

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER PERINTIS RAGAMPANGAN

Zahra Nayla Darmawan<sup>1</sup>, Fitri Rezeki<sup>2</sup>, Lia Yulianti<sup>3</sup>, Lia Rahayu<sup>4</sup>,

*Universitas Pelita Bangsa*

[zahranayla860@gmail.com](mailto:zahranayla860@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Penelitian dirancang dengan memakai metode survai dengan pendekatan korelasional dan data yang diperoleh dianalisis dengan statistik. Penelitian dilakukan di PT SUMBER PERINTIS RAGAMPANGAN dengan memakai sampel sebanyak 75 karyawan. Data penelitian dikumpulkan dengan metode perekaman data skunder dan menggunakan kuesioner berskala likert yang dikalibrasi dengan memakai uji validitas butir dan koefisien reliabilitas. Analisis data dengan menggunakan metode regresi korelasi, dengan terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yakni uji heteroskedastisitas dan uji normalitas galat taksiran. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinan sebesar 50,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Otoriter) X2 (Lingkungan Kerja Non-Fisik) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The research objective is to analyze the relationship between Authoritarian Leadership and NonPhysical Work Environment on performance, both individually and collectively. The study was designed using a survey method with a correlational approach and the data obtained was analyzed statistically. The research was conducted at PT SUMBER PERINTIS RAGAMPANGAN, using a sample of 75 employees. Research data were collected by secondary data recording method and using a Likert-scale questionnaire that was calibrated using item validity tests and reliability coefficients. Analysis of the data using the correlation regression method, by first carrying out the requirements analysis test, namely the heteroscedasticity test and the estimated error normality test. The results of the study obtained a determinant coefficient value of 50.9%. This shows that the variable X\_1 (Leadership Style) X\_2 (Non-Physical Work Environment) influences the variable Y (Employee Performance) by 50.9% while the remaining 49.1% is influenced by other variables. Keywords: Authoritarian Leadership, Non-Physical Work Environment and Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang terus berkembang, perusahaan-perusahaan dituntut untuk mencari strategi dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu institusi karena sumber daya manusia adalah yang mampu mengarahkan, mempertahankan dan mengembangkan institusi sesuai tuntutan masyarakat dan perubahan zaman. Pegawai sebagai manusia yang bekerja untuk merencanakan sekaligus pelaku aktif disetiap aktivitas institusi. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling utama bagi keberlangsungan institusi sehingga harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Hasibuan, 2019).

Fenomena saat ini memberikan tantangan yang sangat besar terhadap PT. SUMBER PERINTIS RAGAMPANGAN untuk dapat mengelola sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Tuntutan ini tentunya membutuhkan suatu kepemimpinan dan lingkungan kerja yang positif. Menurut Umi Farida (2016:48) bahwa kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seseorang manajer pada organisasi dapat membangun integrasi yang harmonis dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai target.

Menurut Tanjung, 2018 Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja.

Berdasarkan hal tersebut maka perlu di kaji lebih lanjut tentang pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT SUMBER PERINTIS RAGAMPANGAN. Atas dasar pemikiran tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUMBER PERINTIS RAGAMPANGAN”

## **KAJIAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Menurut Gill (dalam Usman, 2019), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pengikut agar menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerja sama. Gaya kepemimpinan ini sering disebut dengan gaya kepemimpinan otoriter. Di sisi lain, menurut Riinawati (2019) Gaya Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki unsur kekuasaan dengan paksaan atau kekerasan pemimpin terhadap bawahannya yang harus dipatuhi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Berikut adalah beberapa pendapat para ahli mengemukakan tentang macam-macam gaya kepemimpinan (Abarina & Al-Ghoribi, 2016), diantaranya :

- a. Gaya kepemimpinan ekstrem diklasifikasikan sebagai (i) gaya kepemimpinan otokratis yaitu gaya kepemimpinan yang dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas
- b. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoha, 2013, hal. 49). Indikator pengukuran gaya kepemimpinan otoriter yaitu berkaitan dengan komponen keputusan terpusat, tugas diperinci, subjektifitas pemimpin, pendapat hanya sebagai lip service, dan pengawasan yang ketat (Sutikno, 2014, hal.21)

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik juga memegang peran penting dalam membentuk kesejahteraan karyawan. Menurut Azharuddin (2019), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja. Ini termasuk hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Menurut Sanjaya (2020), lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan non fisik di sekitar yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh perasaan manusia. Menurut Siagian (2019), indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat;
- b. Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja.

**Kinerja**

Kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggungjawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Organisasi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa yang akan datang dengan perilaku yang dilihat dari keseluruhan pegawai, Handoko (2016:221).

Menurut Marpaung (2017:93) Kinerja Pegawai dalam organisasi adalah sejauh mana sumbangan dalam organisasi itu dapat mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**METODE**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya dengan didukung data berupa angka. Penelitian ini digunakan untuk menggambarkan fakta dan fenomena tertentu secara sistematis, detail, dan factual, Sugiyono (2020). Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang memenuhi kaidah ilmiah secara empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT SUMBER PERINTIS RAGAMPANGAN sebanyak 75 orang dan keseluruhan populasi tersebut ditetapkan sebagai sample dengan teknik total sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT SUMBER PERINTIS RAGAMPANGN.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan otoriter (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2). Uji kualitas data dilakukan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Teknik dalam analisis menggunakan melalui uji asumsi klasi, uji hipotesis, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi.

**HASIL PENELITIAN**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT SUMBER PERINTIS RAGAMPANGAN yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Tabel.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	25	34
Laki-laki	50	66
Total	75	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diperoleh data bahwa dari 75 responden, sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 50 orang (66%) sedangkan perempuan berjumlah 25 orang (34%).

Tabel 2. Responden berdasarkan umur

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
18-25	20	26

26-40	40	53
>40	15	21
Jumlah	75	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diperoleh data bahwa dari 75 responden, sebagian besar responden berada dalam rentang 26-40 tahun yaitu sebanyak 40 orang (53%), sedangkan yang berada dalam rentang usia 18-25 tahun sebanyak 20 orang (26%), dan responden yang berada dalam rentang usia >40 tahun sebanyak 15 orang (21%).

### Uji Validitas

Hasil dari pengujian validitas yang telah dilakukan mengemukakan bahwa 27 pernyataan yang dinyatakan valid atau hasilnya lebih dari r label yaitu lebih dari 0,469. Untuk pengujian dari reabilitas Cronbach Alphanya lebih dari 0,60 yaitu sebesar 0,653 dan dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

Cronbach Alpha variabel Gaya Kepemimpinan otoriter, Lingkungan Kerja non fisik dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai lebih dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Table.3 Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1),  
Lingkungan Kerja Non fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### One-sample kolmogorov-smirnov test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.42753108
Most Extreme Differences Absolute		.150
	Positive	.150
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.298
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069

- Test distribution is Normal
- Calculated from data

Berdasarkan hasil dari pengujian normalitas ketiga variable yang diuji dengan standar Kolmogrov smirnov Asymp.sig (2-tailed) sebesar  $0.069 > 0.05$  maka dinyatakan normal dan dapat dilakukan uji korelasi.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1),  
Lingkungan Kerja Non fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

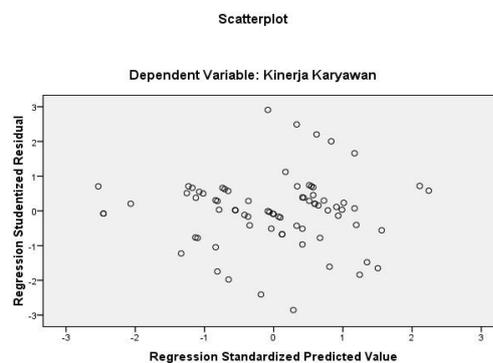
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-15.387	7.998		-1.924	.058		
Gaya Kepemimpinan otoriter	.590	.114	.461	5.153	.000	.851	1.174
Lingkungan Kerja non fisik	.702	.159	.394	4.405	.000	.851	1.174

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil pengujian SPSS versi 17.0 terlihat bahwa nilai *tolerance value* adalah 0.851 yang berarti  $> 0.10$  dan nilai dari VIF adalah 1.174 atau  $< 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas

**Uji Heterokodastisitas**

Hasil dari uji heterokodastisitas



Dari hasil pengujian heterokedastisitas terlihat bahwa tabel grafik scatterplot di atas tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Hasil Uji Autokorelasi  
Model summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1		.713 <sup>a</sup>	.509	.495	4.489	2.733

a. Predictors: (Constant) gaya kepemimpinan otoriter , lingkungan kerja non fisik

b. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson di atas, residual persamaan regresi diperoleh angka d- hitung sebesar 2.733 sebagai pedoman umum, Durbin Watson berkisar 0 dan 4. Jika nilai uji statistik Durbin Watson  $< 1$  atau  $> 3$ , maka residual atau *error* dari model regresi

tidak bersifat independen atau terjadi autokorelasi. Jadi berdasarkan nilai uji statistik Durbin Watson dalam penelitian ini sebesar  $2,733 > 1$  dan  $2,733 < 3$  sehingga tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Hipotesis Uji t

#### 1. Uji hipotesis pengaruh antara gaya kepemimpinan otoriter (X1) terhadap kinerja karyawan (X2)

Hasil Uji t variabel X<sub>1</sub> terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.645	6.772		1.129	.263
Gaya kepemimpinan otoriter	.784	.118	.613	6.635	.000

a. Dependent variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas dan aturan pengambilan keputusan didapatkan yaitu  $t_{hitung} = 6,635$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,666$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y).

#### 2. Uji Hipotesis pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.903	8.328		.349	.728
Lingkungan kerja non fisik	1.018	.171	.572	5.961	.000

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas dan aturan pengambilan keputusan didapatkan yaitu  $t_{hitung} = 5,961$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,666$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y).

### Uji F

Hasil Uji F Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1501.562	2	750.781	37.264	.000 <sup>a</sup>
Residual	1450.624	72	20.148		
Total	2952.187	74			

a. Predictors: (Constant) Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja Non Fisik

## b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara bersama-sama variabel dependen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Y) atau sama hipotesis diterima. Jadi  $F_{hitung} = 37,264$  selanjutnya diinterpretasikan dengan  $F_{tabel}$ , dengan dk pembilang = k dan dk penyebut =  $75 - 2 = 73$  dan tingkat kesalahan yang ditetapkan adalah 10%. Maka  $F_{tabel} = 2,38$  dalam hal ini berlaku ketentuan bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk semua populasi.

Dari perhitungan pengujian diatas  $F_{hitung} = 37,264 > F_{tabel} = 2,38$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda tersebut dapat diberlakukan untuk seluruh populasi atau pengaruh signifikan untuk tingkat kepercayaan 90%.

**HASIL PEMBAHASAN**

Berdasarkan perhitungan korelasi antar variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Otoriter) terhadap Y (Kinerja Karyawan) diperoleh nilai 0.613 karena hasil korelasi berada pada 0.41–0.70 maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan antar variabel kuat. Dan didapatkan yaitu  $t_{hitung} = 6,635$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,666$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil uji t membuktikan bahwa variable Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial. Dan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,376. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 37,6%, sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan korelasi antar variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap Y (Kinerja Karyawan) diperoleh nilai 0.572 karena hasil korelasi berada pada 0.41 – 0.70 maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan antar variabel kuat. Selain itu didapatkan nilai  $t_{hitung} = 5,961$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,666$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil uji t membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial. Dan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,327. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,7%, sedangkan sisanya 67,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi maka didapatkan nilai antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y sebesar 0.713. setelah dilakukan perhitungan korelasi diatas maka akan didapatkan nilai koefisien korelasi r antara variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Otoriter) terhadap  $X_2$  (Lingkungan Kerja Non Fisik) sebesar 0.713 karena hasil korelasi berada pada 0.41 – 0.70 maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan antar variabel kuat.

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 50,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Otoriter)  $X_2$  (Lingkungan Kerja Non Fisik) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari perhitungan pengujian  $F_{hitung} = 37,264 > F_{tabel} = 2,38$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda tersebut dapat diberlakukan untuk seluruh populasi atau berpengaruh signifikan untuk tingkat kepercayaan 90%.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. SUMBER PERINTIS RAGAMPANGAN yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter. Serta gaya kepemimpinan yang fleksibel dan selalu menerapkan evaluasi dua arah antar karyawannya. Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. SUMBER PERINTIS RAGAMPANGAN yaitu dengan menerapkan lingkungan kerja yang konstruktif dimana semua karyawan di dorong untuk berinteraksi dengan yang lain dan mengerjakan tugasnya dengan cara yang saling membantu antar karyawan agar menumbuhkan rasa kepuasan dalam kebutuhannya untuk selalu berkembang. Serta selalu melakukan koordinasi antara rekan kerja. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. SUMBER PERINTIS RAGAMPANGAN karena kedua variabel tersebut saling berhubungan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Astutiningtyas, T., Chandra, K., & Wiyono, G. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 597-611.
- Noratta, S., Masriah, I., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 11(2), 341-350.
- Putri, N. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 502-509.
- Firandhi, V. Y. O., & Yuli Budhiarti, N. (2023). Analisis Peran Guru Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Membaca Permulaan Siswa Kelas III Di SDN 08 Bungkok. *ALACRITY: Journal of Education*, 1-9.
- Rizqiyani, V. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 67-80.
- Onika, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara/Febru Onika/26180518/Pembimbing: Ponco Priyantono.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Rahayu, S., & Juhaeti, J. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. AISAN NASMOCO INDUSTRI DI CIKARANG, JAWABARAT. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176-187.
- Ongkoatmodjo, S. M., Surya, D. A., & Remiasa, M. (2015). Analisa Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Room Division Swiss-Belinn Hotel Manyar Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(2), 529-545.

- Silvia Permata Sari, S. P. S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PROVINSI JAWA TENGAH (*Doctoral dissertation*, UPT. Perpustakaan Undaris).
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314-322.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703-713.
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79-85.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439-45