitment in the workplace 4 edition*. Mc Graw Hill. New York.
- Darush, Y. S. A. dan Carina, H., (2014), "Competence development and performance among Swedish micro firms", *European Journal of Training and Development*, Vol. 38 Iss 3 pp. 162 – 179
- Davis Keith, William Frederick. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Debrah, L. N. dan James, C. Q., (2014), *Principles of Organization Behavior*. South-Western: Thomson.

- Decenzo, A. David., Robbins, Stephen P. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management (10th ed.)*. 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923: Clearance Center, Inc.
- Dessler, G., (2015). *Human Resource Management*. Fourteenth Edition. London: Pearson Education.
- Dharma, S., (2013). *Manajemen Kinerja falsafah teori dan Penerapannya*, Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Diah, I. S. dan Eddy, M. S., (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. JMK, Vol. 17(2), pp. 135–144
- Dolores, P. dan Roe, (2007). *Improving Competence Across the Lifespan*, Kluwer Academic Publishers, New York.
- Eva, S. L. dan Boge, T., (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5 No. 1, pp 48-56.
- Faizah (2015). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Guru Mts Di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. eJournal. unj.ac.id.
- Ferry, M., Bambang, S. S., dan Hamidah, N. U., (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 44 No.1, pp. 178-185.
- Flippo, E. B., (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James, L., John, M. I., James, H. D. dan Robert, K., (2013). *Organization Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Ginanjari, R. A., (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Gomes, F.C., (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Handoko, T.H., (2010). *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nuriana, T., (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ilham, T., Aris, B., Priyono dan Mohamad, S. I., (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance* (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*; Vol. 7, No. 11; 2015. PP 23-33.
- Ivancevich, John, M., Robert, K., Michael, T. M., (2014). *Organizational Behavior & Management*. Tenth Edition. Mc Graw Hill.
- Jones, G. R., dan Jennifer, M. G., (2014). *Contemporary Management* Global Edition. Mc Graw Hill. New York.
- Korossy, K., (1997). *Extending the Theory of Knowledge Spaces: A Competence Performance Approach*. *Zeltschrift Fur Psychologie*. Vol. 205, pp: 53-82.
- Kreitner, K. dan A. Kinicki. (2014). *Organizational Behavior*. 10 edition. New York:Mc Graw-Hill.
- Kyoung R. J., Anne, Q. Z., dan Richard M. L., (2017). *Self-efficacy, self-discipline and academic performance: Testing a contexts pecific mediation model, Learning and Individual Differences* 60 (2017) 33–39.

- Ley, T. dan Albert, D., (2003). *Identifying Employee Competencies in Dynamic Work Domains: Methodological Considerations and A Case Study*. *Journal of Universal Computer Science*. Vol. 9, No. 12, pp: 1500-1518.
- Lydia, W.W., (2014). Pengaruh Kerja Tim dan *Organizational Learning* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat. *European Journal of Business and Management*. Vol.6, No.32.
- Lutfi, F.R., (2011). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan*, Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran.
- Luthans dan Fred, (2011). *Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition, New York : McGraw-Hill.
- Mahmudi, (2007). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Revisi UPP STIM. YKPN Yogyakarta.
- Mankunegara, A.P., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John, H. J., (2011). *Human Resource Management 13th Edition*., USA: South-Western Cengage Learning.
- Michael, T. L., dan Robyn, L. R., (2016) Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge 1* (2016) PP. 162–169.
- Moekijat, 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Muhammad Ali (2016), *Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Pelaksanaan Tera Dan Tera Ulang Alat Ukur Takar Timbang Pada UPTD Metrologi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara)*. Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo.
- Nawawi dan Hadari, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Newstrom dan John, W., (2011). *Human Behavior at Work*: McGraw-Hill Companies. Inc. New York.
- Newstrom dan John, W., (2015). *Organization Behavior human behavior at work Fourteenth Edition* New York: Companies Inc, McGraw-Hill/Irwin.
- Nitisemito dan Alex, S., (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nistiwardi. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam*. Padang: UNP
- Nurchay, A., (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Qua-dra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7 (2), 1972-1982.
- Opperman (2002) *Tropical business issues. Partner Price Water House Coopers*.
- Palan, (2007). *Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Peningkatan Daya Saing Organisasi*. Edisi bahasa Indonesia, PPM, Jakarta.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, diakses tanggal 3 Januari 2020.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia [Permen PAN-RB] No. 11 Tahun 2015 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019, diakses 3 Januari 2020.

- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Dijabarkan dalam Perka BKN (Badan Kepegawaian No. 1 Tahun 2013) <http://www.bkn.go.id>. diakses 3 Januari 2020.
- Rahayu, P. S. dan Mohamad, S. I., (2015). *The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance* PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). *Review of European Studies*; Vol. 7, No. 11; 2015. PP 7-14.
- Risa, A., Agustinus, S. dan Susilo, A. M., (2017). Contribution Of Social Capital, Training, Competence, And Work Experience To Employee Performance (Study at Health Service Facility of RSUD Dr. Sayidiman Magetan) *Journal of Applie. Management (JAM)* Volume 15 Number 3, pp 411-421.
- Ristiana, M., dan Merry, 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. Surabaya: *Jurnal Ilmu ERkonomi dan Manajemen*. Vol. 9, No. 1.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J., (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P., (2010). *Essentials of Organizational Behavior*. Edisi ke-16, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Coutler, M., (2012). *Management. Angewandte Chemie International Edition* (Vol. 40).
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. J., (2015). *Organizational Behavior* 16th edition. England: Pearson.
- Robert, A. R., (2007), *Personalty Competence*. Quality For Competence, London.
- Robert, B., (2004). *The Managers Guide to Performance Reviews*. New York: McGraww Hill.
- Rosli, I., Ali, B., Kazeem, K. B., (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance, *European Journal of Training and Development*, doi: 10.1108/EJTD-08-2016-0066.
- Rudman dan Richard. (2013). *Performance Planning & Review: making employee appraisals work*. Second Edition. Australia: Midland Typesetters.
- Rumler, Geary, A. dan Alan, B. B., (1995). *Improving Performance*, Josey Bass Publisiher, Sam Francisco.
- Sedarmayanti, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Revika Aditama.
- Selvarajan, Barjinder, S., dan Stephanie, S., (2018) Performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees. *Journal of Business Research* 85, 142–154
- Shermon, G., (2011), *Competency Based HRM: A Stratategc resource for competency mapping, assessment and development centres*, Tata McGraw Hill Education Private Limited, New Delhi.
- Shields dan John, (2007). *Managing Employee Performance and Reward Concepts, Practices, Strategies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Siagan, S. P., (2014) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora dan Henry, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN.Yogyakarta.
- Soelaiman, (2007). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.

- Sofyan, F. A. R., Yohanis, R., Oscar, O. W., Bonifasia, E. B., (2015). *The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation, Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication and Information Technology of Papua Province)*. *International Journal of Business and Management Invention Volume 4 Issue 8 || August. 2015 || PP-15-27*
- Sopiah. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Spencer, Lyle M. dan Signe, M. S., (1993). *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Sri, I. dan ETTY, P. L., (2017). The Determinants of Learning Orientation and Motivation on Employees Performance, *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 7, No. 4, pp 248-251.
- Stoner dan James, A.F., (2013). *Manajemen*. Jilid I. Edisi Kesembilan. Salemba Empat, Jakarta.
- Suharno, P., Purwanto, K. S., dan Muzaffar, M., (2017). *Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia*, *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 4, pp.602-614.
- Susan, E. J., Randall, S. S. dan Steve, W., (2012). *Managing Human Resources* (11th Edition). South-Western. Printed in the United States of America.
- Sutrisno, E., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syahputra, (2015). *Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat*. UNAND. Sumatera Barat.
- Terry, G. R., (2001). *Principle of Management*, Seventh Edition. Homewood Illionois, Richsard D. Irwin Inc.
- Titisari dan Purnami, (2014). *PerananOrganizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Thomas, S. B., Scott, A. S. dan Robert, K., (2017). *Management 5th Edition*. New York, McGraw-Hill Education.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*. Disahkan di Jakarta tanggal 15 Januari 2014. Akses Januari 2018.
- Utari, (2015). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)*. Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Wagner, John A. dan John R. Hollenbeck, (2010). *Organozational Behavior: securing competitive advantage*. New York: Routledge.
- Weason dan Grenwich, (2010). *Competence and Job Performance*. McGraw-Hill, USA.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wiliams, R., (2002), *Managing Employee Performance*, Thomson Learning. London.
- Winardi, (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana Prenda Media Group. Jakarta.
- Wulandari, R., (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating*. Fakultas Ekonomi Akutansi. Universitas Muhamadiyah. Surakarta.

Yusuf (2017). Effect of Public Services Quality on Satisfaction and Its Implication on Public Trust. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 2. Ver. I (Feb. 2017), PP 14-20.