

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HALEYORA POWER
REGION 1 JAWA BARAT**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HALEYORA POWER
REGION 1 WEST JAVA***

Zellin Ulfa Anisaputri¹, Syarifuddin²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

Zellinulfa@telkomuniversity.ac.id¹, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak :

Karyawan sebagai asset utama organisasi, memiliki kedudukan yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, serta pengendali kegiatan organisasi. Kepemimpinan adalah sebagai sebuah kemampuan mempengaruhi tim untuk mencapai tujuannya dan lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik sampling menggunakan teknik nonprobability sampling dengan kategori sampling jenuh yang melibatkan 30 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan secara keseluruhan pada kategori baik. Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 70,3% dan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract :

Employees as the main assets of the organization, have a strategic position in the organization, namely as thinkers, planners, and controllers of organizational activities. Leadership is as an ability to influence a team to achieve its goals and the work environment is everything around an employee that can affect an employee's performance in carrying out their duties. The purpose of this research is to find out if leadership and work environment affect Employee Performance in PT Haleyora Power Region 1 West Java.

This research uses quantitative method with descriptive research type. Sampling technique uses nonprobability sampling technique with saturated sampling category involving 30 respondents. Data analysis techniques using descriptive analysis and multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26.

Based on the results of descriptive analysis of variables Leadership, Work Environment and Overall Employee Performance in the good category. The magnitude of leadership and work environment influence was 70.3 and the remaining 29.7 was influenced by other variables not studied in this study. Partially Leadership and Work Environment significantly affect Employee Performance in PT Haleyora Power Region 1 West Java.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Setiap organisasi dituntut untuk bisa memaksimalkan sumber daya manusia serta bagaimana sumber energi manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari aspek karyawan yang diharapkan bisa berprestasi sebaik mungkin demi menggapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017: 286) menyatakan bahwa kinerja mencakup tindakan - tindakan serta sikap yang relevan dengan tujuan organisasi. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Haleyora Power Region 1 Bandung, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai target yang maksimal dalam organisasi.

Berikut kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat tahun 2020:

TABEL 1
KINERJA PT HALEYORA POWER REGION 1 JAWA BARAT
PERIODE 2020

No.	Bulan	Target	Realisasi	Pencapaian
1	Januari	91,00	85,15	93,57 %
2	Februari	91,00	81,20	89,23%
3	Maret	91,00	74,64	82,02%
4	April	91,00	85,65	94,12%
5	Mei	91,00	79,96	87,86%
6	Juni	95,00	89,00	93,68%
7	Juli	91,00	89,23	98,05%
8	Agustus	95,00	94,97	99,96%
9	September	91,00	90,15	99,06%
10	Oktober	91,00	90,69	99,65%
11	November	91,00	88,08	96,79%

Sumber : Internal Perusahaan 2020

Dari Tabel 1 di atas, terlihat bahwa PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat mengalami kegagalan dalam pencapaian target kinerja karyawan pada periode bulan Januari 2020 sampai dengan bulan November 2020 dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berdasarkan target pekerjaan dan hasil kerja karyawan belum baik, karena tidak ada hasil kerja karyawan yang mencapai target perusahaan. Terlihat juga bahwa terjadi fluktuasi pencapaian hasil kinerja karyawan dari bulan Januari sampai dengan bulan November 2020. Hal ini menandakan adanya ketidakstabilan pada kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.

Masalah kinerja organisasi dapat disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut.

- Pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana melakukan tugas dengan benar, kurang keterampilan, pengetahuan atau kemampuan.
- Lingkungan. Masalah tidak ada hubungannya dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja, proses yang buruk, ergonomi, dll.
- Sumberdaya. Kekurangan sumber daya atau teknologi.
- Motivasi. Para karyawan tahu bagaimana melakukannya, tetapi mereka tidak melakukannya dengan baik.

Jika lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang nyaman dan tetap tenang, maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif yang dapat meningkatkan efek kerja dengan lebih baik, karena pekerjaan mereka tidak terganggu. Di sisi lain, jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu, yang akan mempengaruhi pekerjaannya. (Kasmir, 2016: 192).

Berikut adalah fasilitas fisik yang dimiliki PT Haleyora Region I Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

TABEL 1
FASILITAS FISIK
PT HALEYORA POWER REGION 1 JAWA BARAT

No	Nama Fasilitas	Kondisi	Keterangan
1.	Mushola	Baik	Sudah baik dan layak dipakai
2.	Ruang Rapat	Baik	Sudah baik dan layak dipakai
3.	Ruang Kerja	Cukup baik	Perlu di renovasi
4.	Kantin	Tidak tersedia	Perlu dibangun
5.	Parkir	Kurang baik	Perlu di renovasi untuk diperluas
6.	Toilet dan Kamar Mandi	Cukup baik	Perlu perawatan yang baik
7.	Fasilitas AC	Baik	Sudah baik dan layak dipakai
8.	Fasilitas Komputer	Cukup baik	Perlu diperbaharui dan ditambahkan
9.	Ruang Istirahat	Tidak tersedia	Perlu dibangun
10.	Pencahayaan Lampu dan Ventilator	Cukup baik	Perlu ditambahkan ventilator

Sumber: Internal Perusahaan (2020)

Dilihat dari tabel 2 untuk fasilitas fisik PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat untuk fasilitas Mushola dan ruang rapat sudah baik dan layak dipakai untuk kebutuhan karyawan, untuk fasilitas ruang kerja dan toilet yang ada diperusahaan dalam kondisi cukup baik yang artinya untuk ruang kerja perlu adanya renovasi dan penambahan fasilitas agar karyawan merasa nyaman saat bekerja, sedangkan untuk fasilitas toilet perlu perawatan yang lebih baik lagi karena kondisi toilet yang kotor. Untuk fasilitas parkir yang ada termasuk kedalam kategori yang kurang luas sehingga perlu adanya renovasi untuk perluasan tempat parkir. Untuk fasilitas kantin PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat tidak tersedia sehingga membuat karyawan kesusahan untuk mencari makan siang maupun makan pagi. Untuk fasilitas AC pada perusahaan dalam kondisi baik dimana AC ruangan berfungsi dan layak untuk dipakai. Untuk fasilitas komputer dalam kondisi cukup baik karena fasilitas komputer yang ada diperusahaan kurang dari yang dibutuhkan. Untuk ruang istirahat PT haleyora Power Region 1 Jawa Barat tidak tersedia sehingga perlu dibangun untuk kenyamanan karyawan. Dan yang terakhir untuk fasilitas pencahayaan dan ventilator di perusahaan termasuk kedalam kategori cukup baik, dimana ventilator yang ada perlu adanya penambahan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat”

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan menurut persepsi karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat ?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja menurut persepsi karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat ?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat ?
4. Seberapa besar kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi kepemimpinan menurut persepsi karyawan PT. Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja menurut persepsi karyawan PT. Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kausalitas dengan metode kuantitatif. Teknik sampling menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan kategori sampling jenuh yang melibatkan 30 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi

linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26.

3. Tinjauan Pustaka

3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno dan Priansa (2018:40) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

3.2 Kepemimpinan

Menurut Afandi (2017: 104) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu.

3.3 Lingkungan Kerja

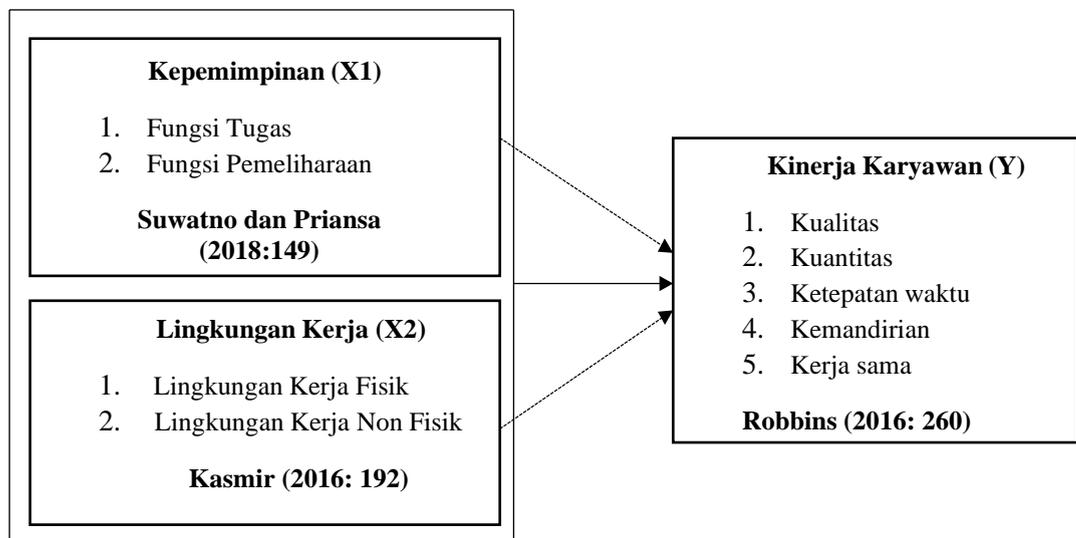
Menurut Sedamaryanti (2017: 28) lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

3.4 Kinerja

Menurut Sinambala (2017:480) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

4. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Penulis, 2020

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan Sugiyono (2016: 159). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

“Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat”.

5. Hasil dan Pembahasan

5.1 Analisis Deskriptif

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Nilai	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	80%	Baik
Lingkungan Kerja (X2)	76%	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	84,4%	Sangat Baik

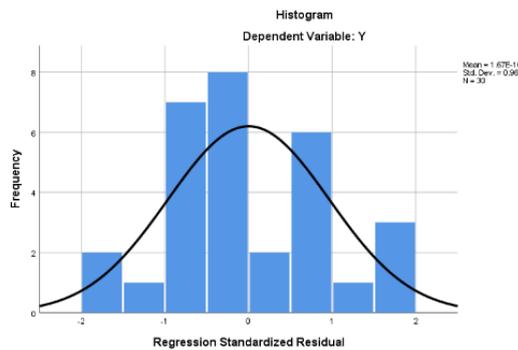
Sumber: Data Olahan Penulis

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan variabel kepemimpinan (X1) dalam kategori baik dengan nilai persentase sebesar 80% Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan PT

Haleyora Power sudah baik dalam memimpin dimana dalam melaksanakan kedua dimensi variabel kepemimpinan yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan sudah baik. Variabel lingkungan kerja (X2) juga dalam kategori baik dengan nilai persentase sebesar 76%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT Haleyora Power sudah melaksanakan kedua dimensi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Meskipun sudah termasuk kedalam kategori baik, PT Haleyora Power perlu meningkatkan kembali lingkungan kerja fisik agar karyawan yang ada diperusahaan dapat berkerja lebih nyaman lagi. Kemudian secara keseluruhan variabel kinerja karyawan (Y) dalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 84,4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Haleyora Power telah melaksanakan kelima dimensi variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan kerja sama.

5.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dengan menggunakan histogram dapat dilihat pada tabel gambar 2 sebagai berikut:

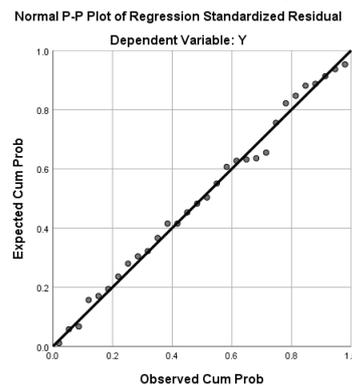


Gambar 2. Histogram

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 2 memberikan interpretasi bahwa grafik histogram tersebut memberikan distribusi normal dimana terlihat bahwa grafik tersebut membentuk pola lonceng atau tidak miring ke kanan atau ke kiri.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Normal Probability Plot* dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3 Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 3 memberikan interpretasi bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan gambar dan kriteria pengambilan keputusan maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

TABEL 4 UJI NORMALITAS KOLMOGOROV – SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50953653
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.087
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olahan Data SPSS (2021)

Pada tabel 4 dapat terlihat bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 atau sebesar 0.115 maka dapat disimpulkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

5.3 Uji Multikolinearitas

TABEL 5 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Kepemimpinan	.299	.736	1.359
	Lingkungan Kerja	.646	.736	1.359

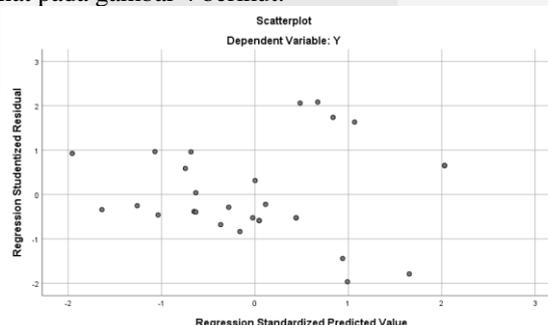
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 5 uji multikolinearitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjukkan 0,736 (lebih besar dari 0,100) untuk nilai tolerance dan 1,359 (lebih kecil dari 10,00) untuk nilai VIF. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas pada model regresi.

5.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada gambar 4 berikut:



Gambar 4. Diagram Pencar (Scatterplot)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Pada gambar 4 dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

5.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat. Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk dapat mengetahui hubungan antara dua variabel dalam penelitian ini maka digunakan perhitungan SPSS versi 26 :

Tabel 6 HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.324	8.543	
	Kepemimpinan	.340	.136	.343
	Lingkungan Kerja	.479	.119	.554

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 6 dapat dirumuskan persamaan model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,324 + 0,340X_1 + 0,479X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 0,324 Artinya, jika Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 0,324.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (b_1) bernilai positif, yaitu 0,340. Artinya setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,340.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (b_2) bernilai positif, yaitu 0,479. Artinya setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,479.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif atau searah antara variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan. Artinya apabila variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat.

5.6 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 7 HASIL UJI t

Coefficients ^a					
Model		Standardized Coefficients		T	Sig.
		Beta			
1	(Constant)			-.319	.752
	Kepemimpinan	.299		2.453	.021
	Lingkungan Kerja	.646		5.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa :

- 1) Variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai thitung (2,453) > ttabel (1,703) dan tingkat signifikansi $0,021 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dari Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai thitung (5,295) > ttabel (1,703) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.7 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil Uji F dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 8 HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.609	2	66.805	12.004	.000 ^b
	Residual	150.258	27	5.565		
	Total	283.867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.004 > 3,35$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri dari Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.

5.8 Hasil Uji Koefisien Determinan

Tabel 9 HASIL UJI DETERMINAN (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.683	34.491

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2021)

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,839 dan R *square* (R²) adalah 0,705. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Cara untuk menghitung R *square* menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \\ = (0,839)^2 \times 100\% = 70,3\%$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 70,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 70,3% sedangkan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan sebagainya.

Kesimpulan

- Kepemimpinan di PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat berada dalam kategori baik
- Lingkungan Kerja di PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat berada dalam kategori baik.
- Kinerja Karyawan di PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat berada dalam kategori sangat baik.
- Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tirta Investama Bandung adalah berpengaruh
- Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.

REFERENSI

- Sadarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

