

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti

Bimo Adi Putra¹, Veta Lidya Delimah Pasaribu²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
e-mail: bimoadiputra21@gmail.com¹, veta01889@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Tumbakmas Niagasakti wilayah Bogor. 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tumbakmas Niagasakti wilayah Bogor. 3) Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tumbakmas Niagasakti wilayah Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tumbakmas Niagasakti wilayah Bogor berjumlah 67 orang, dan sampel yang diambil adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpul data adalah angket, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,775 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan t-tabel df=64 sebesar 1,99773. 2) Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel lingkungan kerja sebesar 8,524 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan t-tabel df=64 sebesar 1,99773. 3) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji F sebesar 83,801 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F-tabel sebesar 3,14. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,4%, hal ini berdasarkan perolehan nilai *R-Square* sebesar 0,724 atau sebesar 72,4%. Sedangkan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di uji dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine: 1) The influence of leadership style on the performance of employees of PT Tumbakmas Niagasakti Bogor area. 2) The influence of the work environment on the performance of PT Tumbakmas Niagasakti employees in the Bogor area. 3) The influence of leadership style and work environment on the performance of PT Tumbakmas Niagasakti employees in the Bogor area. The type of research used is causal associative with a quantitative approach. The population in this study were 67 employees of PT Tumbakmas Niagasakti in the Bogor area, and the sample taken was the entire population of 67 people. The sampling technique used a saturated sample. The data collection technique is a questionnaire, while the data analysis uses multiple linear regression analysis. The results show that: 1) Leadership style (X1) has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the t-test on the leadership style variable of 3.775 with a significant value of 0.000 and t-table df=64 of 1.99773. 2) Work Environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the t-test on the work environment variable of 8.524 with a significant value of 0.000 and t-table df=64 of 1.99773. 3) Leadership Style (X1) and Work Environment (X2) have a simultaneous and significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the F test of 83.801 with a significant value

of 0.000 and F-table of 3.14. So it can be concluded that Leadership Style (X1) and Work Environment (X2) affect employee performance (Y) by 72.4%, this is based on the acquisition of an R-Square value of 0.724 or 72.4%. While the remaining 27.6% is influenced by other factors not tested in this study.

Keyword: *Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang bekerja didalam yang pasti terlibat di dalamnya. Potensi Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal penting dan juga pemegang suatu peranan yang penting dalam tercapainya suatu tujuan organisasi tersebut. Bisa dibilang Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi.

Umumnya banyak perusahaan yang memiliki masalah dan kebanyakan masalah tersebut berhubungan dengan Sumber daya Manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya. Karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan sumber daya lainnya. Masalah yang timbul pada sebuah perusahaan umumnya berada dalam ruang lingkup pengelolaan Sumber Daya Manusia (karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya) untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai target perusahaan atau tujuan yang telah ditentukan. Namun selain masalah tentang Sumber daya manusia pasti juga ada beberapa faktor lainnya yang dapat menimbulkan terjadinya sebuah masalah dalam perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut akan menjadi suatu hal yang rumit bagi perusahaan dalam menjalankan visi misinya. Karena karyawan merupakan perangkat utama dan juga merupakan aset perusahaan atas aktivitas suatu perusahaan. Selain SDM sebagai faktor yang berpengaruh atas perusahaan, peran pemimpin dalam memotivasi serta mempengaruhi karyawan juga penting. Ibarat sebuah kapal, pemimpin adalah nahkoda yang menjalankan kapalnya untuk mencapai tujuannya. Tentu seorang nahkoda kapal membutuhkan bantuan anak buah kapalnya untuk menjalankan sebuah kapal. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena itu perilaku yang ditampilkan oleh bawahan pada dasarnya merupakan bentuk respon terhadap Gaya Kepemimpinan suatu pemimpin.

Menurut Mulyadi (2015) "Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi". Pemimpin yang baik akan mampu menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawannya dapat melaksanakan tugas dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama, artinya setiap pemimpin harus memperlihatkan contoh yang baik karena setiap karyawan akan menyorot dan memperhatikan pemimpinnya. Pemimpin dengan Gaya Kepemimpinan yang tepat akan memotivasi bawahan untuk menjadi lebih baik dan berprestasi. Selain faktor Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan Kerja menunjuk pada hal – hal yang berada di sekitar yang melingkupi karyawan pada suatu perusahaan. Sama halnya dengan Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin, Lingkungan Kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan gairah seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja mereka juga cenderung membaik. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin dan Lingkungan Kerja perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja menurut Affandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti

temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja maupun produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pemimpin organisasi. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal jika dalam lingkungan kerja mereka terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dan beban yang diberikan guna meningkatkan nilai positif bagi perusahaan.

Setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik. Untuk mencapai tujuannya diperlukan banyak usaha dan cara yang harus dilakukan, baik oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maupun lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi *mood*nya sehingga kinerja pun bisa tidak stabil. Menurut Mangkunegara (2015) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada masa periode tertentu.

PT Tumbakmas Niagasakti merupakan perusahaan dagang yang spesialisasinya ada pada *consumer goods*. Beberapa produk yang dipegang oleh PT Tumbakmas Niagasakti antara lain adalah produk sasa, seperti tepung, penyedap rasa dan santan kelapa. Selain itu, PT Tumbakmas Niagasakti merupakan perusahaan distributor berskala nasional yang dinamis, *entrepreneur* dan kuat. Berdasarkan data Persentase tabel pra survey gaya kepemimpinan, sebesar 55% atau sejumlah 37 karyawan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Tumbakmas Niagasakti wilayah bogor adalah otoriter. Dampak dari gaya kepemimpinan ini berpengaruh terhadap karyawannya, antara lain seperti karyawan menjadi merasa tertekan, suasana yang kaku karena kekuasaan monoton ditangan pemimpin. Gaya kepemimpinan otoriter ini kurang cocok untuk diterapkan di perusahaan ini guna mendapatkan aktifitas kegiatan kerja yang baik, karena memiliki dampak yang cukup menekan untuk para karyawannya. Berdasarkan data tabel pra survei Lingkungan Kerja, dapat dilihat jika ada beberapa aspek yang memiliki nilai Persentase yang rendah hingga dibawah 60%. Data yang dibawah 60% ada di pernyataan tentang suasana ruang kerja yang kurang kondusif, dan kelengkapan fasilitas kantor yang bertujuan untuk membantu pekerjaan tapi nyatanya memiliki nilai Persentase dibawah 60%. Dengan adanya data tersebut, dapat disimpulkan jika lingkungan kerja karyawan di PT Tumbakmas Niagasakti ini tidak cukup baik sehingga bisa mempengaruhi kinerja maupun produktivitas karyawan.

Berdasarkan data mengenai Kinerja Karyawan dapat disimpulkan jika Persentase beberapa kinerja karyawan PT Tumbakmas Niagasakti mengalami penurunan di tiap tahun dari tahun sebelumnya. Dengan target realisasi sebesar 50%, dapat dilihat realisasi kinerja dalam waktu 3 tahun tersebut masih cukup banyak yang tidak mencapai target. Karena beberapa uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dan dijadikan sebagai penelitian penulis.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT Tumbakmas Niagasakti wilayah Bogor yang berlokasi di Jl. Jakarta – Bogor, KM 50, No. 517 Cimandala Kec. Sukaraja, Kota Bogor, Jawa Barat (16710). Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Agustus 2021 sampai dengan bulan Januari 2022. Dari proses survey hingga penyusunan untuk seminar proposal memakan waktu 2 minggu, lalu proses bimbingan dan pengolahan data selama 2 hingga 3 bulan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah “rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2014) “kuantitatif merupakan metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya”.

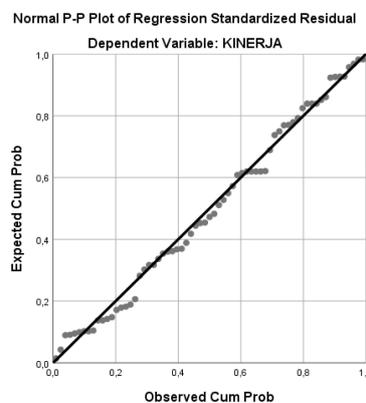
Menurut Sugiyono (2015) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi pada PT Tumbakmas Niagasakti berjumlah 67 karyawan.

Menurut Sugiyono (2015) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Karena keterbatasan suatu hal seperti dana, tenaga dan waktu, untuk itu penulis menetapkan sampel dalam penelitian ini, pemilihan sampel harus dapat *representatif* (mewakili) populasi. Untuk mendapatkan keakuratan hasil yang tinggi maka penulis menetapkan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2015) teknik “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel penelitian”. Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 67 orang.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan Data primer dan sekunder. Data primer terdiri dari Observasi, Kueisioner, dan Wawancara. Data Sekunder, Dalam penelitian ini data sekunder yang dihasilkan melalui studi kepustakaan untuk mempelajari dan mengkaji sejumlah literatur seperti buku-buku, jurnal serta artikel yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang didapat telah diolah menggunakan aplikasi SPSS 26, Bersumber pada hasil pengumpulan informasi data primer dan sekunder pada PT. Tumbakmas Niagasakti wilayah Bogor.



Gambar 1. Grafik P-Plots

Berdasarkan gambar grafik di atas terlihat sebaran titik-titiknya terlihat tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat dipastikan data yang digunakan berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GAYA KEPEMIMPINAN	,721	1,386
	LINGKUNGAN KERJA	,721	1,386

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat nilai *Tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 0,721 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,386 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil pengujian Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,807	2,790		,647	,520
	GAYA KEPEMIMPINAN	,243	,064	,292	3,775	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,486	,057	,660	8,524	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 2. Hasil pengujian regresi linear berganda, Persamaan regresi berbentuk sebagai berikut: $Y=1,807 + 0,243 + 0,486 + e$

Tabel 3. Hasil Uji - t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,807	2,790		,647	,520
	GAYA KEPEMIMPINAN	,243	,064	,292	3,775	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,486	,057	,660	8,524	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Nilai T hitung (x1) sebesar 3,775 > t tabel (1,99773) menunjukkan bahwa (x1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap (y)

Nilai T hitung (x2) sebesar 8,524 > t tabel (1,99773) menunjukkan bahwa (x2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap (y)

Tabel 4. Hasil Uji - f ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1944,277	2	972,138	83,801	,000 ^b
	Residual	742,440	64	11,601		
	Total	2686,716	66			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Berdasarkan Tabel 4. Hasil uji – f, nilai F_{hitung} sebesar 83,801 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,14 (terlampir). karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan “Terdapat pengaruh yang Signifikan secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tumbakmas Niagasakti wilayah Bogor”.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,715	3,406

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. PINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,724 hal ini dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,4%.

SIMPULAN

X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . X1 dan X2 berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Y. Dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y sebesar 72,4%. Hal ini diperoleh dari nilai *R-Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,724 atau 72,4%. Saran yang didapatkan penulis dari penelitian ini mengarah ke arah Gaya Kepemimpinan agar diperhatikan lagi karena mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan karena skor pada indikator keteladanan memiliki nilai yang rendah. Lalu pada indikator Fasilitas yang ada di lingkungan kerja yang juga memiliki skor rendah, maka diharapkan perusahaan memperhatikan hal ini agar tidak mempengaruhi kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, T. H. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Samsudin, S (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sinambela, Lijan. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparno Eko, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

_____. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sumber Jurnal:

Dilla Octaviani. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Maspion Group. Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang.

Krisnaldy, Veta Lidya Delimah Pasaribu, Senen. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi pegawai serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan). *Jurnal Ilmiah Semarak Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*.

Lyta Lestary & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi. Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung*.

Maya Agustin Mandey dan Viktor P.K Lengkong. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat.

Muhammad Firdaus Khoiri. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bus antar jemput sekolah pada PT Blue Bird Tbk *Jurnal Manajemen Universitas Pamulang*.

Natasya Supit. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado*.

Sarly Sariadi. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.

Septiawan dan Heryanda. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Puspa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha*

Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance Indonesia TBK. Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

Tomy Sun Siagian & Hazmanan Khair. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.