



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 2, No. 2, Tahun 2025

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 2, No. 2, 2025

Pages : 3453-3471

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cafitex di Sukoharjo

Dian Saraswati, Sutarno, Sunarso

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v2i2.3154>

How to Cite this Article

APA : Saraswati, D., Sutarno, & Sunarso. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cafitex di Sukoharjo. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(2), 3453 - 3471. <https://doi.org/10.32672/mister.v2i2.3154>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cafitex di Sukoharjo

Dian Saraswati^{1*}, Sutarno², Sunarso³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2,3}

*Email Korespodensi: diansaraswati248@gmail.com

Diterima: 12-03-2025

| Disetujui: 13-03-2025

| Diterbitkan: 14-03-2025

ABSTRACT

Employee performance is one of the determining factors for the success of an agency or organization in achieving its goals. One company that has performance problems is CV Cafitex in Sukoharjo. CV Cafitex is a Goyor woven sarong industrial company located in Sukoharjo. This research aims to analyze the significance of the influence of leadership style on employee performance at CV Cafitex in Sukoharjo, the significance of the influence of the work environment on employee performance at CV Cafitex in Sukoharjo. Analyzing the significance of the influence of work loyalty on employee performance at CV Cafitex in Sukoharjo. This research uses CV Cafitex employees in Sukoharjo as objects. The research method used is a quantitative method, using SPSS 25.0, to analyze the data. The data sources used in this research are primary data and secondary data. The population in this study were employees of CV Cafitex in Sukoharjo. The sample used in this research was 47 CV Cafitex employees in Sukoharjo. The sampling technique uses proportional cluster random sampling technique. The data collection techniques used were questionnaires, observation and literature study. Data analysis techniques use descriptive analysis, multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination test. The results of multiple linear regression analysis in this study are $Y = 4.633 + 0.738 X_1 + 0.037 X_2 + 0.039 X_3$. The t test results show that leadership style has a significant effect on employee performance. This shows that changes in leadership style significantly influence the performance of CV Cafitex employees in Sukoharjo. The work environment does not have a significant effect on the performance of CV Cafitex employees in Sukoharjo so that the higher the work environment obtained by employees, the employee performance will not increase. Work loyalty does not have a significant effect on the performance of CV Cafitex employees in Sukoharjo so that the higher the work loyalty of employees, the employee performance will not increase.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Loyalty, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu perusahaan yang memiliki masalah kinerja adalah CV Cafitex di Sukoharjo. CV Cafitex adalah perusahaan industri sarung tenun goyor yang bertempat di Sukoharjo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Cafitex di Sukoharjo, signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cafitex di Sukoharjo. Menganalisis signifikansi pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cafitex di Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan objek karyawan CV Cafitex di Sukoharjo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan SPSS 25.0, untuk menganalisis data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Cafitex di Sukoharjo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 karyawan CV Cafitex di Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional cluster random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 4,633 + 0,738 X_1 + 0,037 X_2 + 0,039 X_3$. Hasil uji t menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo sehingga semakin tinggi lingkungan kerja yang diperoleh karyawan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat. Loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo sehingga semakin tinggi Loyalitas kerja yang ada pada karyawan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang ingin berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, di antaranya adalah faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Menurut Moeheriono (2017:95) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:87) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu perusahaan yang memiliki masalah kinerja adalah CV Cafitex di Sukoharjo. CV Cafitex adalah perusahaan industri sarung tenun goyor yang bertempat di Sukoharjo. CV Cafitex lebih mementingkan peningkatan industri usaha yang kondusif dan perlindungan. Persaingan dunia bisnis semakin meningkat pada perusahaan yang sejenis, sehingga perlu perhatian tinggi dan meningkatkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan, akan tetapi kinerja karyawan CV Cafitex kurang maksimal karena kinerja dalam tim yang kurang baik. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan kekompakan antar karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk itu kinerja dari karyawan dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. CV Cafitex memiliki standar penilaian kinerja karyawan yaitu dalam jumlah produksi mereka yang akan menentukan penghasilan atau gaji yang mereka dapatkan jika dilihat dari produksi di atas maka terdapat permasalahan dengan demikian kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Berikut daftar penilaian kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo pada periode Januari 2023 sampai Desember 2023.

Tabel 1 Daftar Penilaian Kinerja Karyawan Cv Cafitex Di Sukoharjo Periode Januari 2023 – Desember 2023

Periode Produksi	Realisasi Produksi	Target Produksi
Januari	642	650
Februari	541	650
Maret	547	650
April	677	650
Mei	553	650
Juni	537	650
Juli	653	650

Agustus	516	650
September	533	650
Oktober	626	650
November	541	650
Desember	651	650
Total	7.017	7.800

Sumber: HRD CV Cafitex Sarung Tenun Goyor di Mojolaban

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa selama periode bulan Januari- Desember 2023 terdapat penurunan kinerja karyawan CV Cafitex Sarung Tenun Goyor di Sukoharjo, Hal tersebut keterbalikan dari perusahaan yang prima, di mana perusahaan yang prima harus menjaga dan meningkatkan hasil kinerja karyawannya bukan justru mengalami penurunan. Pernyataan di atas diperkuat dengan hasil wawancara dengan HRD yang dilakukan di CV Cafitex Sarung Tenun di Sukoharjo menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih rendah, hal ini ditandai dengan hasil output karyawan yang rendah. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan karyawan di CV Cafitex Sarung Tenun di Sukoharjo menunjukkan bahwa menurunnya hasil kinerja karyawan selain turunnya hasil produksi juga disebabkan faktor lain seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman dan loyalitas kerja menurun tiap bulannya (wawancara karyawan, 2023).

Pernyataan di atas didasari pada hasil kuesioner pra survei pada hasil kinerja karyawan di CV Cafitex Sarung Tenun Goyor di Sukoharjo. Data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Hasil kerja saya sudah memenuhi standar sebagai karyawan	11	9
Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan		
Pertanyaan	Ya	Tidak
Kemampuan dan Keahlian		
Saya sangat menguasai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan saya	17	3
Pengetahuan		
Saya mengetahui sop pengerjaan	13	7
Rancangan Kerja		
Rancangan kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja saya	18	2
Kepribadian		
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	13	7
Motivasi Kerja		
Motivasi kerja berpengaruh untuk kinerja saya	16	4
Mampu menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien	13	7
Kepemimpinan		
Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dikerjakan karyawan	12	8
Gaya Kepemimpinan		

Pemimpin selalu mendengarkan keluhan karyawan	6	14
Budaya Organisasi		
Kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja.	9	11
Kepuasan kerja		
Gaji yang diberikan organisasi sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) .	9	11
Lingkungan kerja		
Fasilitas dan bangunan di tempat kerja sangat bagus dan memadai	6	14
Loyalitas kerja		
Saya bersedia bekerja diluar jam kerja	7	13
Komitmen		
Saya merasa bersalah bila bermalas-malasan karena hal ini tidak akan membuat perusahaan rugi	13	7
Disiplin kerja		
Saya tidak pernah terlambat bekerja	11	9

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil kuesioner pra survei terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo berdasarkan hasil kuesioner pra survei dari faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja yang rendah di mana dari gaya kepemimpinan dari 20 karyawan terdapat 14 karyawan menjawab tidak, sedangkan lingkungan kerja terdapat 14 karyawan menjawab tidak, dan loyalitas kerja terdapat 13 karyawan menjawab tidak.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal (Hasibuan, 2016:170). Berdasarkan observasi pra penelitian, ditemukan fenomena yaitu pemimpin CV Cafitex di Sukoharjo memiliki gaya kepemimpinan yang kurang menerima saran dari karyawan sehingga memengaruhi performa kinerja karyawan seperti menolak ide baru karyawan.

Penelitian Muzerika (2019) dan Nila dan Febriansyah (2018) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan Ainanur dan Tirtayasa (2018) dan Naa'imah dan Farida (2021) gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66). Berdasarkan observasi pra penelitian, ditemukan fenomena yaitu lingkungan kerja CV Cafitex di Sukoharjo kurang nyaman untuk bekerja seperti AC yang tidak segera diperbaiki. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wartono (2020), Wirawan, dkk (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan Fadilah dan Hidayat (2019) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas kerja. Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, terhadap perusahaannya sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan ke karyawannya (Sansan, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wartono (2020), menyatakan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan Fadilah dan Hidayat (2019) loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan dengan adanya *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cafitex Di Sukoharjo”

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini menggunakan metode survei pada karyawan Cv Cafitex di Sukoharjo, dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian tersedia serta diperoleh izin penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Cafitex di Sukoharjo yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini merupakan penelitian sensus, karena subjek penelitian kurang dari 100, dan diambil semua sebagai sampel, sehingga sampel sejumlah 47 responden.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti yang akan diberikan kepada karyawan CV Cafitex di Sukoharjo. Kuesioner diukur dengan skala Likert yaitu sebagai berikut:

- | | |
|--|----------------|
| a. Jawaban sangat setuju (SS) | diberi nilai 5 |
| b. Jawaban setuju (S) | diberi nilai 4 |
| c. Jawaban netral (N) | diberi nilai 3 |
| d. Jawaban tidak setuju (TS) | diberi nilai 2 |
| e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) | diberi nilai 1 |

Untuk menguji instrumen yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat valid dan reliabelnya kuesioner tersebut.

b. Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data guna memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, meliputi jurnal penelitian, buku-buku maupun artikel yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisis dengan dasar mengklasifikasi data berdasarkan tingkat karakteristik dan bertujuan memberikan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel penelitian yang ada pada tabel distribusi frekuensi numerikal, yaitu pengelompokan atau klasifikasi

frekuensi yang didasarkan pada keterangan kualitatif yang diperoleh dalam data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner

a. Deskriptif Gambaran Responden

Analisis ini digunakan untuk memperkuat data dari responden melalui kuesioner seperti tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin dan masa kerja.

b. Deskripsi Jawaban kuesioner

Analisis yang digunakan untuk mengetahui jawaban dari kuesioner dengan variabel budaya organisasi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan. Diketahui nilai bobot tertinggi dengan skor 5 dan nilai bobot terendah skor 1. Skala ordinal tersebut dijabarkan ke dalam Rentang Skala (RS) sebagai berikut (Umar, 2013:44).

$$RS = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

$$\text{Dengan Perhitungan } RS = \frac{(5-1)}{5} = 0,$$

Tabel 3 Interpretasi Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik/Sangat rendah
1,81 – 2,60	Tidak baik/Rendah
2,61 – 3,40	Cukup baik/Sedang
3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik/Sangat tinggi

Sumber : (Umar, 2013:164)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2019: 165)

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Gaya Kepemimpinan
- X₂ : Lingkungan Kerja
- X₃ : Loyalitas kerja
- a : Konstanta
- b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi
- e : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

CV Cafitex merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garment atau konveksi yang menghasilkan produk berupa sarung tenun. CV Cafitex didirikan pada tahun 2005 yang berlokasi di desa Laban Rt 04 Rw 03, Kecamatan Mojolaban, Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah dengan luas bangunan 5000m² dengan luas tanah 2 hektar. Total karyawan yang bekerja di CV Cafitex yaitu 47 karyawan.

Pemasaran hasil produksi dikirim ke beberapa wilayah di negara Indonesia serta di luar negara Indonesia. Perusahaan mampu memproduksi sarung tenun dalam jumlah ratusan perbulannya. Dalam proses produksinya CV Cafitex yang dimulai dari pemilihan bahan baku, pewarnaan benang, menenun, quality control, serta pengepakan digudang hingga menunggu waktu pengiriman. Produksi yang dihasilkan berdasarkan pesanan buyer, dimana setiap pesanan memiliki spesifikasi yang berbeda dari jumlah maupun motifnya.

Hasil Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisis data dengan cara mengklasifikasi data berdasarkan perbedaan tingkat karakteristik yang ada dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi numerikal, yaitu pengelompokan atau klasifikasi yang didasarkan pada keterangan kualitatif yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Analisis deskriptif dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden CV Cafitex di Sukoharjo:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	38,3
2	Perempuan	29	61,7
	Jumlah	47	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, maka responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (38,3%) dan perempuan sebanyak 29 orang (61,7%).

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia responden CV Cafitex Sukoharjo:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 20 Tahun	4	8,5
2	20 - 29 Tahun	29	61,7
3	30-39 Tahun	13	27,6

4	> 40 Tahun	1	2,2
Jumlah		47	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan karakteristik usia, maka responden yang berusia < 20 tahun berjumlah 4 orang (8,5%), yang berusia 20-29 berjumlah 29 orang (61,7%), yang berusia 30-40 berjumlah 13 orang (15,5%), dan yang berusia > 40 berjumlah 1 orang (2,2%).

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir responden CV Cafitex di Sukoharjo:

Tabel 6 Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase (%)
1	SD/MI/ Paket A	3	6,3
2	SMP/MTS/Paket B	4	8,5
3	SMA/MA/Paket C	29	61,7
4	Diploma	4	8,5
5	Sarjana S1	7	15
Jumlah		47	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, maka responden dengan pendidikan terakhir SD/MI/ Paket A sebanyak 3 orang (6,3%), responden dengan pendidikan terakhir SMP/MTS/Paket B sebanyak 4 orang (8,5%), responden dengan pendidikan terakhir SMA/MA/ Paket C 29 orang (61,7%), responden dengan pendidikan terakhir diploma sebanyak 4 orang (8,5%), dan responden dengan pendidikan terakhir Sarjana S1 sebanyak 7 orang (15%)

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja responden CV Cafitex di Sukoharjo:

Tabel 7 Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase (%)
1	< 2 Tahun	9	19,14
2	2-10 Tahun	31	65,95
3	11-20 Tahun	7	14,89
4	21-29 Tahun	0	0
Jumlah		47	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan karakteristik lama bekerja, maka responden dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 9 orang (19,14%), responden dengan lama bekerja 2-10 tahun sebanyak 31 orang (65,95%), responden dengan lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 7 orang (14,89%) dan responden dengan lama bekerja 21-29 tahun sebanyak 0 orang (0%).

Analisis deskriptif kuesioner pada setiap variabel dari responden adalah sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

Hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1	Saya berusaha melakukan pekerjaan sesuai target yang diberikan pimpinan kepada saya	4,10	Baik
2	Saya selalu membuat rencana sebelum melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	4,31	Sangat Baik
3	CV Cafitex di Sukoharjo memberikan kesempatan pada karyawannya untuk meningkatkan pengetahuan.	4,04	Baik
4	Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja.	3,83	Baik
5	Saya berusaha bekerja lebih keras untuk mendapatkan jabatan sesuai yang saya inginkan	4,10	Baik
Rata – rata		4,08	Baik

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh rata-rata sebesar 4,08. Rata-rata ini menunjukkan responden/karyawan menilai baik mengenai gaya kepemimpinan pada CV Cafitex di Sukoharjo, di mana indikator gaya kepemimpinan yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosi. Nilai rata-rata tertinggi 4,31 pada indikator kemampuan memotivasi yaitu pada item kuesioner “Saya selalu membuat rencana sebelum melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan”. Nilai rata-rata terendah 3,83 pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan yaitu pada item kuesioner “Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja”.

1. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan kerja (X2)

Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1	Ruang kerja saya tidak bising sehingga Saya tenang dalam bekerja	2,53	rendah
2	Suhu udara yang segar dari ac membuat saya nyaman dalam bekerja	2,85	cukup
3	Hubungan kerja saya dan karyawan lain berjalan dengan baik	3,06	cukup

4	Saya bekerja sama dengan karyawan lain ketika mengalami kesulitan bekerja	3,38	cukup
5	Fasilitas yang saya terima menunjang kelancaran pekerjaan yang saya lakukan	3,08	cukup
Rata – rata		2,98	cukup

Sumber: Data primer diolah SPSS 2024

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh rata-rata sebesar 2,98. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai cukup lingkungan kerja CV Cafitex di Sukoharjo, di mana indikator variabel lingkungan kerja yaitu penerangan, temperatur/suhu udara, hubungan pegawai dan pegawai lainnya, fasilitas. Nilai rata-rata tertinggi 3,38 pada indikator hubungan pegawai dan pegawai lainnya yaitu pada item kuesioner “Saya bekerja sama dengan karyawan lain ketika mengalami kesulitan bekerja”. Nilai rata-rata terendah 2,53 pada indikator penerangan yaitu pada item kuesioner “Ruang kerja saya tidak bising sehingga Saya tenang dalam bekerja”.

2. Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas kerja (X3)

Hasil analisis deskriptif variabel loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Kerja

No	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1	Saya tidak pernah tanpa alasan kepada atasan	4,15	tinggi
2	Saya selalu memegang teguh visi dan misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari	4,35	Sangat tinggi
3	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan	3,97	Tinggi
4	Saya selalu melakukan pekerjaan atas kesadaran diri saya	3,83	Tinggi
5	Saya selalu memenuhi target yang diberikan perusahaan dalam bekerja	4,21	Sangat tinggi
Rata – rata		4,10	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel loyalitas kerja (X3) diperoleh rata-rata sebesar 4,10. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai tinggi loyalitas kerja karyawan pada CV Cafitex di Sukoharjo, di mana indikator loyalitas kerja yaitu tingkat kehadiran tata cara kerja, ketaatan pada aturan, kesadaran bekerja, tanggung jawab kinerja karyawan. Nilai rata-rata tertinggi 4,35 pada indikator tata cara kerja yaitu pada item kuesioner “Saya selalu memegang teguh visi dan misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari”. Nilai rata-rata terendah 3,83 pada indikator kesadaran bekerja yaitu pada item kuesioner “Saya selalu melakukan pekerjaan atas kesadaran diri saya”.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1	Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan cara kerja yang telah ditetapkan oleh CV Cafitex di Sukoharjo	3,84	Tinggi
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan semaksimal mungkin sesuai dengan target yang telah ditetapkan	3,72	Tinggi
3	Efisiensi waktu saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.	4,12	Tinggi
4	Saya selalu hadir tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	3,37	Sedang
5	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas saya karena rekan kerja yang tidak masuk bekerja	4,37	Sangat sedang
Rata - rata		3,88	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rata-rata sebesar 3,88. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai tinggi mengenai kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan CV Cafitex di Sukoharjo, di mana indikator variabel kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Nilai rata-rata tertinggi 4,37 pada indikator kemampuan kerjasama yaitu pada item kuesioner “Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas saya karena rekan kerja yang tidak masuk bekerja”. Nilai rata-rata terendah 3,37 pada indikator kemampuan kerjasama yaitu pada item kuesioner “Saya selalu hadir tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya”

Analisis induktif

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Constant	4,633					
Gaya Kepemimpinan	0,738	0,074	0,729	9,950	0,000	
Lingkungan Kerja	0,037	0,041	0,064	0,904	0,368	
Loyalitas	0,039	0,077	0,037	0,508	0,613	

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 4,633 + 0,738 X_1 + 0,037 X_2 + 0,039 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

1) $a = 4,633$ (positif)

Artinya jika variabel X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (loyalitas kerja) konstan maka Y (kinerja karyawan) adalah positif.

2) $b_1 = 0,738$ (pengaruh positif)

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : jika gaya kepemimpinan meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (loyalitas kerja) konstan/tetap.

3) $b_2 = 0,037$ (pengaruh positif)

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya : jika lingkungan kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_3 (loyalitas kerja) konstan/tetap.

4) $b_3 = 0,039$ (pengaruh negatif)

Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya : jika loyalitas kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_2 (lingkungan kerja) konstan/tetap.

Uji t (Uji Signifikansi)

Uji t dimaksudkan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Kriteria uji adalah apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila $p\text{-value} < 0,05$ maka H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,633	2,051		2,259	0,026
Gaya Kepemimpinan	0,738	0,074	0,729	9,950	0,000
Lingkungan Kerja	0,037	0,041	0,064	0,904	0,368
Loyalitas	0,039	0,077	0,037	0,508	0,613

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji t Variabel X_1 (Gaya kepemimpinan)

Diperoleh p -value (signifikansi) = 0,000 > 0,05 maka H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya H1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo terbukti kebenarannya.

2) Uji t Variabel X2 (Lingkungan kerja)

Diperoleh p -value (signifikansi) = 0,368 < 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya H2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.

3) Uji t Variabel X3 (Loyalitas kerja)

Diperoleh p -value (signifikansi) = 0,613 < 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya H3 yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.

Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji F dimaksudkan untuk menguji ketepatan model regresi dalam memprediksi pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Kriteria uji F adalah apabila p -value $\geq$ 0,05 maka model tidak tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila p -value < 0,05 maka model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461,566	3	153,855	34,446	0,000
	Residual	428,794	43	4,467		
	Total	890,360	47			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), loyalitas kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas pada hasil uji F diketahui bahwa hasil F hitung menunjukkan nilai sebesar 34,446 dan nilai signifikansi (p -value) sebesar 0,000 < 0,05. Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh X1 (gaya kepemimpinan), X2 (lingkungan kerja) dan X3 (loyalitas kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas kerja) terhadap variabel dependen kinerja (karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti

sumbangan atau pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variasi model variabel terikat amat kecil. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dapat memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,720 ^a	0,518	0,503	2,113
Predictors: (Constant), loyalitas kerja, lingkungan kerja kerja, gaya kepemimpinan kerja				
Sumber: Data primer yang diolah, 2024				

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,503. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (gaya kepemimpinan), X2 (lingkungan kerja) dan X3 (loyalitas kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 50,3%. Sisanya ($100\% - 50,3\% = 49,7\%$) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan observasi yang telah dilakukan, sehingga pembahasan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo, sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo

Berdasarkan hasil pengujian analisis secara parsial, diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo terbukti kebenarannya. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat meningkat maka pemimpin dapat meningkatkan kemampuannya dalam mengarahkan karyawan. Semakin meningkat kemampuan pimpinan dalam mengarahkan karyawan agar saling menolong maka akan semakin meningkatkan kesadaran karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Implikasinya agar variabel gaya kepemimpinan meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Cafitex di Sukoharjo maka pimpinan pada CV Cafitex di Sukoharjo sebaiknya lebih meningkatkan kemampuan mengendalikan bawahan sehingga karyawan semakin saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja. Pimpinan pada CV Cafitex di Sukoharjo hendaknya selalu memiliki kemampuan memotivasi sehingga karyawan akan selalu membuat rencana sebelum melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Pada penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Carol Muthoki Mutua, Simba (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo

Berdasarkan hasil pengujian analisis secara parsial, di peroleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik maupun non fisik terhadap kinerja karyawan.

Implikasinya agar variabel lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan pada CV Cafitex di Sukoharjo maka CV Cafitex di Sukoharjo sebaiknya meningkatkan penerangan kerja sehingga ruang kerja karyawan semakin nyaman sehingga karyawan dapat tenang dalam bekerja. CV Cafitex di Sukoharjo hendaknya selalu menjaga hubungan pegawai dan pegawai lainnya sehingga karyawan dapat selalu bekerja sama dengan karyawan lain ketika mengalami kesulitan bekerja. Lingkungan kerja akan semakin meningkat apabila hubungan pegawai dengan pegawai lainnya berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari dilakukan oleh Muhammad Andi, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya Semakin rendah lingkungan kerja maka akan semakin menurun kinerja karyawannya.

3. Pengaruh loyalitas kerja (X3) terhadap kinerja karyawan(Y).

Berdasarkan hasil pengujian analisis secara parsial, di peroleh bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.

Impliasinya agar variabel loyalitas Kerja meningkatkan kinerja karyawan pada CV Cafitex di Sukoharjo maka karyawan CV Cafitex di Sukoharjo sebaiknya semakin meningkatkan kesadaran bekerja dengan cara selalu melakukan pekerjaan atas kesadaran diri. Karyawan CV Cafitex di Sukoharjo hendaknya selalu memperhatikan tata cara kerja dengan cara karyawan selalu memegang teguh visi dan misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Fajri, dkk. (2022), Kurniawan (2019), Setyawati, Ariyani dan Ningrum (2020), Putri, dkk. (2021), Firwish dan Suhardi (2020) yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, semakin tinggi loyalitas kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya apabila loyalitas kerja rendah maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo sehingga semakin tinggi lingkungan kerja yang diperoleh karyawan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

3. Loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cafitex di Sukoharjo sehingga semakin tinggi loyalitas kerja yang ada pada karyawan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

SARAN

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagi CV Cafitex di Sukoharjo
CV Cafitex di Sukoharjo hendaknya perlu melakukan beberapa kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya mengubah gaya kepemimpinan
2. Bagi penelitian selanjutnya
Penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lanjutan di antaranya dengan:
 - a. Menambah variabel serta faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di antaranya komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaji, budaya kerja, masa kerja, pendidikan, gaya kepemimpinan dan lain-lain.
 - b. Memperluas cakupan lokasi penelitian serta menambah teori-teori yang digunakan dalam mendukung penelitian

KETERBATASAN

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

2. Hasil penelitian ini merupakan penilaian sesaat ketika peneliti mengambil data dari responden, sehingga perubahan bisa terjadi setiap saat untuk kondisi dan situasi yang berbeda yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya perubahan kinerja pada karyawan seperti keberadaan karyawan baru, perpindahan jabatan pekerjaan serta faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Jumlah sampel yang digunakan hanya berjumlah 47 responden. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing. Pekanbaru.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press, Medan.
- Ainanur dan Tirtayasa. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gunawan Mandiri Semarang". *Jurnal Economic Edu*, Vol 1, No.1, Hal 89-98.
- Anonim. 2019. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- As'ad, M. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Pekanbaru

- Fadilah dan Hidayat. 2019. "The Influence Of Educational Background And Work enviroment On Employees Performance At PT. Three Cast Indonesia". *Advances in Social Science, education and Humanities research*. Vol. 337, No.2, Hal. 187 – 191.
- Frilly Andriasas. 2020. "The Influence Of Job Placement And Dicipline Employer Performance In PT U-Winfly". *European Journal of Business and Management*, Vol 7, No.36, Hal 86–95.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarwati. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 2, No.7, Hal 108.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Surabaya.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Muzerika, Hasnita, dan Iskandar. 2019. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. Vol 1, No.1, Hal 89-98.
- Naa'imah & Farida. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya". *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*. Vol. 1, No. 2, Hal. 159 – 169.
- Nawawi, Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press. Jakarta.
- Netisemito, Alex. 2014. *Manajemen Personalial*. Ghalia Indonesia. Cendikia Utama. Jakarta.
- Nilla dan Febriansyah . 2018. "Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Abadi Makmur Surabaya)". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. Vol.6, No 5, Hal 108-118.
- Noor, Any. 2019. *Management Event*. Alfabeta. Bandung.
- Parashakti & Ekhsan. 2020. "The Effect of Discipline and motivation on employee Performance in PT. Samsung Elektronik Indonesia". Vol. 2, No. 3, Hal. 653 – 660.
- Putra, Suwendra Dan Bagia. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Loyalitas kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Tekstil Indonesia Semarang)". *Ejournal ilmu administrasi bisnis*. Vol 3, No.2, Hal 351–362.
- Riyanti, Vika dan Kasmiruddin. (2017). "Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru." *Jurnal Economic Edu*, Vol 1, No.1, Hal 98-105.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Saripuddin & Handayani. 2017. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan". *Jurnal Ekonomi*. Vol 8, No.10, Hal 419-428.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Siagan. 2013. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Sinambela. L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja CV Budi Utama*. Utama Cendikia. Sleman.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan; Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Holistica Lombok. Lombok
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Suwanto dan Priansa, D. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta.
- Wartono. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Volta Di Semarang)". *JOM FISIP*, Vol 3, No.1, Hal 1–15.
- Wirawan, Bagia Dan Susila .2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persindo Sejahtera". *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.1, No.1, Hal 48–63.