

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUNAN DRAJAT LAMONGAN

Ahmad Yani Syaikhudin¹, Ariefah Sundari², Ahmad Fathur Rozi³

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

Corresponding author : ahyani@unisda.ac.id

Keywords:

Leadership style

Work Discipline

Work Environment

Employee Performance

Article history

Received September 2023

Revised October 2023

Accepted October 2023

ABSTRACT

In the current era of globalization, almost all companies follow business competition that needs to be tight this is done for competitive competition, this is where the role of human resources will compete for quality and performance capacity to find out otherwise or vice versa. Research conducted to understand leadership style, work discipline and the environment on the performance of employees at PT. Sunan Drajat Lamongan. This research is a quantitative research. The population in this study is the company PT. Sunan Drajat Lamongan with 50 respondents. This research data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results showed that (1) leadership style had a significant effect on employee performance at PT. Sunan Drajat Lamongan. (2) Significant work discipline on employee performance at PT. Sunan Drajat Lamongan. (3) The work environment is significant on the performance of employees at PT. Sunan Drajat Lamongan. (4) simultaneously leadership style, work discipline and work environment significantly influence employee performance at PT. Sunan Drajat Lamongan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini hampir semua perusahaan mengikuti persaingan bisnis yang semakin ketat hal tersebut dilakukan guna untuk memenangkan persaingan ataupun sekedar bertahan dalam persaingan. Peran sumber daya manusia akan diuji kelihaian dan kapasitas kinerjanya untuk mengetahui apakah mereka mempunyai jiwa inovasi dan juga ide kreatif yang tinggi atau justru sebaliknya. Hal ini dimaksudkan karena sumber daya manusia merupakan satu elemen penting yang tidak terpisahkan dari dunia bisnis apapun jenis usaha yang berdiri pasti memerlukan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia diibaratkan sebagai baterai atau aset yang sangat penting didalam perusahaan ataupun suatu lembaga, tanpa adanya kualitas mereka sudah dipastikan perusahaan tidak akan mungkin mengalami suatu kemajuan yang signifikan. Justru jika mereka hanya berada pada level kualitas pelatihan yang sama maka tidak dipungkiri perusahaan tersebut mengalami kemunduran dengan perusahaan lain, malah bisa terjadi penutupan dari lembaga atau perusahaan tersebut. Kepemimpinan pada era globalisasi akan dihadapkan dengan banyaknya tuntutan yang semakin kompleks, saat kondisi ini berlangsung menuntut kapabilitas dan ketrampilan pemimpin dalam mengelola perusahaan

diuji sehingga dibutuhkan mental yang kuat dan jiwa yang berani ketika menentukan dan mengambil keputusan karena pemimpin harus siap dengan segala resiko dari suatu keputusannya.

Selain gaya kepemimpinan adalah disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan. Bahwasanya disiplin dapat mendorong produktivitas pekerja atau bisa disebut disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Proses tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia, yakni : proses transformasi potensi manusia yang memiliki kekuatan yang cukup efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam mewujudkan hak dan kewajiban berarti adanya kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap kesepakatan bersama dan adanya pengendalian diri (*self control*) yang merupakan hakikat dari disiplin kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah berikan. Pada dasarnya setiap manusia menginginkan kondisi lingkungan yang baik serta mendukung dalam kegiatannya. Karyawan yang menyukai lingkungan kerja tempat ia bekerja tentu akan betah di tempat kerjanya serta bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, Seperti tempat yang nyaman, ruangan ac, bersih wangi, serta tersedianya fasilitas kantor yang memadai akan menimbulkan semangat kerja.

Salah satunya pada PT Sunan Drajat Lamomngan (SDL) yang mampu meningkatkan daya saing dengan perusahaan-perusahaan yang memproduksi jenis produk yang sama. PT. SDL berdiri pada tahun 2004 dengan nama merk produk kemasan Kawasan Industri Sunan Drajat merupakan perusahaan yang beroperasi secara terintegrasi, dimulai dari kegiatan penambangan, pengolahan, rehabilitasi lahan, hingga pemasaran. PT SDL mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2004 dengan menggunakan alat sederhana tanpa mengabaikan kualitas produk yang dihasilkan. Kawasan Industri Sunan Drajat Penambangan Bahan baku pupuk phosfat alam KISDA berasal dari tambang phospat dengan luas area tambang milik sendiri serta tambang milik supplier seluas lebih dari 150 ha yang tersebar diwilayah Lamongan, Tuban dan Bojonegoro.

TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu faktor penting kesuksesan dari suatu perusahaan adalah Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut Sundari et al (2022:67), "Gaya Kepemimpinan adalah Bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Sedangkan

menurut Menurut Peter G. Northouse (2017:5-6), "Gaya kepemimpinan mengandung pola perilaku dari seseorang yang mencoba untuk memengaruhi orang lain. Hal itu mencakup perilaku perintah (tugas) dan perilaku pemberi dukungan (hubungan). Perilaku perintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan memberi perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan tanggal waktu, menetapkan peran, dan dapat menunjukkan cara mencapai tujuan".

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku pemimpin yang mempengaruhi bawahan melalui memberi perintah (tugas) dan memberi dukungan (hubungan) keanggota kelompok agar semua pekerjaan bisa terarah dan mencapai tujuan bersama. Indikator Gaya Kepemimpinan Peter G. Northouse (dalam kepemimpinan, 2017:23) mengemukakan tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan yang merupakan indikator dari kepemimpinan itu sendiri. Sifat kepemimpinan tersebut yaitu: 1. Kecerdasan 2. Keyakinan Diri 3. Ketekunan 4. Integritas dan Kemampuan Bersosialisi.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dari beberapa pendapat para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan tertentu.

Indikator-indikator disiplin kerja Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) terdapat indikator disiplin kerja, di antaranya adalah : 1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya dan Tanggung jawab.

Lingkungan Kerja

Menurut Menurut Supardi (2012:22) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan, dan kesan betah bekerja. Menurut Nitisemito (2014) Lingkungan kerja adalah segala sesuatuyang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diambil suatu

kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat yang ada disekitar pegawai yang akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai.

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (Donni Juni Priansa dan Agus Garindra, 2013:131) indikator lingkungan kerja, yaitu: 1. Penerangan Cahaya 2. Suhu Udara, 3. Suara bising, 4. Keamanan kerja dan Hubungan Pegawai

Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya apabila kinerjanya rendah disebut sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) mengatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Afandi (2018:83), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Dari beberapa pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang (individu) atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan sesuai perintah yang telah diberikan. Indikator Penilaian Kinerja Menurut Siswanto (dalam Sinambela 2016:356) Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut: 1. Frekuensi kehadiran, 2. Tingkat Kewaspadaan, 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja dan Etika Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiono, 2015:116) dalam penelitian ini diambil sampel, yang dianggap representatif, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*. Variabel dalam penelitian ini adalah: variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) serta akan juga dijabarkan variable terikat kinerja karyawan (Y). Analisis Data yang digunakan adalah: Teknik Pengujian Hipotesa, Uji Signifikansi (Uji dan Koefisien determinan (r)).

PEMBAHASAN

PT. Sunan Drajat Lamongan merupakan perusahaan yang beroperasi secara terintegrasi, dimulai dari kegiatan penambangan, pengolahan, rehabilitasi lahan,

hingga Penambangan Bahan baku pupuk phosfat alam KISDA. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin dideskripsikan untuk membedakan sifat dan kemampuan antara laki-laki dan perempuan, misalnya perempuan dianggap lebih ekspresif, lebih emosional, kurang logis, kurang terorientasi dan lebih partisipatif daripada laki-laki.

Tabel 1 Karakteristik Responden

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - 22 TAHUN	18	36.0	36.0	36.0
	23 - 28 TAHUN	5	10.0	10.0	46.0
	29 - 34 TAHUN	14	28.0	28.0	74.0
	> 34 TAHUN	13	26.0	26.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Statistic versi 22 (Diolah), 2022

Tabel 2

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	24	48.0	48.0	48.0
	PEREMPUAN	26	52.0	52.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Statistic versi 22 (Diolah), 2022

Dari hasil tabel 2.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan yang terdiri dari usia 17 - 22 tahun sebanyak 18 karyawan, 23 - 28 tahun sebanyak 5 karyawan, 29 - 34 tahun sebanyak 14 karyawan, usia lebih dari 34 tahun sebanyak 13 karyawan. Dan jenis kelaminnya terdiri dari laki-laki sebanyak 24 karyawan dan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 karyawan di PT. Sunan Drajat Lamongan. Data yang diperoleh dari penelitian ini perlu dianalisa lebih lanjut sehingga dapat diketahui hasilnya guna memecahkan permasalahan yang ada. Sedangkan analisa data ini dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

Dari tabel 3 dapat dilihat nilai R Square sebesar 0.729 atau 72.9% pengaruh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 27.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Sedangkan dari Hasil pengelolaan Menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) di dapat kan Hasil nilai t- hitung dijelaskan sebagai t hitung dalam penelitian ini adalah sebesar 2.881 dan nilai signifikansinya adalah 0,006. Apabila nilai t hitung lebih besar dibanding dengan nilai t tabel dan nilai singnifikansi t lebih kecil dari 0,05 maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.711	1.731

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Statistic versi 22 (Diolah), 2022

Tabel. 4
Hasil Uji t/ Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.911	1.359		2.879	.006
	GAYA KEPEMIMPINAN	.233	.081	.303	2.881	.006
	DISIPLIN KERJA	.249	.083	.329	3.005	.004
	LINGKUNGAN KERJA	.303	.087	.358	3.500	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Statistic versi 22 (Diolah), 2022

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat bahwa t hitung gaya kepemimpinan adalah 2.881 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1.677 dan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar $0.006 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2.881 > 1.677$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Drajat Lamongan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat bahwa t hitung disiplin kerja adalah 3.005 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1.677 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0.004 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($3.005 > 1.677$) maka H_a

diterima dan H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Drajat Lamongan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat bahwa t hitung lingkungan kerja adalah 3.500 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1.677 dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($3.500 > 1.677$) maka H_a diterima dan H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Drajat Lamongan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian hasil pembahasan yang telah di kemukakan oleh penulis dapat dikemukakan peranan yang kuat tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sunan Drajat Lamongan. Berdasarkan hasil dari penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Setelah penulis menganalisa data dengan menggunakan koefisien korelasi meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, adalah mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan, Selain itu diperoleh koefisien determinasi $R^2 = 0,854 = 72,9\%$. R adalah angka yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (x₁), Disiplin Kerja (x₂) dan Lingkungan Kerja (x₃) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Secara diskriptif, pengaruh variabel X terhadap Variabel Y sebesar 72,9% dan sisanya 27.1% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pelatihan.

Peranan yang kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) dengan Kinerja Karyawan sehingga perlu ada perhatian khususnya Lingkungan kerja, karena mempunyai pengaruh paling Kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni sebesar 3,500 sedangkan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh sebesar 3,005 Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 2,881. Maka Kinerja Karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan Perusahaan. Dengan ini hipotesa yang penulis ajukan atau kemukakan telah terbukti kebenarannya.

Saran

Setelah penulis melakukan penelitian dan pengamatan mengenai hubungan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kereja terhadap kinerja

karyawan di PT. Sunan Drajat Lamongan, maka saran penulis untuk evaluasi selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Karena variabel lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT. Sunan Drajat Lamongan untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari lingkungan kerja yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi.
2. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sunan Drajat Lamongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Rizki dan Sandi Eka Suparajang (2017), Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)* 2(1), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar.
- Ariefah Sundari, Ahmad Fathur Rozi, Ahmad Yani Syaikhudin (2022) *Kepemimpinan Leadership* Academia Publication
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 17(2), 121- 131.
- Febri Arin Putra, Mochamad Al Musadieg, Yunaidi Myowan (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Pdam Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 40(2), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Ghozali. I (2019). *Aplikasi analisis multivarite dengan Program IBM SPSS* (sembilan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Intan Rachmadhani (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 12(1), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Istiqomah Qidriani Fajrin. Heru Susilo (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 61(4), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

- Keith. Davis (2011). *Perilaku dalam Organisasi*, Erlangga.
- Lyta Lestari, Harmon (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2), Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Mangkunegara. Prabu Anwar AA (2013), *Manajemen Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Northouse. G Peter (2017), *Kepemimpinan*, Edisi 6, Indeks, Jakarta.
- Ramdhani. Arif (2011), *Penilaian Kinerja*, PT Sarana Panca Karya Nusa.
- P. Afandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia; teori, konsep dan indikator*, edisi 1, Ed Zanafa, Pekanbaru.
- Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Sumuharyo (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap), *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 62(1), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Sedarmayanti. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan kelima, PT Refika Aditama, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. dan Suhardjono, Supardi. (2012), *Penelitian Tindakan Kelas*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno. Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha. Miftah (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo persada, Jakarta.
- Yuniadi Mayowan, Mochammad Al Musadieq. Febri Arin Putra (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 40(2), November Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Zainal Arifudin (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri, *Jurnal Ekonomi Manajemen* 1(4), Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.