

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, LINGKUNGAN KERJA FISIK, *NON* FISIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Kustria Mei Anjani
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

wahidhermawan1994@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan signifikansi pengaruh kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik terhadap kemajuan organisasi. Jenis penelitian penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif menggunakan SPSS 24. Sedangkan teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan media kuesioner dengan metode likert. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan STPMD/APMD Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan didapatkan sampel sebanyak 65 orang karyawan STPMD/APMD Yogyakarta. Berdasarkan uji yang telah selesai dilakukan pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa : (1) Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (3) lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (4) gaya kepemimpinan partisipati, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan no fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: **Kepemimpinan, Partisipati, Lingkungan, Kerja, Organisasi**

ABSTRACT

This study aims to find the significance of the influence of participatory leadership, physical work environment and non-physical work environment on organizational progress. This type of research is a quantitative research method using SPSS 24. While the data collection technique in this study uses a media questionnaire with the Likert method. The population in this study were employees of STPMD/APMD Yogyakarta. The sampling technique used a saturated sample and a sample of 65 employees of STPMD/APMD Yogyakarta was obtained. Based on the tests that have been completed in this study, the results show that: (1) Participatory leadership style has no significant effect on organizational commitment. (2) The physical work environment has a significant effect on organizational commitment. (3) the non-physical work environment has a significant effect on organizational commitment. (4) participative leadership style,

physical work environment, non-physical work environment simultaneously affect organizational commitment. Based on the results of the research conducted, it can be concluded that participatory leadership style has no significant effect on organizational commitment, physical work environment has a significant effect on organizational commitment, non-physical work environment has a significant effect on organizational commitment, and participative leadership style, physical and non-physical work environment simultaneously positive effect on organizational commitment.

Keywords: Leadership, Participatory, Environment, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Kunci keunggulan yang sulit ditiru organisasi lain adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Purnama. et al., 2019), sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Ketika organisasi telah berhasil mengatur dan mengelola secara efektif sumber daya manusia, maka sebagai organisasi yang baik harus memperhatikan juga komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Adanya komitmen organisasi dapat menjaga semangat dan integritas para karyawan, sehingga para karyawan mempunyai prinsip yang seirama dengan organisasi (Rahmawati & Syarifuddin, 2023).

Menjadi penting seorang pemimpin dalam suatu organisasi mampu mempraktikkan sebuah gaya kepemimpinan yang tidak hanya sekedar melakukan perintah, tapi juga memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk ikut terlibat secara partisipatif (Fahlevi SI & Affandi, 2019). Pengkulturan dalam suatu gaya kepemimpinan yang buruk akan melahirkan budaya yang buruk dalam lingkungan organisasi, baik lingkungan fisik maupun *Non Fisik* (Alsya, Syarifuddin, 2022). Siklus ini tentu akan menghambat terbentuknya komitmen organisasi jika tidak bisa dikelola dengan baik (Purnama. et al., 2019).

Lingkungan kerja fisik juga merupakan sarana dan prasarana yang dapat dilihat dan digunakan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti penyediaan kamar mandi, kantin dan tempat ibadah (Srutiningsih et al., 2023). Lingkungan kerja *non* fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Mufidatun & Azizah, 2019). Berdasarkan pembahasan dan penjabaran pada kerangka diatas, agar tulisan ilmiah ini dapat berjalan secara maksimal, maka perlu untuk membatasi masalah pada ruang lingkup dan memfokuskan pada

pembahasan seputar gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi (Suryaningrum et al., 2019).

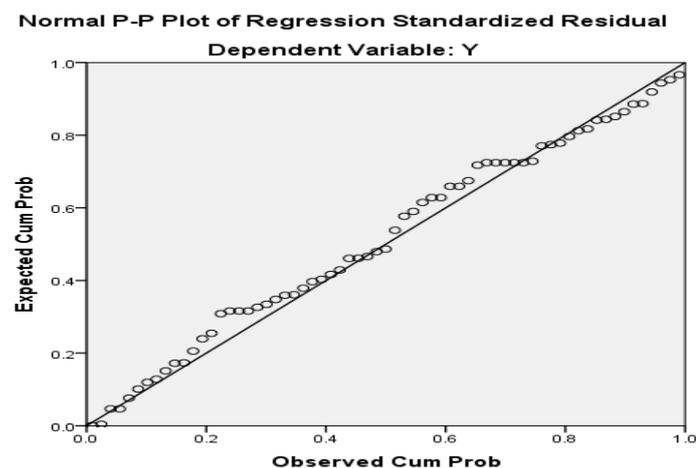
METODE PENELITIAN

Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang berusaha menerangkan secara ilmiah fenomena – fenomena yang terjadi pada saat ini dengan berlandaskan pada data – data yang dihimpun secara langsung. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi dan sampel. Pengumpulan data penelitian menggunakan instrumen dengan analisis data bersifat kuantitatif. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan STPMD/APMD Yogyakarta yang berjumlah 65 karyawan. Ukuran sampel yang digunakan dengan mengoperasikan pendapat (Silalahi, 2015) yang menyatakan apabila populasi kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Jadi pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan STPMD/APMD Yogyakarta sebanyak 65 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UJI Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Gambar di atas dapat kita lihat bahwa garis diagonal melukiskan keadaan utuh sebuah data yang berdistribusi normal, titik – titik memperlihatkan kebanyakan data diuji. Dari gambar tersebut memperlihatkan titik – titik

mengikuti garis diagonal. Sehingga logis untuk disimpulkan bahwa dari Penelitian ini berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40001755
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.089
	Positive	.046
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Pengolahan data dengan IBM SPSS 24

Tabel diatas merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji One-sample Kolmogorov-smirnov. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai asymp.sig. sebesar 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolienaritas

Dari hasil perhitungan yang berada pada hasil uji multikolinearitas, terlihat bahwa variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 5.818 (X1), 2.583 (X2), dan 8.237 (X3) dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

Hasil Uji Gletjer Heterokedastisitas

Berdasarkan hitungan uji gletjer diperhatikan nilai sig. variabel X1 memilik sig. sebesar $0.600 > 0.05$. X2 sebesar $0.964 > 0.05$ dan X3 sebesar $0.416 > 0.05$. sehingga hasil ini dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model ini karena besaran nilai sig. semua variabel independent mempunyai nilai diatas 0.05.

Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui untuk nilai Durbin-Watson (DW) = 2.082, dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0.05) dengan jumlah sampel sebanyak 65 dan jumlah variabel independent 3 sehingga didapatkan nilai dari du dari tabel $r = 1.6960$. Nilai W lebih besar dari batas du dan kurang dari $(4-du) = 4 - 1.6960 = 2.304$. sehingga bisa disimpulkan tidak terdapat autokorelasi

Teknik Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.838	.993		1.850	.069					
X1	-.126	.233	-.091	-.540	.591	.907	-.069	-.023	.063	5.818
X2	.406	.177	.345	2.293	.025	.924	.282	.097	.079	2.583
X3	.545	.141	.698	3.855	.000	.939	.443	.163	.055	8.237

a. Dependent Variable: Y

Nilai konstanta adalah 1.838 yang berarti jika terjadi perubahan variabel gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka komitmen organisasi pada STPMD/APMD Yogyakarta adalah sebesar 1.838 satuan.

Analisis Korelasi

Nilai signifikansi gaya kepemimpinan partisipatif (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) mendapatkan hasil perhitungan 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara setiap variabel X1, X2 dan X3 dengan variabel Y.

Sedangkan tingkat hubungan variabel dapat dilihat nilai *pearson correlation* pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1) sebesar 0.907 (Positif). Sedangkan tingkat hubungan variabel dapat dilihat nilai *pearson correlation* pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1) sebesar 0.907 (Positif). Nilai *pearson correlation* variabel lingkungan kerja fisik (X2) adalah sebesar 0.924 (Positif) maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki derajat hubungan sangat kuat dan positif dengan komitmen organisasi (Y). Terakhir adalah nilai *pearson correlation* variabel lingkungan kerja non fisik

(X3) adalah sebesar 0.939 (Positif) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berhubungan sangat kuat dan positif dengan komitmen organisasi.

Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.838	.993		1.850	.069
	X1	-.126	.233	-.091	-.540	.591
	X2	.406	.177	.345	2.293	.025
	X3	.545	.141	.698	3.855	.000

a. Dependent Variable: Y

- Pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -0.540 yang berarti lebih kecil dari t tabel ($-0.540 < 1.66940$) dan memiliki nilai sig. sebesar $0.591 > 0.05$, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) maka H1 tidak diterima
- Pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.293 yang berarti lebih besar dari t tabel ($2.293 > 1.98326$) dan memiliki nilai sig. $0.025 < 0.05$, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dan H2 diterima
- Pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.293 yang berarti lebih besar dari t tabel ($2.293 > 1.98326$) dan memiliki nilai sig. $0.025 < 0.05$, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dan H2 diterima

Hasil Uji F

Hasil uji F diatas dapat dilihat nilai F hitung adalah sebesar 165.372 dengan F table adalah 2.75 sehingga F hitung $>$ F table ($165.372 > 2.75$). diketahui nilai sig $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1), variabel lingkungan kerja fisik (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Bahwa nilai koefisien determinasi yang terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0.885. hasil ini dapat diartikan bahwa persentase gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kemajuan organisasi sebesar 88,5% dan 11.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menggunakan metode kuantitatif maka bisa diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya Kepemimpinan Partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pernyataan diatas di dukung oleh hasil uji T Pada variabel kemampuan individu (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -0.540 yang berarti lebih kecil dari t tabel ($-0.540 < 1.66940$) dan memiliki nilai sig. sebesar $0.591 > 0.05$, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pernyataan tersebut berdasarkan pada uji t yang dilakukan dimana pada variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.293 yang berarti lebih besar dari t tabel ($2.293 > 1.98326$) dan memiliki nilai sig. $0.025 < 0.05$, dari data tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pernyataan tersebut berdasarkan pada uji t yang dilakukan dimana Pada variabel lingkungan kerja non fisik (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.213 yang berarti lebih besar dari t tabel ($4.213 > 1.98326$) dan memiliki nilai sig. sebesar $0.000 < 0.05$, dari data tersebut dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pernyataan ini diperkuat oleh Hasil uji F dimana dapat dilihat nilai F hitung adalah sebesar 165.372 dengan F table adalah 2.75 sehingga $F \text{ hitung} > F \text{ table}$ ($165.372 > 2.75$). diketahui nilai sig $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1), variabel

lingkungan kerja fisik (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pernyataan diatas di dukung oleh hasil uji T Pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -0.540 yang berarti lebih kecil dari t tabel ($-0.540 < 1.66940$) dan memiliki nilai sig. sebesar $0.591 > 0.05$, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y), sehingga H1 tidak diterima.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pernyataan tersebut berdasarkan pada uji t yang dilakukan dimana Pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.293 yang berarti lebih besar dari t tabel ($2.293 > 1.98326$) dan memiliki nilai sig. $0.025 < 0.05$, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) sehingga H2 diterima.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pernyataan tersebut berdasarkan pada uji t yang dilakukan dimana Pada variabel lingkungan kerja non fisik (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.213 yang berarti lebih besar dari t tabel ($4.213 > 1.98326$) dan memiliki nilai sig. sebesar $0.000 < 0.05$, dari data tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) sehingga H3 diterima.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan no fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pernyataan ini diperkuat oleh Hasil uji F dimana dapat dilihat nilai F hitung adalah sebesar 165.372 dengan F table adalah 2.75 sehingga F hitung $>$ F table ($165.372 > 2.75$). diketahui nilai sig $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa varibel gaya kepemimpinan partisipatif (X1), variabel lingkungan kerja fisik (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Sehingga H4 diterima.

Untuk disarankan kepada STPMD/APMD Yogyakarta adalah sesuai dengan hasil Penelitian yang juga merupak kondisi nyata. Diantara tiga variabel terdapat satu variabel yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi yaitu variabel gaya kepemimpinan partisipatif. Dari jawaban rata – rata dari responden

memberikan respon yang mengejutkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dalam segala aspek ternyata tidak terlalu efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi. Sehingga sangat dibutuhkan kombinasi gaya Kepemimpinan lainnya sehingga anggota maupun organisasi dapat berkembang lebih cepat daripada sekarang.

Hadirnya penelitian ini pasti memberikan kontribusi positif terhadap dunia akademik, khususnya para peneliti yang sedang menempuh perkuliahan di universitas. Harapan saya kepada peneliti selanjutnya agar dapat mempelajari serta mengembangkan penelitian mengenai kemajuan organisasi dengan menambahkan variabel yang faktual dengan menggunakan metode yang berbeda, seperti variabel kepemimpinan demokratik, motivasi kerja, kerjasama tim dan lain-lain. Saran ini dilatarbelakangi karena pada uji koefisien determinasi (R^2) menyatakan persentase gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 88,5% dan 11,5% dengan argumentasi bahwa masih ada variabel lain yang bisa relevan dengan penelitian ini.

Untuk peneliti selanjutnya, memang agak sulit meneliti instansi dengan tingkat kesibukan tinggi sehingga pada prosesnya seringkali mengalami hambatan – hambatan, khususnya pada saat pengambilan data melalui kuesioner online (*google form*). Saran kedepannya harus ada kombinasi dengan menggunakan kuesioner manual/cetak. Sebagai pemantapan hasil penelitian, peneliti selanjutnya dapat menggunakan data sekunder sebagai pendukung penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsya, Syarifuddin, A. F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Universitas Telkom Bandung, Indonesia Di era perkembangan teknologi dan informasi saat ini, segala sesuatu termasuk dinamis dan sangat cepat. Untuk menghadapi. IX(2), 231–242.*
- Fahlevi SI, M., & Affandi, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Organizational Trust Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen, 3(2)*, 161–173. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v3i2.1381>
- Mufidatun, M., & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Person-Organizational Fit Terhadap Komitmen Organisasi (Study pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma' Arif 9 Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 1(1)*, 132–145. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.402>
- Purnama., I., Nyoto., & Komara, A. H. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan,

motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 152–164.

- Silalahi, U. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *Journal of Visual Languages & Computing*, 11(3), 287–301.
- Srutiningsih, N. N., Luh, N., & Sayang, W. (2023). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali) Ni Nyoman Srutiningsih , Cs : Peran Mediasi Motivasi Kerja* 10(6), 382–400.
- Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Kayawan, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang). *Jurnal Ekbis*, 20(2), 1320. <https://doi.org/10.30736/ekbis.v20i2.241>
- Winna Rahmawati Syarifuddin2. (2023). *Pada Pt Citra Putera Utama Pringsewu Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori Baik Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori Kurang Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori Buruk.* 10, 633–645.