



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 100-109

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daese Garmin

Cinta Dania¹, Arie Hendra Saputro²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

¹Cintadania@student.inaba.ac.id, ²arie.hendra@inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan, di mana lingkungan kerja dan kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan di PT Daese Garmin, mengingat lingkungan kerja yang kurang kondusif serta kepemimpinan yang tidak baik dapat menurunkan kinerja dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap populasi seluruh karyawan PT Daese Garmin dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan teknik probability sampling, di mana teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji normalitas, dan uji korelasi Spearman's rho dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu lingkungan kerja dan kepemimpinan juga mempunyai hubungan yang signifikan satu sama lain, di mana temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan, sehingga dengan lingkungan kerja yang baik serta pengelolaan kepemimpinan yang tepat, kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Kesimpulannya, peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Daese Garmin.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan kerja, Kepemimpinan

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, di mana kinerja mencerminkan tingkat produktivitas, efektivitas, serta kualitas hasil kerja yang dicapai sehingga perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia secara profesional dengan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan (Sumiatik, 2021). Lingkungan kerja yang mencakup kondisi fisik dan hubungan sosial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena lingkungan yang baik menciptakan suasana kondusif yang membuat karyawan lebih fokus dan produktif (Ritonga & Bahri, 2022), sementara kepemimpinan yang bertanggung jawab mengarahkan, membimbing, dan mengawasi bawahan dengan gaya yang tepat mampu membangkitkan semangat kerja dan menciptakan iklim kerja positif (Putra & Pasaribu, 2022).

PT Daese Garmin sebagai perusahaan manufaktur dengan aktivitas operasional yang sangat bergantung pada kinerja karyawan masih menghadapi permasalahan lingkungan kerja dan kepemimpinan seperti tingkat kenyamanan ruang kerja, keselamatan kerja, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, serta kurangnya ketegasan pimpinan yang dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas (Dewi, 2021). Meskipun beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan penelitian karena perbedaan jenis industri dan budaya organisasi yang menyebabkan tidak semua hasil dapat digeneralisasi, sehingga penelitian ini difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Daese Garmin dengan tujuan memberikan gambaran kondisi nyata di perusahaan, kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, serta bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

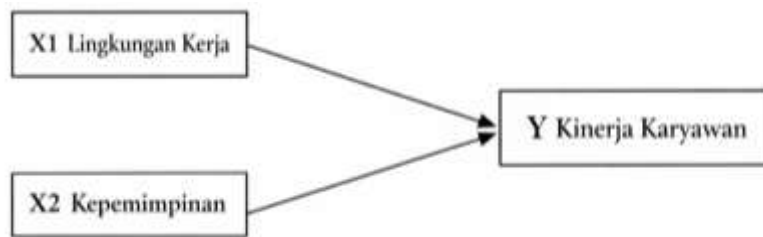
2. Metode Penelitian

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Daese Garmin, menggambarkan persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku teks, serta jurnal ilmiah yang relevan (Ritonga & Bahri, 2022) untuk memperkuat landasan teori dan pembahasan hasil penelitian. Penggunaan kedua jenis data ini bertujuan meningkatkan keakuratan penelitian, di mana data yang terkumpul diolah secara sistematis dan terstruktur dengan keabsahan data sebagai dasar utama dalam penarikan kesimpulan.

2.2 Model Penelitian

Model Penelitian yang menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen yakni:



Gambar 2. Model Penelitian

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Hipotesis yang dapat dibuat berdasarkan pada tujuan penelitian, kajian literatur, model penelitian berikut:

H₁: Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan

H₂: Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan

H₃: Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan

2.3 Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Daese Garmin, perusahaan manufaktur yang dipilih berdasarkan pertimbangan aktivitas kerja yang padat dan struktur organisasi yang jelas, di mana kinerja karyawan di sektor manufaktur sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan kepemimpinan (Putra & Pasaribu, 2022). Data dikumpulkan secara langsung di lokasi penelitian setelah memperoleh izin resmi dari perusahaan untuk mendapatkan kondisi yang nyata. Tahapan penelitian meliputi observasi awal, penyebaran kuesioner, pengolahan data, hingga penyusunan laporan dengan waktu penelitian yang disesuaikan dengan kebutuhan pengambilan data di perusahaan.

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Daese Garmin yang berjumlah 60 orang yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, tidak seluruh populasi dijadikan responden sehingga digunakan sampel sebagai perwakilan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan sama untuk terpilih sebagai sampel. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% (tingkat kepercayaan 90%).

$$n = \frac{1}{1 + N(e^2)}$$

dengan N = 60 e=0,10, sehingga diperoleh:

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,10^2)} = 60$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden. Penggunaan teknik sampling ini sesuai dengan penelitian kinerja karyawan sebelumnya

2.5 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Daese Garmin, menggambarkan persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku teks, serta jurnal ilmiah yang relevan (Ritonga & Bahri, 2022) untuk memperkuat landasan teori dan pembahasan hasil penelitian. Penggunaan kedua jenis data ini bertujuan meningkatkan keakuratan penelitian, di mana data yang terkumpul diolah secara sistematis dan terstruktur dengan keabsahan data sebagai dasar utama dalam penarikan kesimpulan.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner sebagai teknik utama disusun menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur tingkat persetujuan responden dan disebarakan langsung kepada karyawan agar tingkat respons lebih tinggi. Observasi dilakukan untuk melihat langsung kondisi lingkungan kerja dan pola kepemimpinan di perusahaan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti profil perusahaan dan jumlah karyawan. Responden diminta mengisi kuesioner secara jujur sesuai kondisi yang dirasakan, kemudian data yang terkumpul diseleksi dan diuji kelayakannya.

2.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Indikator lingkungan kerja meliputi kondisi fisik kerja, hubungan kerja, dan keamanan kerja; indikator kepemimpinan meliputi kemampuan mengarahkan, komunikasi, ketegasan, dan tanggung jawab pimpinan; sedangkan indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, dan sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui ketepatan alat ukur dan tingkat konsistensi instrumen (Sumiatik, 2021).

2.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik kuantitatif. Tahap awal dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data kuesioner, dilanjutkan dengan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran setiap variabel penelitian. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linear berganda, di mana uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan data dibantu dengan perangkat lunak SPSS, sejalan dengan penelitian kuantitatif kinerja karyawan sebelumnya (Ritonga & Bahri, 2022).

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Hasil

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	60	11	30	26.13	3.442
Kepemimpinan	60	14	50	43.87	6.296
Kinerja Karyawan	60	9	25	23.28	2.781
Valid N (listwise)	60				

Table : 1 Statistik Deskriptif

Sumber Data: dioleh oleh peneliti (2025)

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan dan analisis data dari kuesioner yang disebarkan kepada 60 responden karyawan PT Daese Garmin menggunakan program SPSS. Analisis diawali dengan statistik deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran nilai minimum, maksimum, rata-rata, serta standar deviasi dari variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan sebagai dasar memahami kecenderungan data sebelum pengujian statistik lanjutan.

Berdasarkan Tabel 1, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai minimum 11 dan maksimum 30 dengan rata-rata 26.13 dan standar deviasi 3.442, menunjukkan kondisi lingkungan kerja di PT Daese Garmin berada pada kategori baik dengan variasi jawaban responden yang terkendali. Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai minimum 14 dan maksimum 50 dengan rata-rata 43.87 dan standar deviasi 6.296, menunjukkan tingkat kepemimpinan kerja tergolong tinggi dengan variasi data yang cukup beragam, yang dapat disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, target produksi, serta tekanan waktu kerja. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 9 dan maksimum 25 dengan rata-rata 23.28 dan standar deviasi 2.781, menunjukkan kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan data yang stabil dan merata.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Table : 2 Uji Validitas

Pernyataan Kinerja Karyawan	R hitung	R table	Keterangan
Y1	0,779	0,254	Valid
Y2	0,806	0,254	Valid
Y3	0,869	0,254	Valid
Y4	0,887	0,254	Valid
Y5	0,853	0,254	Valid
Pernyataan Lingkungan Kerja	R hitung	R table	Keterangan
X1.1	0,856	0,254	Valid
X1.2	0,793	0,254	Valid
X1.3	0,762	0,254	Valid
X1.4	0,709	0,254	Valid
X1.5	0,754	0,254	Valid
X1.6	0,755	0,254	Valid
Pernyataan Kepemimpinan	R hitung	R table	Keterangan
X2.1	0,693	0,254	Valid
X2.2	0,660	0,254	Valid
X2.3	0,745	0,254	Valid

X2.4	0,665	0,254	Valid
X2.5	0,810	0,254	Valid
X2.6	0,734	0,254	Valid
X2.7	0,769	0,254	Valid
X2.8	0,807	0,254	Valid
X2.9	0,825	0,254	Valid
X2.10	0,805	0,254	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa, setiap item pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) dinyatakan valid karena nilai (rhitung) > (rtabel)= 0,254 hal ini diambil dari sample sebesar 60 responden.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tingkat konsistensi dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sujarweni (2015:110), uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Cronbach'S Alpha >0,60 maka dapat dikatakan reliable, sebaliknya jika Cronbach Alpha < 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan tidak realibel.

Table : 3 Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Kriteria	N of Item	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	0,60	5	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,862	0,60	6	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,913	0,60	10	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 3 dapat dinyatakan bahwa besar nilai Cronbach's Alpha setiap variabel bernilai > 0,60 dan memiliki satu tingkat reliabel tertinggi yaitu pada variabel kepemimpinan (X2) sehingga, secara keseluruhan kuesioner yang digunakan sudah konsisten dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2018:161), model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Table : 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39745985

Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.103
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil dari data tabel 4 dimana nilai sig 0,078 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai dalam model regresi berdistribusi normal. dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi dan layak untuk digunakan.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIP). Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF <10, maka tidak terjadi multikolinieritas, namun jika < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas.

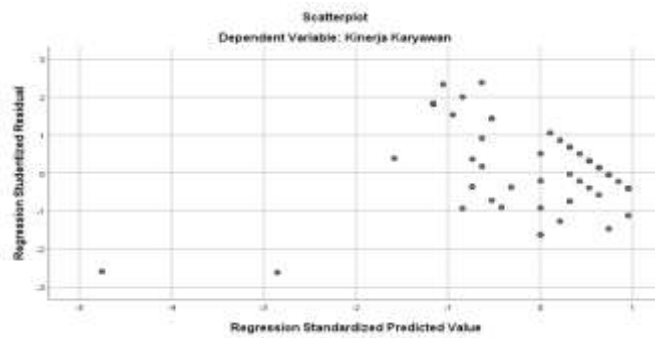
Table : 5 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.496	1.422		3.865	.000		
	Kepemimpinan	.254	.061	.575	4.138	.000	.230	4.351
	Lingkungan Kerja	.255	.112	.315	2.271	.027	.230	4.351
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil dari data tabel 5 dimana Variabel Lingkungan kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,230 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 4,351 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dalam model regresi ini.

Uji Heterokedasitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil grafik pada gambar 1 dimana titik – titik data menyebar secara acak dan tidak terlihat adanya pola tertentu yang teratur seperti bergelombang atau melebar yang konsisten sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Menurut Sugiono (2021:275) analisis regresi berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen.

Table : 6 Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.496	1.422		3.865	.000
	Kepemimpinan	.254	.061	.575	4.138	.000
	Lingkungan Kerja	.255	.112	.315	2.271	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil dari data tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 5.496 + 0,254 X_1 + 0,255 X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna:

- Nilai konstanta sejumlah 5.496 maknanya bila variabel independen Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan bernilai konstan, maka kinerja karyawan bernilai 5.496 satuan.
- Angka Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) memperlihatkan sejumlah 0,254 maknanya variabel Lingkungan Kerja meningkat sejumlah satu satuan, sementara variabel Kepemimpinan diasumsikan konstan (bernilai 0), maka variabel dependen kinerja karyawan meningkat sejumlah 0,254
- Angka Koefisien Regresi variabel Kepemimpinan (X2) memperlihatkan sejumlah 0,255 maknanya variabel kepemimpinan meningkat sejumlah satu satuan, sementara variabel Lingkungan Kerja diasumsikan konstan (bernilai 0), maka variabel dependen kinerja karyawan meningkat sejumlah 0,255
- ϵ merupakan variabel lain di luar penelitian.

Uji Koefisien Korelasi

Table : 7 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.747	.739	1.422
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil dari data tabel 8 hasil dari koefisien korelasi atau R- squared sejumlah 0,739. Hal ini memperlihatkan Kinerja karyawan terpengaruh oleh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan 73,9%, sementara sisanya sejumlah 26,1% terpengaruh oleh faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi

Table : 8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.747	.739	1.422
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil dari data tabel 8 didapat nilai sejumlah 0,865. Hal ini memperlihatkan Kinerja Karyawan terpengaruh oleh Lingkungan Kerja dan kepemimpinan 86,5%, sementara sisanya sejumlah 13,5% sisanya dipengaruhi faktor faktor lain yang belum diselidiki dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Table : 9 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.496	1.422		3.865	.000
	Kepemimpinan	.254	.061	.575	4.138	.000
	Lingkungan Kerja	.255	.112	.315	2.271	.027
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil dari data tabel 9 Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung 2.271 dengan sig. 0,027 (< 0,05), sehingga berpengaruh positif signifikan kepada Kinerja Karyawan dan Ha1 dapat diterima. Variabel Kepemimpinan (X2) memperlihatkan t hitung 4.138 dengan sig 0,000 (< 0,05), sehingga berpengaruh positif signifikan kepada Kinerja Karyawan dan Ha2 diterima.

Uji f (Uji Simultan)

Table : 10 Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.963	2	170.481	84.338	.000 ^b
	Residual	115.221	57	2.021		
	Total	456.183	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan						

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil dari data tabel 10 dapat diketahui f hitung sebesar 84.338 dengan tingkat signifikan <0,000, dengan a=0,05. Maka dapat memperlihatkan Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3.2 Diskusi

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung sejumlah 2,271 dengan sig 0,027 sehingga tidak melampaui tingkat sig yang diharapkan (0,027 < 0,05) memperlihatkan variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif kepada kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023) dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network.

Pengaruh kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung sejumlah 4,138 dengan sig 0,000 sehingga tidak melampaui tingkat sig yang diharapkan (0,000 < 0,05) memperlihatkan variabel Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Saputro, A. H. (2023) dengan judul pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil penelitian secara simultan yang telah dilakukan memperlihatkan nilai f hitung sebesar 84,338 dengan sig 0,000 sehingga hasil ini menunjukkan nilai signifikan tidak melebihi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan Astarman, A., Iskandar, Y., & Afriaris, S. (2024) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi pada PT. Banyu Bening Utama-PKS Kabupaten Indragiri Hulu.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan di PT Daese Garmin, di mana lingkungan kerja yang baik terbukti berkorelasi kuat dengan peningkatan kinerja karyawan karena kondisi kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas memadai mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal, begitu pula kepemimpinan yang

memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan mengindikasikan bahwa kepemimpinan dalam batas tertentu dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja, sehingga kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi kemampuan individu tetapi juga sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja serta kepemimpinan yang tepat. Kesimpulan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap perbaikan lingkungan kerja serta pengelolaan kepemimpinan agar kinerja tetap optimal dengan menciptakan suasana kerja kondusif dan menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, sementara untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau beban kerja guna memperoleh gambaran lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

1. Azzha, D. A. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(3), 301–311.
2. Dewi, Y. H., Mulyanto, R. A. B., & Melati, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(9), 1206–1215.
3. Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 45–58.
4. Kustini, E., & Hidayat, C. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Pamulang*, 1(3), 112–120.
5. Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993–3999.
6. Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 798–809.
7. Saputra, F., Masyruroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi kinerja karyawan: Analisis lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 221–232.
8. Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
9. Sumiatik, Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 11(2), 128–138.
10. Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal JEMBA*, 10(3), 56–68.
11. Wiranda, R., & Anwar, Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic and Business*, 2(7), 65-80.
12. Febrianti, M., & Gumilar, D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Bandung. *Journal of Artificial Intelligence And Digital Bussiness*, 4(4), 3446-3454.
13. Noviyanti, S., Ismail, G. D., Saputro, A. H., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV EnjoyShoess Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2610-2618.
14. Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi)*, 9 (4), 1359-1367.
15. Jamiat, J., & Supiyadi, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Permata Cabang Astana Anyar Kota Bandung. (*Journal of Artificial Intelligence and Digital Bussines*, 4(2), 6212-6219.
16. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
17. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
18. Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
19. Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
20. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya