

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KEDAI KOPI WARKOP BERCAKAP  
CABANG CILEDUG KOTA TANGERANG**

**Fathan Arif, S.E., M.M.<sup>1</sup>, Abdul Azis, S.E., M.M.<sup>2</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang  
Email: [dosen02154@unpam.ac.id](mailto:dosen02154@unpam.ac.id)<sup>1</sup>,  
[dosen02241@unpam.ac.id](mailto:dosen02241@unpam.ac.id)<sup>2</sup>,

**ABSTRACT**

**Purpose.** *This research aims to determine the influence of leadership and work environment on employee performance at the Warkop Bercepat coffee shop, Ciledug branch, Tangerang city, both partially and simultaneously.*

**Methods.** *The research method used in this research is a quantitative method. The sample obtained was 50 respondents using a saturated sample. The data analysis methods used in this research are simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test, and f test. The results of the research show that there is a positive and significant influence of Leadership (X1) on Employee Performance (Y) at the Warkop Bercepat Coffee Shop, Ciledug Branch, Tangerang City*

**Findings.** *tcount value 2.934 > ttable 2.012 and probability significance level sig 0.000 < 0.05. There is a positive and significant influence of the work environment (X2) on Employee Performance (Y) at the Warkop Bercepat Coffee Shop, Ciledug Branch, Tangerang City, with a tcount of 2,107 > ttable 2.012 and a significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination shows that the work environment (X2) contributes to employee performance (Y).*

**Implication.** *There is a simultaneous positive and significant influence between Leadership (X1) and the work environment (X2) on Employee Performance (Y) at the Warkop Bercepat Coffee Shop, Ciledug Branch, Tangerang City with a fcount value of 63.670 > ftable value = 3.19 and a probability significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination shows that leadership (X1), work environment (X2) contributes to employee performance (Y) by 73%.*

**Keywords.** *Leadership, Work Environment, Employee Performance*

**ABSTRAK**

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai Kopi Warkop Bercepat Cabang Ciledug Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan.

**Metode.** . Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang di dapat sebanyak 50 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kedai Kopi Warkop Bercepat Cabang Ciledug Kota Tangerang

**Hasil.** nilai  $t_{hitung} 2.934 > t_{tabel} 2,012$  dan tingkat signifikansi probabilitas sig  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kedai Kopi Warkop Bercepat Cabang Ciledug Kota Tangerang, dengan nilai  $t_{hitung} 2.107 > t_{tabel} 2,012$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien

determinasi menunjukkan lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Implikasi.** Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kedai Kopi Warkop Bercakap Cabang Ciledug Kota Tangerang dengan nilai  $f_{hitung} 63,670 > \text{nilai } f_{tabel} = 3,19$  dan tingkat signifikansi probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1), lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73%.

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

## 1. Pendahuluan

Dari segi kepemimpinan Kedai Kopi Warkop Bercakap cabang Ciledug Raya bisa dikatakan masih belum dikatakan pada posisi baik, dilihat dari perilaku kepada karyawan yang masih kurang dalam membangun hubungan interaksi atau komunikasi. Bertindak masih kurang adil, integritas yang masih rendah yang dimiliki, dan kurangnya ketegasan dalam mengambil keputusan pada setiap hal yang terjadi baik itu masalah internal maupun kendala lain yang terjadi dalam usaha. Harusnya seorang pemimpin dengan cepat dan tepat dalam memberikan perintah untuk segera menyelesaikan hal-hal apa saja yang menjadi permasalahan dalam tubuh organisasi yang dianggap membawa pengaruh buruk, segera mungkin memberi solusi tentang apa masalah yang dihadapi organisasi sehingga nantinya kendala yang dihadapi segera mungkin bisa diselesaikan.

Selain kepemimpinan, Lingkungan kerja juga salah satu pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kedai Kopi Warkop Bercakap cabang Ciledug Raya dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kebijakan yang diberikan Kedai Kopi Warkop Bercakap cabang Ciledug Raya kepada karyawan-nya untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan tunjangan bagi para karyawan dalam upaya memberikan support dan kepuasan kerja, memberikan bonus bagi setiap karyawan yang yang berkontribusi dan karyawan berprestasi dari karyawan lainnya.

Akibat hal kurangnya kesadaran akan tanggung jawab sebagai seorang karyawan maka target atau apa hasil yang di tentukan dari awal oleh organisasi tidak terpenuhi dengan semestinya masih jauh dari kata memuaskan, hal ini menjadi pekerjaan yang tidak mudah untuk mewujudkan targer sebuah organisasi yang sedang dijalankan bila karyawannya masih belum memperbaiki cara bekerjanya dan sikap yang punya rasa tanggung jawab yang belum ada. Dari target organisasi yang telah di tentukan mengingikan penerimaan jasa gadaai 1.800 Unit barang setiap bulannya untuk mencukupi semua biaya yang dibutuhkan organisasi, namun sebaliknya hal itu masih belum terealisasi dengan baik, dibawah ini tabel yang berisikan capain penerimaan Kedai Kopi Warkop Bercakap cabang Ciledug Raya.

Melihat fenomena yang terjadi diatas sesuai data yang diterima maka untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kepemimpinan dan Lingkungan kerja yang baik. Dalam arti kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya yang mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan kerja. berdasarkan pada fenomena yang telah terjadi diatas maka dalam penelitian ini saya mengangkat judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kedai Kopi Warkop Bercakap cabang Ciledug Raya Kota Tangerang".

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis Kepemimpinan

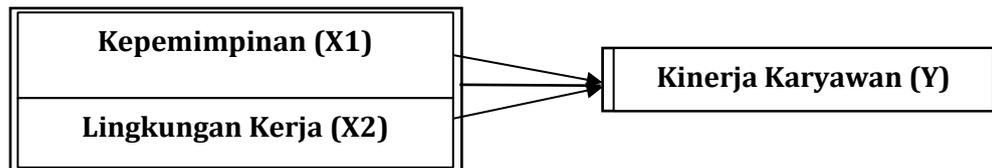
Menurut umi dan Hartono (2016:48) menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah di tetapkan."

### Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja "sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatute, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja". Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekiranya dimana seorang pekerja, metode kerja, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Madiana dalam buku Wijaya & Susanty (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan sehari hari.

## Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan kinerja menurut Wibowo (2016:7) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Rivai (2014:309) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## Hipotesis

- H<sub>1</sub>. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada kedai kopi Warkop Bercakap cabang Ciledug Raya Kota Tangerang.
- H<sub>2</sub> Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada kedai kopi Warkop Bercakap cabang Ciledug Raya Kota Tangerang.
- H<sub>3</sub> Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada kedai kopi Warkop Bercakap cabang Ciledug Raya Kota Tangerang.

## 3. Metode Penelitian

Metode penelitian paling tidak menguraikan populasi dan sampel, operasionalisasi variabel dan teknik analisis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, dimana data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Menurut Sugiyono (2017:8) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Kemudian, Menurut Sugiyono (2017:147) “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan dengan apa adanya dan tidak ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi”. Penelitian ini mengulas mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, serta variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Objek yang diselidiki dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja dalam konteks Kinerja Karyawan di PT Ohgishi Indonesia. Jenis data yang digunakan meliputi data primer (teknik observasi dan penyebaran angket) dan data sekunder (dokumentasi dan studi kepustakaan).

## Prosedur Sampel

Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi, yaitu sebanyak 50. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Ohgishi Indonesia. Dalam menentukan besarnya jumlah sampel penulis menggunakan rumus sampel Jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menjawab hipotesis yang diajukan berdasarkan teknik analisis yang sudah dijelaskan. Hasil penelitian dilanjutkan dengan pembahasan yang memadai.

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial  
 Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Variabel Y**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranice	VIF
1 ( Constant)	11.432	5.901		3.937	.000		
Kepemimpinan	.427	.145	.413	2.934	.000	.640	1.561

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 26 menunjukkan bahwa:

$$Y = 11.432 + 0,427X_1$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti:

1. Nilai Constant sebesar 11.432 artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh kepemimpinan dan Lingkungan kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 11.432
2. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,427.

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial  
 Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranice	VIF
1 ( Constant)	11.432	5.901		3.937	.000		
Lingkungan kerja	.326	.155	.296	2.107	.000	.640	1.561

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 26 menunjukkan bahwa:

$$Y = 11.432 + 0,326X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti:

1. Nilai Constant sebesar 11.432 artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh kepemimpinan dan Lingkungan kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 11.432
2. Pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,326.

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel X<sub>1</sub> dan Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranice	VIF
1 ( Constant)	11.432	5.901		3.937	.000		
Kepemimpinan	.427	.145	.413	2.934	.000	.640	1.561
Lingkungan kerja	.326	.155	.296	2.107	.000	.640	1.561

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 26 menunjukkan bahwa:

$$Y = 11.432 + 0,427X_1 + 0,326X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti:

1. Nilai Constant sebesar 11.432 artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh kepemimpinan dan Lingkungan kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 11.432
2. Pengaruh antar variabel
  - a. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,427.
  - b. Pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,326.

**Tabel 4. Analisis Koefisien Deteminasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.730	.719	1.765

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil koefisien korelasi (R Square) pada penelitian ini sebesar 0,730 (73%) dan sisanya sebesar 27% di pengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Parsial Antara Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Variabel Y**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardize d coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranice	VIF
1 ( Constant)	11.432	5.901		3.937	.000		
Kepemimpinan	.427	.145	.413	2.934	.000	.640	1.561

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel Kepemimpinan dengan nilai t hitung  $2.934 > 2,012$  sehingga  $H_0$  ditolak dan diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Antara Variabel  $X_2$  Terhadap Variabel Y**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 ( Constant)	11.432	5.901		3.937	.000		
Lingkungan kerja	.326	.155	.296	2.107	.000	.640	1.561

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel Lingkungan kerja dengan nilai t hitung  $2.107 > 2,012$  sehingga  $H_0$  ditolak dan diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel  $X_1$  dan Variabel  $X_2$  Terhadap Variabel Y**

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	396.774	2	198.387	63.387	.000 <sup>b</sup>
Residual	146.446	64	3.116		
Total	543.220	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi adalah  $0,000^b$  yang bernilai kurang dari  $\alpha = 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ , dan nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $63.387 > 3,19$  diperoleh dengan cara melihat jumlah sampel ( $n$ ) = 50, jumlah variabel ( $k$ ) = 3; taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka  $df_1 (k-1) = 3-1 = 2$ ,  $df_2 (n-k) = 50-3 = 47$  sehingga diperoleh nilai f tabel sebesar 3,19. Oleh karena itu keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Variabel $X_1$ Terhadap Variabel Y

Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai Kopi Warkop Bercakap Cabang Ciledug Raya, Kota Tangerang, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai t hitung  $2.934 > t$  tabel  $2,012$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Untuk skor rata-rata keseluruhan indikator variabel kepemimpinan, dapat dihasilkan nilai

rata-rata 4,39 yang berada di rentang 4,21 – 5,00, hal ini menunjukkan respon responden terhadap pernyataan yang diajukan untuk variabel Kepemimpinan secara keseluruhan lebih memilih jawaban setuju dengan interpretasi skor sangat tinggi. Adapun indikator tertinggi dalam variabel Kepemimpinan terletak pada indikator kemampuan berkomunikasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,49.

### **Pengaruh Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y**

Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai Kopi Warkop Bercakap Cabang Ciledug Raya, Kota Tangerang, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai thitung 2.107 > ttabel 2,012 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Untuk skor rata-rata keseluruhan indikator variabel Lingkungan kerja, dapat dihasilkan nilai rata-rata 4,35 yang berada di rentang 4,21-5,00, hal ini menunjukkan respon responden terhadap pernyataan yang di ajukan untuk variabel Lingkungan kerja secara keseluruhan lebih memilih jawaban setuju dengan interpretasi skor sangat tinggi. Adapun indikator tertinggi dalam variabel Lingkungan kerja terletak pada indikator rekan kerja yang dipilih dengan nilai rata-rata sebesar 4,40.

### **Pengaruh Variabel X<sub>1</sub> dan Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y**

Berdasarkan 3. Secara simultan kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kedai Kopi Warkop Bercakap Cabang Ciledug Raya, Kota Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai regresi linier berganda  $Y = 11,432 + 0,427X_1 + 0,326X_2$  menyatakan bahwa meskipun tanpa adanya variabel kepemimpinan dan Lingkungan kerja, maka karyawan tetap memiliki tingkat kinerja sebesar 11,432. Untuk koefisien regresi sebesar 0,427 pada variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,427 dengan asumsi Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan. Koefisien regresi sebesar = 0,326 pada variabel Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,326 dengan asumsi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dianggap konstan. Dan diperoleh nilai fhitung 63,670 > nilai ftabel = 3,19. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja Karyawan (Y). Nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 73% Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja.

## **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Dalam penelitian ini kendala yang dialami oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Data yang digunakan untuk menjadi latar belakang penelitian hanya diberikan 2 tahun.
2. Ketersediaan waktu baik peneliti maupun objek penelitian dalam pemenuhan kebutuhan penelitian.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## **6. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan khususnya pada Kedai Kopi Warkop Bercakap Cabang Ciledug Raya, Kota Tangerang yaitu:

- 1) Dari hasil analisa jawaban kuesioner variabel kepemimpinan nilai rata-rata yang paling terendah adalah 4,30 pada indikator keberanian, pemimpin

disarankan untuk lebih berani lagi dalam setiap pengambilan keputusan karena setiap keputusan yang diambil oleh pemimpin sangat berpengaruh besar nantinya pada hasil kinerja karyawan.

2) Dari hasil analisa jawaban kuesioner variabel Lingkungan kerja nilai rata-rata yang paling terendah adalah 4,30 pada indikator ketekunan, karyawan disarankan untuk lebih tekun lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Ketekunan karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi hasil kinerja.

3) Dari hasil analisa jawaban kuesioner variabel kinerja karyawan nilai rata-rata yang paling terendah adalah 3,34 pada indikator kerjasama, karyawan disarankan dapat terbuka untuk menerima perbedaan pendapat dan mampu menjaga hubungan baik antar sesama rekan kerja agar mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dari hasil analisa perhitungan determinasi diperoleh nilai 73% dan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh variabel lain. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian lanjutan seperti budaya organisasi, disiplin kerja atau gaya kepemimpinan dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2013) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bachtiar A.H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Bima Bangun Sentama)*. *Jurnal Ilmiah Semarak Universitas Pamulang Vol 2 No.3*
- Faida, E.W. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka.Sidoarjo
- Ghozali, Imam. (2011) "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)
- Ghozali, Imam. (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Guruh Dwi.P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Garuda Karya Mandiri)*. *Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang Vol 2 No.2*
- Hasibuan, P.S. Malayu (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heruwanto Joni & Retno Wahyuningsih (2020), *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol 17 No 1*
- Jublina.O dkk. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Ibnu Umar Ciputat)*. *Jurnal Ilmiah Semarak Universitas Pamulang Vol 3 No 2*
- Kartika Yuliantari & Ines Prasasti (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus LLDIKTI Wilayah III Jakarta)*. *Jurnal Sekertariat dan Manajemen Vol 4 No. 1*
- Kartono Kartini (2020) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan ke dua puluh. (Jakarta): Penerbit RajaGrafindo Persada
- Kartono, Kartini. (2018) "Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?".

- PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Koko, A., Julianto, H., (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Jurnal Bisnis. ISSN 280-2219
- Mangkunegara, A.A.A. P. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke empat belas. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014) Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2014). Management. Eleventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soulthan S.B (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum. Jurnal Pendidikan Akuntansi. Vol.3, No.1, ISSN 2620-5866
- Sudjana, Nana. (2011) Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar. Bandung: Rosda Karya.
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan kedua puluh enam. Bandung: Alfabeta
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 17(2), 135– 144.
- Wayan , P., Nengah, S., & Wayan, S,. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resost, Tanjung Benoa. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Vol. 1, No.3 ISSN 2721-6810