

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SELARAS SUKSES SEJAHTERA DI SURABAYA

Moch. Suma Dohan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: Mochsumadohan@gmail.com

ABSTRACT

This research uses a quantitative and qualitative approach. The population used in this research are all employees of PT. Selaras Sukses Sejahtera in Surabaya as many as 40 people. The hypothesis in this research is there is the influence of transformational leadership style and the physical work environment partially and simultaneous toward performance of employees. The data collection method used is by instruments questionnaire. Data analysis technique used is validity test, reliability test, and multiple linear regression analysis. The hypothesis test used is t test and F test. Data analysis in this research uses the help of SPSS version 16. Based on the research results obtained from significant test partially (t) and simultaneous (f) indicates that the: Variables Partial Test between (X1) against (Y), based on calculation obtained $t_{count} = 3.719 > t_{table} = 2.024$ so H_0 rejected on a significant level of 5% so in conclusion partially variable (X1) had a significant influence against the variable (Y). Partial Test between (X2) against (Y), based on calculation obtained $t_{count} = 7.362 > t_{table} = 2.024$ so H_0 rejected on a significant level of 5% so in conclusion partially variable (X2) had a significant influence against the variable (Y). The results of the hypothesis (F) Test Simultaneous known $F_{count} > F_{table}$, that is $53.536 > 3.25$. Additionally significant $0.000 < 0.05$, this means the independent variable (X1 and X2) simultaneously influential significantly to the dependent variable (Y).

Keywords : *Transformational Leadership Style, Physical Work Environment, Employee Performance.*

1.PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya perusahaan menuju tercapainya tujuan yang di sepakati terlebih dulu atau sebelumnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak akan mampu menghadapi problem yang ada di dalam ruang lingkup perusahaan, dan tidak akan mampu menghadapi persaingan di luar lingkup perusahaan. Karena didalam berjalannya suatu perusahaan akan mengalami berbagai permasalahan (problem). Hal yang sering timbul di dalam permasalahan di dalam ruang lingkup perusahaan adalah masalah peningkatan karier.

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (I Komang A. Dkk : 2012). Karier merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kemampuan dibidangnya. Hal yang sering timbul di luar lingkup perusahaan adalah persaingan, untuk itu diperlukan pengelolaan bisnis yang dapat menunjang operasional perusahaan dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada dan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya melalui peningkatan kompetensi dan peran dari fungsi sumber daya manusia yang merupakan jiwa (soul) dari perusahaan. Oleh karena itu untuk dapat mempengaruhi para pengikutnya diperlukan suatu gaya kepemimpinan tertentu, dimana gaya kepemimpinan yang di miliki seorang pemimpin sangatlah berbeda-beda dari individu satu dan individu yang lainnya. Ketidaktepatan individu "pemimpin" dalam memilih gaya kepemimpinan yang diterapkannya, dapat menimbulkan efek langsung bagi penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tepat akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk itu dalam suatu

perusahaan diperlukan pemimpin yang dapat membawa perubahan positif terhadap kinerja bawahannya.

Ada beberapa model kepemimpinan yang dapat kita terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Cahyono (2014) dalam jurnal I Kadek Andika Pramana Putra dan Made Subudi (2015 : 3150), Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Model kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, karena model kepemimpinan akan efektif jika di sesuaikan dengan tingkat kematangan anak buah. Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, ia akan mentransfer beberapa nilai positif, semangat maju kedepan dan terlibat langsung termasuk dalam hal membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan. Pada sisi lain, pegawai akan membentuk suatu persepsi subjektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin di sampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinan. Sehubungan dengan permasalahan yang di teliti yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja atau kondisi kerja baik itu fisik maupun non fisik, yang merupakan suatu kondisi, situasi, keadaan kerja atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Khomsarial Romli : 2014). Hal ini juga menyangkut lingkungan organisasi kerja seperti pengelompokan kerja, wewenang dan tanggung jawab, dan sebagai fasilitas yang menunjang kelancaran kinerja karyawan. Untuk menunjang kinerja karyawan maka lingkungan kerja sangat di perlukan karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan pekerjaan. Khususnya lingkungan kerja fisik, menurut (sedarmayanti, 2009 : 26) dalam jurnal Ari Cahyo Suminar (2015 : 7) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, kejenuhan kerja dan kerugian perusahaan juga dapat di cegah dengan adanya lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Seperti halnya perusahaan PT. Selaras Sukses Sejahtera yang bergerak dalam bidang jasa valet "parkir" . Parkir valet adalah kegiatan untuk memarkirkan kendaraan oleh petugas valet, sehingga tidak perlu lagi untuk pemilik kendaraan mencari tempat parkir yang luang tetapi sudah dilakukan oleh petugas valet parkir. Untuk itu pemilik/pengemudi kendaraan turun dari mobil di depan lobi pusat perbelanjaan, supermarket, hotel, restoran, kantor dan menyerahkan mobil kepada petugas yang kemudian memarkirkan kendaraan. Pada saat selesai aktivitas di gedung yang bersangkutan pemilik tinggal menyerahkan kupon tanda terima mobil kepada petugas yang kemudian mengambil kendaraannya. Penelitian ini dilakukan di salah satu pusat perbelanjaan di Surabaya tepatnya di Tunjungan Plaza Surabaya. Dengan adanya valet mobil bisa diparkir berdekatan dengan ruang bebas antar kendaraan yang lebih kecil serta tidak perlu menyediakan ruang untuk gang kendaraan, sehingga bisa meningkatkan efisiensi lahan parkir.

Dewasa ini kinerja karyawan merupakan salah satu topik yang menarik dan dianggap penting karena kinerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya suatu perusahaan secara keseluruhan. Menurut Prawirosentono (1999 : 2) dalam buku Darmadi (2018 : 213), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Disamping itu, kinerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam jurnal Rini Suntari, Rasto (2018 : 88), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan berupa timbulnya motivasi terhadap karyawan sehingga dapat mencapai suatu tujuan dari organisasi. Berdasarkan uraian tersebut gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja dapat memberikan aura positif, dorongan semangat kerja dan pengondisian kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja karyawan, yang didukung pula dengan kondisi lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Selaras Sukses Sejahtera Di Surabaya”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SELARAS SUKSES SEJAHTERA Di Surabaya ?
- 2) Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SELARAS SUKSES SEJAHTERA Di Surabaya ?
- 3) Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SELARAS SUKSES SEJAHTERA Di Surabaya ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Sukses Sejahtera di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Sukses Sejahtera di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Sukses Sejahtera di Surabaya.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan
Diharapkan penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai masukan tambahan informasi bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan agar lebih maksimal, terutama dengan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik.
2. Manfaat bagi akademis
Diharapkan bisa untuk menambah koleksi referensi yang digunakan sebagai tambahan kepustakaan di bidang manajemen sumber daya manusia. Khususnya untuk gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja
3. Manfaat bagi peneliti
 - 1) Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT. Selaras Sukses Sejahtera di Surabaya.
 - 2) Penulis mempunyai kesempatan baik dalam menganalisis dan menyimpulkan masalah yang berhubungan dengan penelitian dengan dibekali teori yang diperoleh selama kuliah, dengan melihat dilapangan yang sesungguhnya dapat meningkatkan kemampuan pemahaman penulis yang bermaksud untuk memutuskan dalam hal selanjutnya.

2.METODE

Teknik Analisa Data

1. Uji Instrumen
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Realiabilitas
2. Regresi Liner Berganda
3. Analisis Korelasi

Teknik Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)
2. Uji F (Simultan)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisa Data

1. Uji Instrumen
 - a. uji validitas

Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pemyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.724	0.2638	Valid
		X1.2	0.843	0.2638	Valid
		X1.3	0.815	0.2638	Valid
		X1.4	0.822	0.2638	Valid
		X1.5	0.851	0.2638	Valid
		X1.6	0.844	0.2638	Valid
		X1.7	0.858	0.2638	Valid
		X1.8	0.814	0.2638	Valid
		X1.9	0.848	0.2638	Valid
		X1.10	0.703	0.2638	Valid
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0.631	0.2638	Valid
		X2.2	0.595	0.2638	Valid
		X2.3	0.536	0.2638	Valid
		X2.4	0.760	0.2638	Valid
		X2.5	0.767	0.2638	Valid
		X2.6	0.743	0.2638	Valid
		X2.7	0.670	0.2638	Valid
		X2.8	0.580	0.2638	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.754	0.2638	Valid
		Y1.2	0.794	0.2638	Valid
		Y1.3	0.793	0.2638	Valid
		Y1.4	0.847	0.2638	Valid
		Y1.5	0.848	0.2638	Valid
		Y1.6	0.715	0.2638	Valid
		Y1.7	0.822	0.2638	Valid
		Y1.8	0.787	0.2638	Valid
		Y1.9	0.713	0.2638	Valid

Tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan telah valid diketahui dari semua variabel (27 pernyataan) dalam penelitian yang mengacu nilai koefisien korelasi (r hitung) masing-masing indikator dari semua variabel bebas maupun terikat lebih besar (>) dari r tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua dari 27 pernyataan variabel penelitian ini valid.

b. uji reliabilitas

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.943	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.814	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.922	0.60	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel diperoleh koefisien alpha lebih besar dari 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan data ini reliabel dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya.

1. Regresi Linier Berganda

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan program spss versi 16, dimana rumus statistik yang digunakan adalah Linier Multiple Regression (regresi linier berganda) bertujuan menganalisis pengaruh faktor-faktor dalam kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja yaitu dengan menggunakan analisis linier regresi berganda.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.612	3.703		.165	.870
X1	.274	.074	.338	3.719	.001
X2	.849	.115	.669	7.362	.000

dari hasil analisis di atas, maka dapat dirumuskan :

$$Y = 0.612 + 0.278 (X1) + 0.849 (X2)$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

A = 0.612 artinya nilai konstanta regresi (A) sebesar 0.612 artinya, apabila kinerja karyawan minimal sebesar 0.612 tanpa dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik.

b1 = 0.278 artinya, nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0.278 yang berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.278 satu satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik konstanta.

b2 = 0.849, artinya nilai koefisien lingkungan kerja fisik (b2) sebesar 0.849 menunjukkan apabila lingkungan kerja fisik naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0.849 dengan anggapan kepemimpinan Transformasional konstan.

3. Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.862 ^a	.743	.729	3.819	.743	53.536	2	37	.000

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan sebesar erat hubungan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Besarnya nilai koefisien adalah 0.862 nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sangat kuat karena korelasi 0.862 mendekati angka satu.

Nilai koefisien determinasi R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi tak bebas (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R square = 0.743 yang berarti bahwa sebesar 74.3% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sedangkan sisanya 25.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi linier berganda dalam penelitian ini.

1. Uji T (Parsial)

Tujuan dilakukan uji signifikan secara parsial untuk dua variabel bebas (independen) terhadap satu variabel tak bebas (dependen). Yaitu untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel tak bebas (dependen). Dalam penelitian ini menggunakan uji t dua sisi dan menggunakan taraf signifikan 0,05 atau alfa $\alpha = 5\%$.

Hasil Pengujian Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	3.719	2.024	Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	7.362	2.024	Signifikan

1. Uji Parsial Variabel antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 3.719 > t_{tabel} = 2.024$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Parsial antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 7.362 > t_{tabel} = 2.024$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji simultan (uji F) menunjukkan apakah seluruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2), pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1561.801	2	780.900	53.536	.000 ^a
Residual	539.699	37	14.586		
Total	2101.500	39			

4. KESIMPULAN

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Sukses Sejahtera Surabaya, hal ini diketahui nilai t_{hitung} untuk variable Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 3.719 lebih besar dari t_{tabel} 2,02619. Sehingga hipotesis dua berbunyi "Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Sukses Sejahtera Surabaya".
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Selaras Sukses Sejahtera Surabaya, hal ini diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 7.362 lebih besar dari t_{tabel} 2,02619. Sehingga hipotesis dua berbunyi "Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Sukses Sejahtera Surabaya".
3. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Selaras Sukses Sejahtera Surabaya, hal lain ini diketahui dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $53.536 > 3,25$. Sehingga hipotesis satu berbunyi "Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selaras Sukses Sejahtera Surabaya".

6.REFERENSI

- Gita, Robertus dan Ahyar Yuniawan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Vol 13 . p. 161-170.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moedjiono. 2002. Imam, Kepemimpinan dan Keorganisasian. Yogyakarta: UII Press.
- Putra, I Kadek Andika Pramana dan Made Subudi. 2015. pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. Vol 4, No 10. p. 3146-3171.
- Rasto dan Rini Suntari. 2018. Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Vol 1, No 2. p. 86-91.
- Soelton, Mochamad dan Dian Yasinta. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana. Vol 23, No 01. p. 20-32.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suminar, Ari Cahyo, M. Djudi Mukzam dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol 26, No 2.