

## **ARTIKEL**

# **GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK SOHUN SANJAYA TULUNGAGUNG**



**Oleh:**

**IRVAN FACHRUL ARIFIN**

**14.1.02.02.0084**

**Dibimbing oleh :**

- 1. Restin Meilina, M.M.**
- 2. Basthoumi Muslih, S.Pd. M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2018**



**SURAT PERNYATAAN  
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018**

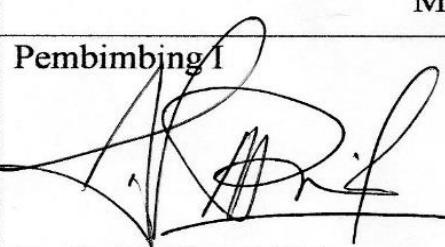
**Yang bertanda tangan di bawah ini:**

Nama Lengkap : Irvan Fachrul Arifin  
NPM : 14.1.02.02.0084  
Telepon/HP : 085784016960  
Alamat Surel (Email) : irvanfa13@gamil.com  
Judul Artikel : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Sohun Sanjaya Tulungagung  
Fakultas – Program Studi : Ekonomi - Manajemen  
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Alamat Perguruan Tinggi : Jl. K.H. Achmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kediri.

Dengan ini menyatakan bahwa :

- a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui,		Kediri, 26 Juli 2018
Pembimbing I  Restin Meilina, M.M. NIDN. 0721058605	Pembimbing II  Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M. NIDN. 0701018607	Penulis,  Irvan Fachrul Arifin NPM. 14.1.02.02.0084

kinerja rendah akan menghambat dan mempengaruhi kualitas perusahaan. Menurut Gomes (2009:135), “kinerja” merupakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja akan berjalan dengan baik apabila karyawan mendapatkan pengarahan-pengarahan dari atasan dan fasilitas kenyamanan yang menunjang karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya gaya kepemimpinan yang baik, motivasi yang bisa menambah semangat karyawan, dan didukung lingkungan kerja yang nyaman.

Faktor kepemimpinan memegang peranan penting dalam perusahaan, karena pimpinan adalah yang mengarahkan dan menggerakkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Toha (2010:203), “gaya kepemimpinan” merupakan “norma-norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat”. Gaya kepemimpinan dikatakan baik bilamana segala sesuatu itu dicontohkan langsung oleh pimpinan dan pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas

yang diterimanya serta meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut Yusuf (2015:264), “motivasi” merupakan “pemberian dorongan dengan tujuan untuk menggiatkan manusia atau orang-orang karyawan supaya semangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki”. Motivasi berperan besar dalam menambah semangat kerja karyawan supaya mereka mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu faktor motivasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Lingkungan kerja yang tepat dan nyaman akan membuat seseorang untuk lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaan. Ketika lingkungan kerja kurang nyaman, akan menimbulkan rasa tidak semangat pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar pekerja termasuk kondisi material dan psikologis yang terdapat pada perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:118) “lingkungan pekerjaan” adalah “keseluruhan sarana prasarana kerja yang terdapat di sekitar karyawan yang sedang menjalankan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Untuk itu perusahaan wajib menetapkan rencana lingkungan kerja yang tepat, hal ini yang dimaksud adalah lingkungan kerja fisik seperti halnya kelengkapan fasilitas, tata ruang, kebersihan lingkungan, ventilasi udara dan pencahayaan yang cukup.

Sohun Sanjaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi `mie sohun yang terletak didesa Pojok Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung. Pabrik Sohun Sanjaya memiliki beberapa kelompok dalam produksi yang mengelola mie sohun. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Namun berdasarkan pengamatan peneliti terdapat hal-hal yang masih bisa ditingkatkan untuk menambah kinerja karyawan, yang tampak pada peluang produksi yang belum dimaksimalkan oleh perusahaan. Selain itu gaya kepemimpinan pada Pabrik Sohun Sanjaya dinilai cukup baik tetapi masih bisa dimaksimalkan lagi menurut keterangan sebagian karyawan, yaitu mengenai lebih mengoptimalkan hubungan kedekatan antara pimpinan dengan karyawan, sehingga karyawan

merasa mendapat perhatian dan motivasi dari pimpinan.

Motivasi yang ditujukan untuk karyawan pada Pabrik Sohun Sanjaya juga cukup baik tetapi harus ditingkatkan lagi menurut keterangan sebagian karyawan, diantaranya mengenai motivasi dalam bentuk pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, motivasi yang kurang menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaanya.

Selain itu juga terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan pada lingkungan kerja karyawan, yaitu pada lingkungan kerja fisik, diantaranya suhu udara dalam ruangan, ventilasi udara dan tata ruang yang tepat, kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman akan mengurangi semangat kerja dan pada akhirnya akan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja, gaya kepemimpinan, pemberian motivasi dan lingkungan kerja fisik yang tepat nyaman, menjadi faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan dan Teknik Penelitian**

#### **1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:11) menjelaskan “metode penelitian kuantitatif” dapat

diartikan sebagai “metode-metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, tujuannya untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan”. Dalam penelitian ini mengkaji mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja fisik dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun Sanjaya di Tulungagung yang datanya dikumpulkan dengan instrumen penelitian berupa angka-angka skor kuesioner.

## **2. Teknik Penelitian**

Penelitian ini menggunakan teknik kausalitas. Menurut Sugiyono (2016:62) “hubungan kausalitas” merupakan “hubungan yang bersifat sebab akibat”. Dalam penelitian ini, digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **B. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Pada penelitian ini tempat yang digunakan yaitu Pabrik Sohun Sanjaya yang terletak di Desa Pojok, Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung. Adapun alasan peneliti memilih tempat tersebut karena pabrik tersebut termasuk pabrik mie sohun yang pertama berdiri di Ngantru Tulungagung.

### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan. Dalam kegiatan penelitian ini, peneliti menetapkan waktu penelitian selama kurun waktu 3 (tiga) bulan yaitu terhitung Maret sampai Mei 2018 dalam menentukan judul, pengumpulan data dan informasi dari perusahaan dan responden serta menyelesaikan laporan.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016;119) “populasi” adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan”. Dalam penelitian ini

populasinya yaitu seluruh karyawan bagian produksi pada Pabrik Sohun Sanjaya Tulungagung yang berjumlah 60 karyawan.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:120) "sampel" adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:126) "sampling jenuh" adalah "semua anggota populasi digunakan menjadi sampel". Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil. Karena pada Pabrik Sohun Sanjaya Tulungagung bagian produksi jumlah populasinya sedikit maka semua anggota populasi menjadi sampel sebanyak 60 karyawan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji t

Uji secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_3$ )

secara individual terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t (parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5.750	8.355	.688	.494
	Gaya Kepemimpinan	.530	.127	.443	4.169 .000
	Motivasi Kerja	.202	.096	.227	2.095 .041
	Lingkungan Kerja Fisik	.225	.067	.366	3.366 .001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 23, 2018

#### 1. Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.13 diperoleh nilai sig. Variabel gaya kepemimpinan adalah  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $4,169 > t$  tabel 1,672 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun Sanjaya Tulungagung.

#### 2. Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.13 diperoleh nilai sig. variabel motivasi adalah  $0,041 < 0,05$  dan t hitung  $2,095 > t$  tabel 1,672 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan

motivasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun Sanjaya Tulungagung.

### 3. Pengujian hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.13 diperoleh nilai sig. variabel lingkungan kerja fisik adalah  $0,001 < 0,05$  dan t hitung  $3,366 > t$  tabel 1,672 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun Sanjaya Tulungagung.

### B. Uji F

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	235.840	3	78.613	11.001	.000 <sup>b</sup>
Residual	400.160	56	7.146		
Total	636.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS 23, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.14 diperoleh nilai sig. adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel

gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik,  $<0,05$  dan F hitung  $11,001 > t$  tabel 2,77 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun Sanjaya Tulungagung.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut  $< 0,05$  dan t hitung  $2,092 > t$  tabel 1,672, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Menurut Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang diterapkan oleh seseorang saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Semakin baik perilaku dan gaya seorang pemimpin perusahaan terhadap karyawan maka akan semakin besar pula kontribusi mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya karena karyawan beranggapan bahwa perilaku pimpinan yang baik maka karyawan akan merasa bahwa perusahaan akan mempercayai dan menghargai kinerjanya, sehingga karyawan berusaha meningkatkan kinerjanya seoptimal mungkin.

Hasil penelitian ini sama halnya dengan hasil penelitian Ari Cahyo Suminar (2015) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil

perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,041 tersebut  $< 0,05$  dan  $t$  hitung  $2,092 > t$  tabel 1,672, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Menurut Yusuf (2015:264) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang maupun kelompok kerja supaya mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulisa Andrayani (2013) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumipalma Lestari Persada, Indragiri Hilir.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut  $< 0,05$  dan  $t$  hitung  $3,366 > t$  tabel  $1,672$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2016;51) adalah sesuatu yang terdapat pada lingkungan pekerja yang bias mempengaruhi dirinya pada saat menjalankan pekerjaanya, misalnya temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, tempat kerja yang bersih dan memadai atau tidaknya peralatan dan perlengkapan kerja.

Hasil penelitian ini sama halnya dengan penelitian yang

dilakukan oleh Oktafiana Nanda Budi Lestari (2015) yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Luxindo Nusantara, Semarang.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $H_4$ ) diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut  $< 0,05$  dan  $F$  hitung  $11,001 > F$  tabel  $2,77$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian menunjukkan bahwa adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 33,7% dan sisanya yaitu 66,3% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik yang paling dominan terhadap kinerja

karyawan adalah gaya kepemimpinan dengan nilai beta sebesar 0,530.

fisik terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sohun Sanjaya Tulungagung.

## **IV. PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sohun Sanjaya Tulungagung tahun 2018. Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sohun Sanjaya Tulungagung.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sohun Sanjaya Tulungagung.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sohun Sanjaya Tulungagung.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Pengusaha**

Pengusaha/pimpinan diharapkan dapat lebih memperhatikan lagi gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik dalam perusahaan yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai suatu strategi dalam meningkatkan mengembangkan kinerja karyawan.

#### **2. Bagi karyawan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pedoman maupun gambaran dan wawasan kepada karyawan mengenai hal-hal yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak variabel atau penggunaan variabel



lain seperti kompensasi, budaya organisasi, komitmen, dan lain-lain untuk mendapatkan temuan baru mengenai apa saja yang menjadi pertimbangan dalam kinerja karyawan. Karena dari hasil uji koefisien determinasi, masih ada 62,9% variabel lain yang menjelaskan kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik.

## V. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

Andrayani, Yulisa. 2013. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir*. Tersedia <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://repository.unri.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2788/JURNAL%2520YULISA%2520ANDRAYAN.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&ved=2ahUKEwjh2a2G1L7bAhUFT30KHcRPCuwQFjAAegQIBhAB&usg=AOvVaw0pKwvz6UQRvuz-s2oWGeK>. Diunduh 26 April 2018

Gomes, Fustino. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Lestari, Oktafiana Nanda Budi dan Rini Nugraheni. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Luxindo Nusantara Kota Semarang)*. Tersedia [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://eprnts.undip.ac.id/46540/&ved=2ahUK\\_EwjJ3KLf0r7bAhVLU30KHfamDjMQFjAAegQICBAB&usg=AOvVaw3moZdZZkApF9C6UcQ0tt8U](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://eprnts.undip.ac.id/46540/&ved=2ahUK_EwjJ3KLf0r7bAhVLU30KHfamDjMQFjAAegQICBAB&usg=AOvVaw3moZdZZkApF9C6UcQ0tt8U). Diunduh 26 April 2018

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Suminar, Ari Cahyo, dkk. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)*. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://download.portalgaruda.org/article.php%3Farticle%3D347161%26val%3D6468%26title%3DPENGARUH%2520GAYA%2520KEPEMIMPINAN%2520DAN%2520LINGKUNGAN%2520KERJA%2520%2520TERHADAP%2520KINERJA%2520%2520\(Studi%2520Kasus%2520pada%2520Karyawan%2520Bagian%2520Produksi%2520PT%2520Essentra%2520Indonesia,%2520Sidoarjo\)&ved=2ahUKEwix5LKJ077bAhVICsKHTKOA5YQFjAAegQICBAB&usg=AOvVaw0LcjLqc5pG0RXG3fbLR4w](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://download.portalgaruda.org/article.php%3Farticle%3D347161%26val%3D6468%26title%3DPENGARUH%2520GAYA%2520KEPEMIMPINAN%2520DAN%2520LINGKUNGAN%2520KERJA%2520%2520TERHADAP%2520KINERJA%2520%2520(Studi%2520Kasus%2520pada%2520Karyawan%2520Bagian%2520Produksi%2520PT%2520Essentra%2520Indonesia,%2520Sidoarjo)&ved=2ahUKEwix5LKJ077bAhVICsKHTKOA5YQFjAAegQICBAB&usg=AOvVaw0LcjLqc5pG0RXG3fbLR4w). Diunduh 26 April 2018

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Grup.



Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga*

*Keuangan Syariah*. Jakarta:  
Rajawali Pers.