

## ABSTRAK

Di perusahaan garmen sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi. Penelitian ini dilakukan di perusahaan garmen PT.Dekatama Centra bagian operator jahit uniform. Yang berlokasi di Bandung dengan jumlah sampel 50 karyawan. Tujuan Penelitian untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan di PT.Dekatama Centra serta untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hasil uji statistik untuk kepemimpinan nilai  $t_{hitung} = 3.077$  dan  $t_{tabel} = 1,677$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Untuk lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung} = 2,291$  dan  $t_{tabel} = 1,677$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan parsial kinerja karyawan. Uji F untuk  $f_{tabel} 3,20$  dan  $f_{hitung} 66,023$ . Maka dapat dikatakan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian kepada karyawan dan lingkungan kerja. di harapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel dalam penelitian, menambah responden sebagai alat ukur untuk kuesioner sehingga dapat memberikan banyak kesimpulan bagi perusahaan sebagai dasar untuk masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

In garment companies human resources are the most important asset for an organization. This research was conducted at the garment company PT. Dekatama Centra uniform sewing operator section. Located in Bandung with a sample of 50 employees. Research Objectives to find out how Leadership, Work Environment and employee performance at PT. Dekatama Centra and to find out whether leadership and work environment partially and simultaneously affect employee performance. The research method used is descriptive quantitative method with data collection techniques through questionnaires. The results of statistical tests for leadership values of  $t_{\text{count}} = 3.077$  and  $t_{\text{table}} = 1,677$ . Then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. For the work environment, it is obtained  $t_{\text{count}} = 2,291$  and  $t_{\text{table}} = 1,677$ . Then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Indicates that the work environment has a partial relationship with employee performance. F test for table f 3.20 and f count 66.023. Then it can be said that leadership and work environment have a simultaneous effect on employee performance. To further improve employee performance, the company should pay attention to employees and the work environment. It is expected that the next researcher can add variables in the study, adding respondents as a measuring tool for the questionnaire so that it can provide many conclusions for the company as a basis for input in improving employee performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance