

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. ROPANG PLUS PLUS DI  
PLUIT JAKARTA UTARA**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: JESSICA DEWI**

**NIM: 115190261**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. ROPANG PLUS PLUS DI  
PLUIT JAKARTA UTARA**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: JESSICA DEWI**

**NIM: 115190261**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Jessica Dewi

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190261

Program Studi : Manajemen Bisnis

Alamat : [REDACTED]

Telp: - \_\_\_\_\_

HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 7 Desember 2022



Jessica Dewi

#### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

## HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JESSICA DEWI  
NIM : 115190261  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CV.  
ROPANG PLUS PLUS DI PLUIT JAKARTA  
UTARA

Jakarta, 12 Desember 2022

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : JESSICA DEWI  
NIM : 115190261  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CV. ROPANG  
PLUS PLUS DI PLUIT JAKARTA UTARA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Edalmen, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Tommy Setiawan Ruslim, S.E., M.M.  
- Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

Jakarta, 12 Januari 2023

Pembimbing,

(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

## ***ABSTRACT***

- (A) JESSICA DEWI (115190261)
- (B) *THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. ROPANG PLUS PLUS PLUIT JAKARTA UTARA.*
- (C) *xvii + 78 pages, 2022, 17 tables, 9 pictures, 7 attachments*
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: The purpose of this research is to knowing the effect of leadership style and work environment on employee performance at CV. Ropang Plus Plus Pluit Jakarta Utara. The data were collected from distributing questionnaire with total 50 respondents, then the data were analyzed using SmartPLS software. The result of this research is that leadership style and work environment had positive effects on employee performance.*
- (F) *Keyword: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance*
- (G) *References list 29 (2018-2022)*
- (H) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

## ABSTRAK

- (A) JESSICA DEWI (115190261)
- (B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ROPANG PLUS PLUS PLUIT DI JAKARTA UTARA
- (C) xvii + 78 halaman, 2022, 17 tabel, 9 gambar, 7 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ropang Plus Plus Pluit di Jakarta Utara. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan total 50 responden, kemudian data dianalisis dengan menggunakan *software SmartPLS*. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- (F) Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan
- (G) Daftar acuan 29 (2018-2022)
- (H) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

“Jika diperjuangkan dengan sungguh-sungguh baik  
hasilnya sukses atau gagal, semangat perjuangan  
sesungguhnya ialah kesuksesan tersendiri”

Andrie Wongso



Karya ini saya persembahkan untuk orang tua, keluarga,  
teman-teman, dan para pengajar yang telah memberikan  
dukungan kepada saya

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat yang telah diberikan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan tepat waktu yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ropang Plus Plus di Pluit Jakarta Utara**”. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat dari kelulusan gelar strata 1 (S1) Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam melaksanakan penelitian ini, tentu saja peneliti banyak menerima bantuan dan dukungan dari berbagai pihak seperti masukan, bimbingan, dan doa. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada yang terhormat:

1. Ibu Kurniati W. Andani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan lancar.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu pengajaran serta pengetahuan kepada peneliti selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

5. Keluarga yang peneliti cintai dan sayangi, Papa (Philips Handoko), Mama (Sherly), dan kedua adik peneliti (Alexa Vega Aurelly dan Arnold Philiadi), yang telah memberikan dukungan semangat serta doa kepada peneliti selama mengerjakan penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.
6. Seluruh keluarga besar baik dari pihak papa maupun pihak mama yang telah memberikan dukungan kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.
7. Kekasih yang peneliti sayangi dan cintai yaitu Kelvin yang telah menjadi tempat bagi peneliti dalam berkeluh kesah mengerjakan penelitian ini dan juga telah memberikan dukungan, semangat, dan doa.
8. Ibu Richella selaku pemilik dari CV. Ropang Plus Plus karena telah memberikan kesempatan dan memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini di perusahaannya.
9. Bapak Pandu selaku manager dari CV. Ropang Plus Plus karena telah membantu peneliti dalam menyebarkan kuesioner kepada karyawan-karyawan yang bekerja di CV. Ropang Plus Plus.
10. Karyawan-karyawan yang bekerja di CV. Ropang Plus Plus karena telah meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam mengisi kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti.
11. Teman-teman peneliti yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, tetapi telah membantu peneliti dalam mengerjakan penelitian ini dengan baik dan lancar.
12. Seluruh pihak yang terlibat dalam membantu peneliti mengerjakan penelitian ini, namun peneliti tidak dapat menyebutkan namanya satu per satu.

Dalam menyusun skripsi ini peneliti menyadari bahwa masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran dari seluruh pihak

yang secara tidak langsung dapat membantu untuk menyempurnakan skripsi ini.  
Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 25 November 2022

(Jessica Dewi)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah .....	4
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah .....	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1. Tujuan .....	6
2. Manfaat .....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori .....	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	8
1. Gaya Kepemimpinan.....	8
2. Lingkungan Kerja.....	9
3. Kinerja Karyawan .....	10

C. Kaitan Antara Variabel-Variabel .....	11
1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .....	11
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .....	12
D. Penelitian yang relevan .....	13
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
A. Desain Penelitian .....	20
B. Populasi, Teknik Penelitian Sampel, dan Ukuran Sampel .....	21
1. Populasi .....	21
2. Teknik penelitian sampel .....	21
3. Ukuran sampel .....	22
C. Operasional Variabel dan Instrumen .....	22
1. Gaya Kepemimpinan .....	23
2. Lingkungan Kerja .....	24
3. Kinerja Karyawan .....	25
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	27
1. Uji Validitas .....	28
2. Uji Reliabilitas .....	31
E. Analisis Data .....	33
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	34
2. Effect Size ( $f^2$ ) .....	35
3. Goodness of Fit (GoF) .....	35
4. Predictive Relevance ( $Q^2$ ) .....	36
5. Uji Hipotesis .....	36
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Deskripsi Subjek Penelitian .....	37
1. Jenis Kelamin .....	37
2. Usia .....	38
3. Masa Bekerja .....	38

4. Pendidikan Terakhir .....	39
B. Deskripsi Objek Penelitian .....	40
1. Gaya Kepemimpinan.....	41
2. Lingkungan Kerja.....	42
3. Kinerja Karyawan .....	43
C. Hasil Analisis Data .....	44
1. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	44
2. <i>Effect Size</i> (f <sup>2</sup> ).....	45
3. <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	45
4. <i>Predictive Relevance</i> (Q <sup>2</sup> ).....	45
5. Hasil Uji Hipotesis .....	46
D. Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	51
A. Kesimpulan .....	51
B. Keterbatasan dan Saran.....	51
1. Keterbatasan.....	51
2. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA .....	53
LAMPIRAN.....	57

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	23
Tabel 3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	25
Tabel 3.3	Operasional Variabel Penelitian.....	26
Tabel 3.4	Alat Ukur (Instrumen) Penelitian.....	27
Tabel 3.5	<i>Outer Loading</i> .....	28
Tabel 3.6	<i>Cross-Loading</i> .....	29
Tabel 3.7	Hasil Analisa <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	30
Tabel 3.8	Hasil Analisis Reliabilitas .....	32
Tabel 4.1	Hasil Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan.....	41
Tabel 4.2	Hasil Tanggapan Responden Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 4.3	Hasil Tanggapan Responden Kinerja Karyawan .....	43
Tabel 4.4	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
Tabel 4.5	Hasil <i>Effect Size</i> ( $f^2$ ) .....	45
Tabel 4.6	Hasil <i>Goodness of Fit (GoF)</i> .....	45
Tabel 4.7	Hasil <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ).....	46
Tabel 4.8	Hasil <i>Path Coefficients</i> .....	47



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Penelitian .....	19
Gambar 3.1	<i>Average Variance Extracted Diagram</i> .....	31
Gambar 3.2	<i>Cronbach's Alpha Diagram</i> .....	32
Gambar 3.3	<i>Composite Reability Diagram</i> .....	33
Gambar 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Gambar 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	38
Gambar 4.3	Karateristik Responden berdasarkan Masa Bekerja.....	39
Gambar 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir ....	40
Gambar 4.5	Hasil <i>Boothstrapping</i> .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner .....	57
Lampiran 2	Hasil Pengisian Kuesioner .....	61
Lampiran 3	Hasil Uji dari <i>SmartPLS 3.3.9</i> .....	68
Lampiran 4	Hasil <i>Outer Loading</i> .....	70
Lampiran 5	Hasil <i>Boothstrapping</i> .....	71
Lampiran 6	Profile Perusahaan.....	72
Lampiran 7	Struktur Organisasi.....	73

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang baik. Jika sebuah perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia yang baik, maka perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar. Beberapa hal yang perlu diperhatikan agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar adalah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Dalam sebuah perusahaan tentu saja memiliki gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari cara seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dilihat dari suasana dan rekan kerja dimasing-masing perusahaan. Suasana kerja yang baik dapat membantu para karyawan merasa nyaman dalam bekerja, suasana tersebut dapat diciptakan melalui rekan kerja. Menurut lembaga survei 6Q, lingkungan kerja merupakan suatu hal yang memiliki hubungan dengan aktivitas karyawan di perusahaan. Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Contoh dari lingkungan kerja fisik adalah pencahayaan ruangan, sedangkan contoh dari lingkungan kerja non fisik adalah struktur dan pola kepemimpinan.

CV. Ropang Plus Plus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang minuman dan makanan dengan menu-menu yang bervariasi. CV. Ropang Plus Plus sudah berdiri sejak tahun 2015. Banyak orang bertanya

mengapa ropang ini diberikan nama “Plus Plus”, berdasarkan web resmi dari Ropang Plus Plus arti dari “Plus Plus” berasal dari cara para karyawan melayani para konsumen dengan baik dan sopan. Menu-menu yang ada di CV. Ropang Plus Plus merupakan menu yang sangat kekinian atau dengan kata lain menu-menu yang ada di CV. Ropang Plus Plus mengikuti perkembangan zaman yang diminati oleh banyak orang. Ropang Plus Plus ini sangat banyak dikunjungi oleh banyak orang, khususnya anak muda.

Menu yang ada di Ropang Plus Plus sangat bermacam-macam mulai dari makanan ringan hingga makanan yang berat, yaitu indomie, roti panggang, minuman yang inovatif, berbagai macam menu nasi, sate, martabak, dan lain sebagainya. Berdasarkan web resmi Ropang Plus Plus, dari tahun 2015 hingga 2022 kinerja karyawan selalu meningkat. Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari pemilik Ropang Plus Plus, gaya kepemimpinan yang digunakan dalam Ropang Plus Plus yaitu dimana pemimpin memberikan tugas harian kepada para karyawan untuk dikerjakan. Namun tidak hanya diberikan tugas utama pada hari itu saja, tetapi akan diberikan juga tugas tambahan kepada para karyawan.

Pemilik Ropang Plus Plus akan memberikan bonus atau penghargaan kepada para karyawannya apabila telah mampu mencapai target yang diberikan. Tetapi apabila tidak dapat mencapai target yang diberikan, tentu saja akan diberikan konsekuensi karena tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Gaya kepemimpinan ini sangat cocok untuk meningkatkan tanggung jawab para karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Hersey (1992), mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan sebuah tindakan dan perkataan dari pola tingkah laku seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Sedangkan menurut Schermerhorn & Bond

(1997), gaya kepemimpinan adalah sebuah proses pemberian inspirasi untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas-tugas penting kepada orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi sikap karyawannya untuk bekerja sama secara produktif demi mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2008:170). Dalam kehidupan di perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu kunci aspek manajerial. Kunci dari aspek manajerial dipegang oleh seorang pemimpin perusahaan yang bertugas dalam menyeimbangkan kerja sama antar karyawan di perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan gabungan dari sarana dan prasarana kerja yang disediakan perusahaan untuk karyawannya yang sedang melakukan tugas (Rahmawati et al, 2014). Render dan Heizer (2001:239) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu lingkungan fisik yang mempengaruhi keamanan dan kinerja karyawan di perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi karyawan di perusahaan yang didalamnya terdiri dari fasilitas penunjang untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan yang bekerja di dalam lingkungan kerja yang baik, produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan yang meningkat akan memberikan dampak positif yaitu meningkatnya kualitas perusahaan.

(Tika, 2006:121) menjelaskan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan seorang untuk mencapai tujuan perusahaan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan kepuasan konsumen, tujuan strategis perusahaan, dan kontribusi pada perekonomian (Wibowo, 2008:7). Menurut Wirawan (2009, h. 5) kinerja merupakan indikator dan fungsi yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Apabila tujuan perusahaan telah tercapai dengan baik, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut memiliki kualitas dan kuantitas yang bagus. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu atasan langsung, rekan kerja, evaluasi pribadi, dan bawahan (Wirawan, 2009:7).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiono (2016) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dengan hasil yang berbeda mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. ROPANG PLUS PLUS”.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu organisasi.

- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu organisasi.
- Kinerja karyawan pada CV. Ropang Plus Plus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.
- Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam CV. Ropang Plus Plus berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Batasan Masalah**

Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan keterbatasan data, waktu, dan sumber informasi. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah dengan membagi dua antara subjek dan objek penelitian.

#### 1. Subjek penelitian.

Subjek penelitian merupakan batasan penelitian yang dimana peneliti dapat menentukan subjek tersebut dengan benda, hal atau orang yang berhubungan pada variabel yang diteliti Arikunto (2010). Dalam penelitian ini, subjek penelitian hanya dibatasi pada karyawan di CV. Ropang Plus Plus Pluit agar pengumpulan data lebih praktis dan singkat.

#### 2. Objek penelitian.

Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di CV. Ropang Plus Plus.

### **4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan diteliti oleh peneliti adalah:

- Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Ropang Plus Plus?
- Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Ropang Plus Plus?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah

- Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Ropang Plus Plus.
- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Ropang Plus Plus.

### **2. Manfaat**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Manfaat teoritis  
Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Manfaat praktis
  - Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
  - Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk menciptakan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rozi, Farida Agustin, Reni Hindriari, D. R., & Akbar, I. R. (2020). *The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. 01*, 61.
- Accurate.id. (2021). *Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.* [https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/#Pengertian\\_Kinerja\\_Karyawan](https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/#Pengertian_Kinerja_Karyawan)
- Andani, J. S. dan K. W. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia.* 468.
- Andry, I. G. A. (2020). *Pengaruh Ethos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henry Union.* 298.
- Astria Khairizah, Irwan Noor, A. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang).* 03, 1272.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Cahyadi, B. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI).* 3, 39. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Chandra. (2022). *Pengertian, Ciri, Kriteria, dan Jenis Penelitian Deskriptif.* <https://alayaam.net/metode-penelitian-deskriptif-pengertian-ciri-kriteria-jenis-penelitian-deskriptif/>

- Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, dan D. A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta*. 123.
- Dr. Meiryani, S.E., Ak., M.M., M.Ak., C. (2021). *Memahami Composite Reliability dalam Penelitian Ilmiah*. Binus University. [https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-composite-reliability-dalam-penelitian-ilmiah/#:~:text=Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat,kuesioner dapat diandalkan \(reliable\)](https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-composite-reliability-dalam-penelitian-ilmiah/#:~:text=Suatu%20instrumen%20penelitian%20dikatakan%20dapat,kuesioner%20dapat%20diandalkan%20(reliable))
- Eprocurement. (2019). *Pengertian, Jenis, dan Faktor yang Berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja*. Www.Pengadaan.Web.Id. <https://www.pengadaan.web.id/2019/09/lingkungan-kerja.html?m=1>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka*. 9, 294–306.
- Hayati, R. (2022). *Pengertian Desain, Penelitian, Jenis, Tujuan, Fungsi, dan Cara Membuatnya*. <https://penelitianilmiah.com/desain-penelitian/>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi)*. 15, 49.
- Lilik Hidayati, Z. (2022). *The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru*. 05, 91.
- Masman, A. F. dan R. R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel*. 01, 735.

- Muhammad Dominique Mendoza, Harmein Nasution, D., & Matondang, N. (2018). *Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance*. 600.
- Nanulaitta, D. T. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon*. 218.
- Prasetyo, A. C. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Labdagati Surabaya*. 100.
- Putra, F. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. 89.
- Putra, R., Krisna, N. lima, & Ali, H. (2021). *A Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation and Work Discipline*. 66. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijms.v3i1>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*. 71. <https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 70.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, dan H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan*. 281.
- Suprastha, L. C. dan N. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag. Manajerial Dan Kewirausahaan*, 130.

- Suwanto. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia tbk*. 166.
- Yanuar, M. A. S. dan. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vizta Irama Sukses Di Jambi*. 547.
- Yanuar, S. O. dan. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 213.
- Widjajanto, D. (2018). *Gaya Kepemimpinan*. Id.m.Wikipedia.Org.  
[https://id.m.wikipedia.org/wiki/Gaya\\_kepemimpinan](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Gaya_kepemimpinan)

