

**ABSTRAK**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KAWASAN INDUSTRI DI  
KABUPATEN KARAWANG**

**Program Studi Manajemen FBIS Universitas Buana Perjuangan Karawang**

Oleh :

Sungkono<sup>1</sup>

Aji Tuhagana<sup>2</sup>

Email: [sungkono@ubpkarawang.ac.id](mailto:sungkono@ubpkarawang.ac.id)

[aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id](mailto:aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id)

Kinerja karyawan merupakan salah satu kegiatan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian karyawan di perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus melakukan upaya-upaya agar kinerja karyawan meningkat, karena karyawan merupakan penunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti-bukti empirik dan menemukan kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang. Skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pembangunan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode *Sample Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 110 responden dari populasi 156 orang. Teknik analisis menggunakan rentang skala dan analisis jalur dengan bantuan *Method Of Successive Interval* (MSI), program komputer Microsoft Excel 2013, dan SPSS versi 16.

Hasil penelitian diperoleh berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan rata-rata skor sebesar 423 yang berada pada rentang skala 375-463 dengan kriteria baik, lingkungan kerja dengan rata-rata skor sebesar 398 yang berada pada rentang skala 375-463 dengan kriteria baik, kinerja karyawan dengan rata-rata skor sebesar 418 yang berada pada rentang skala 375-463 dengan kriteria baik. Berdasarkan analisis verifikatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif sedang antara kepemimpinan dan lingkungan kerja yaitu sebesar 53,2 %, pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,2 %, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,6 %. Adapun besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang secara simultan adalah sebesar 43,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 56,6 % yang dipengaruhi oleh variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan mengatur dan mengarahkan organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku karyawan yang karakternya berbeda-beda. Terry (1990) dalam Edy Sutrisno (2016:214), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan. Jika keadaan lingkungan di sekitar karyawan kurang baik maka hal tersebut akan membuat karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2017:286) menyatakan kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut untuk diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kabupaten Karawang merupakan salah satu kabupaten yang memiliki kawasan industri terbesar di Indonesia dan Asia Tenggara dengan memiliki luas sekitar 19.000 Ha, saat ini di kabupaten Karawang ada 6 kawasan industri yang sudah beroperasi, antara lain : Kawasan Industri Indotaisai, Karawang International Industri City (KIIC),

Kawasan Industri Mitra Karawang (KIM), Kawasan Industri PT. Timor Putra Nasional, Kawasan Industri Pupuk Kujang, dan Kawasan Industri Surya Cipta.

Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang yang beralamat di Jl. Surya Lestari Kav 1&2 Ciampel Karawang rata-rata merupakan perusahaan Multinasional Company.

Penomena yang terjadi di Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang seperti menurunnya produksi yang diakibatkan oleh kondisi mesin yang kurang baik sehingga berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak tercapai. Berikut ini tabel jumlah *output* produksi Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang pada Tahun 2015-2018.

**Jumlah *Output* Produksi Perusahaan Kawasan Industri di  
Kabupaten Karawang Tahun 2015 - 2018**

Bulan	Tahun 2015 (m <sup>2</sup> )	Tahun 2016 (m <sup>2</sup> )	Tahun 2017 (m <sup>2</sup> )	Tahun 2018 (m <sup>2</sup> )
Januari	304.749	246.143	281.464	286.577
Februari	265.087	226.154	223.363	214.094
Maret	290.472	220.518	193.124	282.141
April	290.472	179.305	263.083	647.542
Mei	294.579	242.608	295.442	222.770
Juni	268.884	215.730	151.482	214.866
Juli	147.679	94.807	242.967	275.136
Agustus	279.383	193.654	251.511	249.025
September	268.650	170.996	299.432	284.808
Oktober	291.238	248.462	9.641	237.943
November	168.881	232.491	296.970	302.929
Desember	203.029	204.064	295.657	275.470
Total	3.073.099	2.474.932	2.804.134	3.493.302

Sumber : PT. di Kawasan KIIC Karawang 2019

Berdasarkan tabel diatas, jumlah *output* produksi pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 menunjukkan keadaan yang tidak stabil dan berubah – ubah setiap tahunnya. Pada tahun 2015 jumlah *output* produksi sebesar 3.073.099 m<sup>2</sup>, tahun 2016

jumlah *output* produksi sebesar 2.474.932 m<sup>2</sup>, pada tahun 2017 jumlah *output* produksi sebesar 2.804.134 m<sup>2</sup>, dan pada tahun 2018 jumlah *output* produksi sebesar 3.493.302 m<sup>2</sup>.

Kinerja karyawan merupakan aset yang penting bagi Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan yang baik tentu bisa dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Gary Yulk (2015:9) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama”.

Timple (2002) dalam Erni Tisnawati (2018:2) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas juga bekerja sama dengan orang, dan situasi agar dapat mencapai sasaran organisasi”.

Edy Sutrisno (2016:213) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut siagian (2014:56) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Sedarmayanti (2011:2) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metodenya kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

### **Kinerja**

Menurut Moehariono (2014:11) mengemukakan bahwa “Kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mmencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Menurut Bernardin (2001:143) dalam Sadarmayanti (2017:285) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode yang Digunakan**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *explanatory Survey*. *descriptive survey* adalah survey untuk menggambarkan mengenai keadaan masing-maing variabel yaitu Variabel Kepemimpinan, Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Kinerja. *explanatory Survey* adalah survey untuk menggambarkan

asosiasi, hubungan antara variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk menjelaskan atau mendeskripsikan, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Verifikatif bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya. Dalam penelitian verifikatif ini selain data yang diperoleh di lapangan dapat di cek kebenarannya dari hasil penelitian lain.

### Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan departemen *production* Perusahaan Kawasan Industri Kabupaten Karawang yang berjumlah 156 orang.

#### Data Karyawan *Production*

Departemen	MGR	SPI/PE	SPV	FRM/ STAFF	NS	PWKT	Jumlah
1. <i>Production</i>	1	0	0	0	2	0	3
<i>Body Preparation</i>	0	1	1	4	22	0	28
<i>Press</i>	0	0	1	4	9	0	14
<i>Glaze Preparation</i>	0	0	1	4	16	0	21
<i>Glazing Line</i>	0	0	3	6	20	0	29
<i>Kiln</i>	0	1	2	6	22	0	31
<i>Sortir Packing</i>	0	0	2	5	23	0	30
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>114</b>	<b>0</b>	<b>156</b>

Sumber : PT. di Kawasan KIIC Karawang 2019

### Sampel Penelitian

Untuk mendapatkan sampel yang lebih *representative* (mewakili), maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Menurut sugiyono (2017:82) dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Sampel penelitian ini diambil dari departement *production* yang memiliki populasi sebanyak 156 karyawan. Untuk mempermudah perhitungan besarnya sampel penelitian, maka berikut ini adalah tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Issac dan Michael untuk tingkat kesalahan 1%, 5%, 10%.

#### Penentuan Jumlah Sampel

N	S		
	1%	5%	10%
100	87	78	73
120	102	89	83
140	116	100	92
160	129	<b>110</b>	101
180	142	119	108
200	154	127	115

Sumber : Sugiyono (2017:87)

Dalam penelitan ini menggunakan tingkat kesalahan 5%, Jadi sampel penelitian ini adalah 110 karyawan departemen *production* sebagai responden.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan Penelitian

Adapun pembahasan dari metode deskriptif mengenai masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kepemimpinan pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang menunjukkan total skor sebesar 6341 dengan rata-rata skor sebesar 423 yang berada pada rentang skala 375 – 463 dengan kriteria baik, artinya para karyawan menunjukkan respon yang baik terhadap kepemimpinan di Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang selama ini. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika kepemimpinannya baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Oleh karena itu, peranan kepemimpinan sangatlah diperlukan agar terciptanya situasi kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan.
2. Lingkungan Kerja pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang menunjukkan total skor sebesar 5967 dengan rata-rata skor sebesar 398 yang berada pada rentang skala 375 – 463 dengan kriteria baik, artinya para karyawan menunjukkan respon yang baik terhadap lingkungan kerja di Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang selama ini. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal.
3. Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang menunjukkan total skor sebesar 6277 dengan rata-rata skor sebesar 418 yang berada pada rentang skala 375 – 463 dengan kriteria baik, artinya karyawan Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang selama ini menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Adapun pembahasan dari metode verifikatif dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Lingkungan Kerja bahwa terdapat korelasi sebesar 0,532 atau 53,2 % dengan nilai signifikansi 0,000. Hubungan ini menunjukkan bahwa korelasi antara Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki hubungan positif sedang dan signifikan. Kepemimpinan mempunyai

hubungan dengan lingkungan kerja, jika kepemimpinannya baik maka pemimpin tersebut akan memperhatikan lingkungan di sekitar perusahaan menjadi lebih kondusif dan nyaman yang tentunya akan berdampak terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Pengaruh parsial Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
  - a. Pengaruh parsial Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang memiliki koefisien jalur sebesar 0,302 atau 30,2 %. Dengan tingkat sig.  $(0,001) < \alpha (0,05)$  dan t hitung  $(3,523) > t \text{ tabel } (1,659)$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kepemimpinan di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika kepemimpinannya baik maka akan menghasilkan hasil yang baik juga bagi perusahaan serta memberikan rasa nyaman terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
  - b. Pengaruh parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang memiliki koefisien jalur sebesar 0,446 atau 44,6 %. Dengan tingkat sig  $(0,001) < \alpha (0,05)$  dan t hitung  $(5,200) > t \text{ tabel } (1,659)$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja yang baik, akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan karena karyawan akan merasa nyaman dan aman sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Pengaruh simultan kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang dengan nilai sig.  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan f hitung  $(41,084) > f \text{ tabel } (3,080)$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan total pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,434. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh

terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,434 atau 43,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 56,6 % yang dipengaruhi oleh variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti. Kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Pimpinan perusahaan harus memahami karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja di sekitar perusahaan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika lingkungan kerjanya baik, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan kinerja karyawan akan meningkat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pernyataan responden dengan analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berada pada kriteria baik. Artinya Kepemimpinan pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang selama ini baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pernyataan responden dengan analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berada pada kriteria baik. Artinya Lingkungan Kerja pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang selama ini baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pernyataan responden dengan analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan berada pada kriteria baik. Artinya Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang selama ini baik.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan analisis verifikatif diketahui bahwa korelasi antara Kepemimpinan dengan Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif sedang dan signifikan.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan analisis verifikatif menunjukkan bahwa pengaruh parsial Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang.
  - a. Pengaruh parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan.
  - b. Pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan.
6. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan analisis verifikatif menunjukkan bahwa pengaruh simultan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 43,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 56,6 % yang dipengaruhi oleh variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti.

## Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran terhadap Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang seharusnya lebih memperhatikan dan membimbing karyawannya agar bersedia bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan maupun organisasi dapat tercapai.

2. Kondisi lingkungan kerja Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang perlu diperhatikan dengan menjaga kebersihan di lingkungan sekitar perusahaan agar lebih kondusif terutama tempat istirahat dan tempat makan karyawan sehingga akan mampu memberikan suasana kerja yang nyaman yang akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal pencapaian target produksi serta kemampuan dalam penyelesaian tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.
4. Pimpinan perusahaan Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang seharusnya lebih memperhatikan lingkungan di sekitar perusahaan. Tanpa adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang.
  - a. Pimpinan perusahaan Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang seharusnya lebih memperhatikan terhadap karyawan yang berprestasi dengan memberikan *reward* (penghargaan). Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya lagi.
6. Lingkungan kerja di sekitar Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang harus diperhatikan agar lebih kondusif sehingga akan mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan perusahaan Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang harus memahami dan memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaan agar karyawan merasa nyaman dan aman sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Gatot Nazir. 2018. Manajemen Operasi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Alimul Hidayat A.A., (2010). Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif, Jakarta: Heath Books.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya..
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riduwan. 2012. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Perkembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, B. A, dan Abd. Muhith, (2013), *Transformational Leadership*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto. 2016. Pengantar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Syukron, Amin. 2014. Pengantar Manajemen Industri. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sule, Erni Trisnawati. 2018. *Kepemimpinan & Perilaku Organisas Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Bandung : Refika Aditama

Yukl, Gary. 2015. "Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Ketujuh)". Alih Bahasa: Ati Cahayani. Jakarta: PT. Indeks.

**Jurnal :**

Andari. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Propinsi Banten". *Jurnal Sains Manajemen* Volume.2 No.2 Juni 2016.

Inaray, Jelita Caroline. 2016. "Pengaruh Kepemimpinnan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16. No.02 Tahun 2016.

Putra, Febri Arin. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.40 No.2 November 2016.

Ridwan, Muhamad. 2018. "Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pekerja Proyek pada PT. ARILUM)". *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* Vol.1, No.3, Mei 2018.

Suminar, Ari Cahyono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.26 No.2 Sempتمبر 2015.

**Situs Website :**

<http://priyayialit.blogspot.com/2012/05/kawasan-industri-di-karawang.html>. Diakses tanggal 25 Januari 2019 jam 15:30 WIB.

[Tribunnews.com](http://tribunnews.com) (Diakses tanggal 7 Januari 2019 jam 14:20 WIB)

<https://kiaceramics.com/id/tentang-kami/profil-perusahaan.html> . Diakses tanggal 12 Februari 2019 jam 19:10 WIB.