

Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centrepark Citra Corpora Area Depok

Adil Gunawan Zega^{1*}, Dira Karlina²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

*Corresponding email: adilgunawanzega@gmail.com, dosen01553@unpam.ac.id

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Centrepark Citra Corpora Area Depok, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh populasi karyawan sebanyak 61 responden. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 1,663 + 0,381X_1 + 0,526X_2$. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 4,411 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikansi $< 0,001 < 0,05$, nilai R^2 sebesar 0,700. Kerja sama tim juga berpengaruh positif dan signifikan dengan $t_{hitung} 5,460 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikansi $< 0,001 < 0,05$, nilai R^2 sebesar 0,735. Secara simultan, kepemimpinan dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} 117,358 > F_{tabel} 3,15$ dan signifikansi $< 0,001$. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,795 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 79,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 20,5% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan kualitas kepemimpinan dan kerja sama tim dalam mendukung kinerja operasional perusahaan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT: This study aims to determine the effect of leadership and teamwork on employee performance at PT Centrepark Citra Corpora Area Depok, both partially and simultaneously. The study used a quantitative approach with saturated sampling techniques on the entire employee population of 61 respondents. Data were collected through observation, questionnaires, and literature studies, then analyzed using validity tests, reliability, classical assumptions, simple and multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients, t tests, and F tests with the help of SPSS Statistics 27. The results showed a multiple linear regression equation $Y = 1.663 + 0.381X_1 + 0.526X_2$. Partially, leadership has a positive and significant effect on employee performance with t count $4.411 > t$ table 2.001 and significance $< 0.001 < 0.05$, R^2 value of 0.700 . Teamwork also had a positive and significant effect, with a calculated t of $5.460 > t$ table 2.001 and a significance level of $< 0.001 < 0.05$, and an R -square value of 0.735 . Simultaneously, leadership and teamwork had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F of $117.358 > F$ table 3.15 and a significance level of < 0.001 . The adjusted R -square value of 0.795 indicates that the two variables together explain 79.5% of the variation in employee performance, while the remaining 20.5% is influenced by factors outside the research model. These findings demonstrate the importance of strengthening leadership quality and teamwork in supporting company operational performance.

Keywords: Leadership, Teamwork, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Industri jasa pengelolaan perpustakaan merupakan sektor yang menuntut ketepatan operasional, kualitas pelayanan, keamanan, serta kemampuan karyawan dalam menghadapi kondisi kerja yang dinamis. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi unsur penting karena karyawan berinteraksi langsung dengan pengguna jasa dan menjalankan berbagai aktivitas operasional perusahaan. PT Centrepark Citra Corpora Area Depok merupakan salah satu objek penelitian yang memiliki kegiatan operasional pada beberapa titik layanan parkir dengan dukungan 61 karyawan.

Permasalahan kinerja yang menjadi latar penelitian terlihat dari hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2025. Dari 10 faktor yang dinilai, sebagian besar berada pada kategori cukup. Faktor penggunaan waktu kerja memperoleh nilai rata-rata 2,48 dan berada pada kategori buruk, sedangkan nilai rata-rata keseluruhan penilaian kinerja adalah 30,88 dari target 50,00. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja belum mencapai target yang diharapkan perusahaan. Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan, indikator

kemampuan mengendalikan bawahan memperoleh nilai rata-rata 3,3, sedangkan pada kerja sama tim, indikator kesadaran anggota terhadap peran masing-masing memperoleh nilai rata-rata 3,4.

Kepemimpinan diperlukan untuk memberikan arahan, motivasi, komunikasi, pengawasan, dan pengambilan keputusan dalam kegiatan operasional. Di sisi lain, kerja sama tim diperlukan karena pelayanan parkir melibatkan keterkaitan tugas antara supervisor, admin, control room officer, dan attendant. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerja sama tim dapat berhubungan dengan kinerja karyawan, meskipun hasil penelitian tidak selalu seragam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, serta seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Centrepark Citra Corpora Area Depok.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi, pola hubungan kerja, serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dalam perusahaan jasa, khususnya sektor pengelolaan perpustakaan, kualitas kinerja karyawan memiliki peran strategis karena aktivitas pelayanan sangat bergantung pada ketepatan koordinasi, kecepatan respons, kedisiplinan, dan kemampuan bekerja sesuai prosedur operasional perusahaan.

Salah satu faktor organisasi yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan kejelasan tugas, membangun motivasi kerja, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah dan pengendali aktivitas kerja agar setiap anggota organisasi mampu menjalankan tanggung jawabnya secara optimal. Penelitian Oloan (2021) menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan memiliki hubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai target kerja tidak terlepas dari kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia.

Selain kepemimpinan, kerja sama tim menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja yang melibatkan berbagai fungsi operasional, keberhasilan pekerjaan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada kemampuan anggota organisasi dalam berkomunikasi, berkoordinasi, dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas. Kerja sama tim yang baik dapat mengurangi hambatan komunikasi, meningkatkan efektivitas pekerjaan, serta menciptakan rasa tanggung jawab bersama terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian Octavia dan Budiono (2021) menunjukkan bahwa teamwork memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kualitas hubungan kerja antaranggota tim menjadi salah satu aspek yang menentukan keberhasilan organisasi.

Pada perusahaan jasa pengelolaan perpustakaan, kerja sama tim memiliki karakteristik yang lebih kompleks dibandingkan beberapa jenis pekerjaan lainnya karena aktivitas pelayanan berlangsung secara langsung kepada pengguna jasa dan membutuhkan koordinasi antarbagian. Supervisor memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan pekerjaan, admin mengelola administrasi operasional, control room officer melakukan pemantauan kondisi lapangan, sedangkan attendant berinteraksi langsung dengan pengguna jasa. Apabila koordinasi antarbagian tidak berjalan secara optimal, maka dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan pencapaian target kerja perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerja sama tim memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian masih menunjukkan variasi pengaruh antarorganisasi dan sektor usaha. Arifin (2020) menemukan bahwa kepemimpinan dan kerja sama tim memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, dengan kerja sama tim menunjukkan kontribusi penting dalam meningkatkan pencapaian kerja melalui hubungan antaranggota organisasi. Sementara itu, penelitian Kurniawati, Andiani, dan Mauludin (2021) menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan dan teamwork berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi, sehingga memperlihatkan bahwa kombinasi antara kemampuan pemimpin dan kualitas hubungan kerja menjadi faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Meskipun penelitian mengenai kepemimpinan, kerja sama tim, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, masih terdapat ruang penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada industri jasa pengelolaan perpustakaan. Karakteristik pekerjaan pada sektor ini memiliki tuntutan tersendiri karena melibatkan pelayanan langsung kepada pelanggan, pengawasan operasional secara berkelanjutan, serta koordinasi antarpos kerja dalam menjaga keamanan dan kelancaran layanan. Oleh karena itu, penelitian pada PT Centrepark Citra Corpora Area Depok menjadi penting dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai bagaimana faktor kepemimpinan dan kerja sama tim memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks operasional jasa perpustakaan.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan dalam penelitian ini dioperasionalkan melalui lima indikator, yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab. Kerja sama tim diukur melalui tanggung jawab secara bersama-sama, saling berkontribusi, serta penerapan kemampuan secara maksimal. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama.

Secara konseptual, kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, komunikasi, pengawasan, dan tanggung jawab dapat membantu karyawan memahami pekerjaan dan target yang harus dicapai. Sementara itu, kerja sama tim memungkinkan anggota organisasi menggabungkan kemampuan, berbagi informasi, saling membantu, dan menyelesaikan pekerjaan yang saling bergantung. Dengan demikian, peningkatan kedua variabel diperkirakan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan organisasi, pemimpin memiliki peran dalam membentuk perilaku kerja karyawan melalui pemberian arahan, dukungan, motivasi, serta pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang positif sehingga karyawan memiliki kejelasan mengenai tanggung jawab dan standar kerja yang harus dicapai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2020), kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena pemimpin berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan produktivitas. Kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, dan mengambil keputusan secara tepat dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan tidak hanya dilihat dari posisi formal seorang pemimpin, tetapi juga dari kemampuan dalam mengelola hubungan interpersonal dengan bawahannya.

Penelitian Suryani dan Khairudin (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan perhatian terhadap kebutuhan anggota organisasi akan mendorong

munculnya perilaku kerja positif, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan keinginan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor yang berperan dalam membentuk peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Kerja sama tim merupakan faktor lain yang berperan dalam pencapaian kinerja karyawan. Kerja sama tim menggambarkan kemampuan individu dalam bekerja secara terkoordinasi dengan anggota lain untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam organisasi yang memiliki aktivitas kerja saling berkaitan, keberhasilan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan anggota tim dalam berbagi informasi, menyelesaikan masalah bersama, dan menjalankan tanggung jawab sesuai perannya masing-masing.

Menurut Octavia dan Budiono (2021), kerja sama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena hubungan kerja yang baik antaranggota dapat meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Tim yang memiliki rasa tanggung jawab bersama akan lebih mudah mencapai target karena setiap anggota memahami kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu, kerja sama tim juga mampu mengurangi hambatan komunikasi dan meningkatkan koordinasi antarbagian dalam menjalankan aktivitas operasional.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Pratama dan Suwandana (2022) yang menunjukkan bahwa teamwork memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kerja sama yang baik memungkinkan karyawan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama pada organisasi yang memiliki pembagian tugas dan aktivitas operasional yang kompleks. Apabila setiap anggota mampu menjalankan perannya secara optimal serta memiliki kepedulian terhadap keberhasilan kelompok, maka pencapaian kinerja organisasi dapat meningkat.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar atau target yang telah ditentukan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur yang berlaku. Menurut Mangkunegara dalam berbagai kajian manajemen sumber daya manusia, kinerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Suryani (2022) menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung akan membantu karyawan mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Sementara itu, penelitian lain oleh Hidayat (2023) menunjukkan bahwa kerja sama tim menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja karena koordinasi antaranggota organisasi dapat meningkatkan kemampuan penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan dan kerja sama tim merupakan faktor organisasi yang memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan berperan dalam memberikan arah, motivasi, serta pengendalian terhadap aktivitas kerja, sedangkan kerja sama tim berperan dalam menciptakan koordinasi dan sinergi antaranggota organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kepemimpinan dan kerja sama tim sebagai variabel independen yang diperkirakan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Centrepark Citra Corpora Area Depok.

Hipotesis penelitian adalah:

H1: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: kepemimpinan dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Centrepark Citra Corpora Area Depok yang berjumlah 61 orang. Karena populasi kurang dari 100 orang, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data primer diperoleh melalui observasi dan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumen yang relevan.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Variabel kepemimpinan (X_1) terdiri dari lima butir pernyataan, kerja sama tim (X_2) lima butir, dan kinerja karyawan (Y) lima butir. Pengujian instrumen dilakukan melalui validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan IBM SPSS Statistics 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan, kerja sama tim, dan kinerja karyawan memenuhi kriteria valid dengan r_{tabel} 0,252 pada $n = 61$ dan taraf signifikansi 5%. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan instrumen reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* kepemimpinan sebesar 0,852, kerja sama tim sebesar 0,806, dan kinerja karyawan sebesar 0,839, seluruhnya lebih besar dari standar 0,600.

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,083 > 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,372 dan VIF sebesar 2,685 pada kedua variabel independen, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji Glejser menghasilkan signifikansi 0,712 untuk kepemimpinan dan 0,938 untuk kerja sama tim; keduanya lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t
1	(Constant)	1.663	1.121		1.484
	Kepemimpinan X_1	.381	.086	.422	4.411
	Kerja Sama Tim X_2	.526	.096	.523	5.460
					Sig.
					.143
					<.001
					<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah peneliti, Spss versi 27 (2026)

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 1,663 + 0,381X_1 + 0,526X_2$. Koefisien positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan dan kerja sama tim diikuti peningkatan kinerja karyawan. Koefisien kerja sama tim sebesar 0,526 lebih besar daripada koefisien kepemimpinan sebesar 0,381.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardize d B	Coefficien ts Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.663	1.121		1.484	.143
Kepemimpinan X ₁	.381	.086	.422	4.411	<.001
Kerja Sama Tim X ₂	.526	.096	.523	5.460	<.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah peneliti, Spss versi 27 (2026)

Pada pengujian parsial, kepemimpinan memperoleh $t_{hitung} 4,411 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikansi $< 0,001$. Dengan demikian, H1 diterima. Koefisien determinasi parsial menghasilkan $R Square$ 0,700, sehingga kepemimpinan menjelaskan 70,0% variasi kinerja karyawan dalam model sederhana. Kerja sama tim memperoleh $t_{hitung} 5,460 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikansi $< 0,001$. Dengan demikian, H2 diterima. $R Square$ sebesar 0,735 menunjukkan bahwa kerja sama tim menjelaskan 73,5% variasi kinerja karyawan dalam model sederhana.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	858.774	2	429.387	117.358	<.001 ^b
Residual	212.210	58	3.659		
Total	1070.984	60			

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

c. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah peneliti, Spss versi 27 (2026)

Pada pengujian simultan, F_{hitung} sebesar $117,358 > F_{tabel} 3,15$ dengan signifikansi $< 0,001$. Dengan demikian, H3 diterima. Nilai $Adjusted R Square$ sebesar 0,795 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerja sama tim secara bersama-sama menjelaskan 79,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 20,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini berarti bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, memberikan motivasi, membangun komunikasi, melakukan pengawasan, dan menjalankan tanggung jawab, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dalam operasional parkir, arahan dan keputusan pimpinan diperlukan untuk menangani situasi lapangan, mengatur pekerjaan, mengawasi kepatuhan terhadap SOP, serta menyelesaikan kendala operasional.

Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai pengaruh parsial yang lebih tinggi daripada kepemimpinan berdasarkan t_{hitung} dan koefisien regresi. Temuan ini menunjukkan pentingnya koordinasi, kontribusi anggota, kepercayaan, komunikasi, dan penyelesaian

pekerjaan secara bersama-sama. Pada operasional parkir, pekerjaan antarbagian saling bergantung sehingga keterlambatan informasi atau kurangnya koordinasi dapat menghambat pelayanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Abdillah (2023) dan Ibrahimduhartono (2021) yang sama-sama menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai *Adjusted R Square* 79,5% memperlihatkan kontribusi model yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andarias dan Lutfi (2021) yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja. Dalam konteks Centrepark, kepemimpinan dan kerja sama tim dapat dipandang sebagai dua unsur yang saling melengkapi: pimpinan memberikan arah, kontrol, dan keputusan, sedangkan tim memastikan pelaksanaan pekerjaan berlangsung melalui koordinasi dan kontribusi antaranggota.

SIMPULAN

Pertama, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Centrepark Citra Corpora Area Depok. Kedua, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan hasil pengujian parsial menjadi variabel yang menunjukkan pengaruh lebih kuat dibandingkan kepemimpinan dalam penelitian ini. Ketiga, kepemimpinan dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 79,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 20,5% dijelaskan faktor lain di luar penelitian.

Implikasi praktis penelitian adalah perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas pengarah, pengawasan, komunikasi, serta pengambilan keputusan pimpinan. Di sisi kerja sama tim, pembagian tugas dan tanggung jawab perlu dibuat lebih jelas, briefing sebelum pekerjaan dimulai dapat digunakan untuk menyamakan pemahaman, dan evaluasi rutin dapat dilakukan untuk mengidentifikasi hambatan koordinasi. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, S. (2023). Pengaruh kerja sama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 170–183.
- Andarias, A., & Lutfi, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Journal Management and Accounting Research Statistics*, 1(1), 70–89.
- Andi, D. (2020). kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pt mega prima di jakarta. *jurnal ekonomi efektif*, vol.3 no 1 ISSN 2622-9935.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2). <https://doi.org/10.30872/jkin.v17i2.7400>
- David setyo utomo, H. s. (2022). pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KBMT Al fath tangsel. *Journal ekonomi efektif*, Vol.4 No.2 ISSN 2622-9935.
- Hidayat, d. (2020). pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt agung abadi di jakarta. *jurnal jenius*, vol.4 no.1 ISSN 2598-9502.
- Ibrahimduhartono, S. (2021). Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325.

- Kartono. (2020). pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi teleoperation pt BFI finance indonesia TBK BSD serpong. *jurnal ilmiah ekonomi dan manajemen*, 57.
- Kurniawati, M., Andiani, L., & Mauludin, H. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan leadership terhadap kinerja organisasi dengan teamwork sebagai variabel intervening pada Puskesmas Terakreditasi Paripurna di Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Manajerial*, 8(01), 68–84. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v8i01.1887>
- Lestari, D., & Suryani, N. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 120–130.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Oloan, D. (2021). Hubungan kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan keterlibatan karyawan sebagai variabel intervensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(2), 108–116. <https://doi.org/10.21831/jim.v18i2.43712>
- Pratama, I. G. B., & Suwandana, I. G. M. (2022). Pengaruh kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 700–720.
- Risda Putri Aisyah, R. M. (2024). pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal of research and publication innovation*, vol.2 no.1 ISSN 2985-4768.
- Suryani, N. K., & Khairudin, K. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 101–110.
- Suwanto. (2020). pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi BMT EL raushan tangerang. *jurnal jenius*, vol.3 no.2 ISSN 2598-9502