



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA NON
FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN MALANG**

**(Studi Kasus Pada Pegawai Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantibum
Seksi Pengamanan)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**Putri Ayu Maghfiro
NPM. 21901081459**

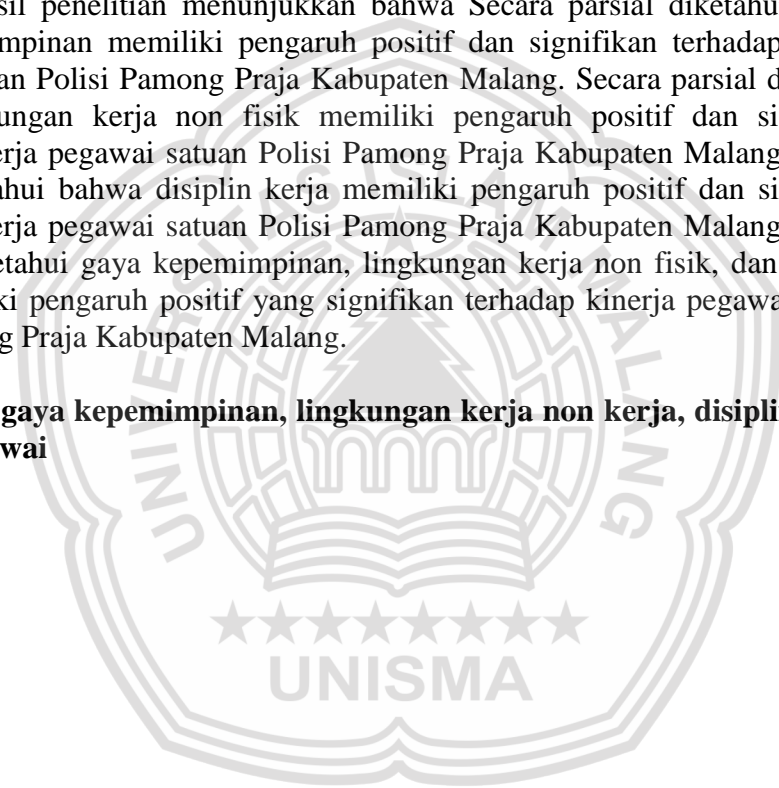


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2023**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang. Jenis penelitian yaitu kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang. Secara simultan diketahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang.

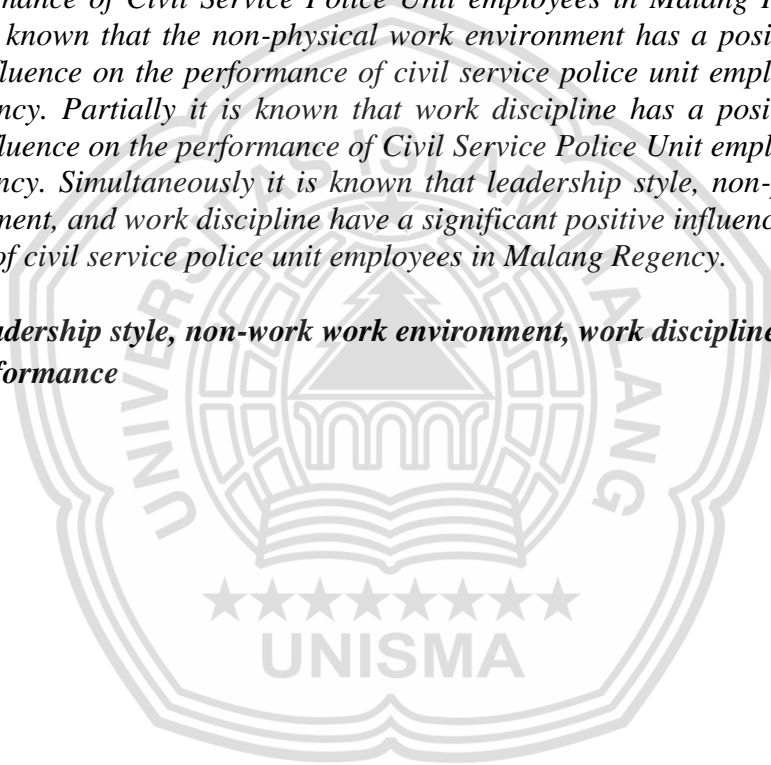
Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, non-physical work environment and work discipline on the performance of Civil Service Police Unit employees in Malang Regency. This type of research is quantitative. The approach used in this study is an associative approach, using a saturated sample. Data collection techniques in this study using a questionnaire technique. Data analysis techniques in this study used the Classical Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Test (t test and F test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study used the software program SPSS (Statistics Package for the Social Sciences) version 25. The results showed that it was partially known that leadership style had a positive and significant influence on the performance of Civil Service Police Unit employees in Malang Regency. Partially it is known that the non-physical work environment has a positive and significant influence on the performance of civil service police unit employees in Malang Regency. Partially it is known that work discipline has a positive and significant influence on the performance of Civil Service Police Unit employees in Malang Regency. Simultaneously it is known that leadership style, non-physical work environment, and work discipline have a significant positive influence on the performance of civil service police unit employees in Malang Regency.

Keywords: *leadership style, non-work work environment, work discipline, employee performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komponen penting dalam instansi atau perusahaan yang tidak dapat dipisahkan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga dapat digunakan untuk melacak pertumbuhan perusahaan. Sumber daya manusia pada dasarnya mengambil bentuk individu yang bekerja untuk perusahaan dan yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan mereka. Dalam instansi perlu adanya kualitas sumber daya manusia yang mumpuni untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Berbedanya tingkat efektivitas kerja di Satpol PP Kabupaten Malang yang akibatnya pegawai mulai tidak disiplin dan tidak mengerjakan tugas sesuai jadwal.

Satpol PP Kabupaten Malang merupakan salah satu instansi yang mempunyai pegawai banyak salah satunya dalam bidang trantibum seksi pengamanan yang memiliki 66 personil yang terbagi menjadi 3 regu dan masing-masing regu berjumlah 22 personil yang terdiri dari 1 (satu) orang komandan regu, 1 (satu) orang wakil komandan regu dan 20 (dua puluh) orang anggota melaksanakan tugas pengamanan di 6 (enam) titik penjagaan yang berbeda serta memiliki tingkat aktivitas yang berbeda pula. Dimana yang terjadi saat ini mulai muncul sikap yang tidak disiplin terhadap waktu dan pekerjaan seperti tidak tepat waktu dalam masuk kerja, tukar shift jadwal kerja yang sudah ditentukan oleh pemimpin. Hal ini yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja pegawai sedangkan dimana semuanya tahu tugas satpol pp itu mendisiplinkan masyarakat kabupaten maupun kota. Oleh

karena itu instansi ini dapat memberikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja agar anggota melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur. Adapun perbedaan tingkat aktivitas ini terdapat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Aktivitas Kerja

No.	Tempat Berjaga	Jumlah Personil Yang Bertugas	Tingkat Aktivitas
1.	Kantor Dinas Bupati Malang yang Bertempat di Wilayah Kota Malang	7	Sedang
2.	Kantor Dinas Bupati Malang yang Bertempat Di Wilayah Kecamatan Kepanjen	5	Rendah
3.	Rumah Dinas Bupati Malang	4	Tinggi
4.	<i>Block Office</i> Kantor Terpadu Kabupaten Malang	2	Rendah
5.	Rumah Dinas Wakil Bupati Malang	2	Tinggi
6.	Kediaman Bupati Malang	2	Tinggi

Sumber: Satpol PP Kabupaten Malang tahun 2022

Tujuan instansi dapat tercapai tidak bergantung pada sarana prasarananya yang cukup atau peralatan yang terbaru, justru pada insan yang melakukan tugas tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan, motivasi individu

lingkungan sosial dan disiplin kerja. Disiplin kerja diperlukan agar dapat menghasilkan kinerja yang bagus. Maka dari itu dapat melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dan terciptanya kinerja yang baik. Sesuai dengan dalil dibawah ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □

“Hai orang beriman, taatlah kepada allah dan kepada rasul juga kepada pemegang kekuasaan dari kalangan mu”. Ayat diatas yaitu tidak termasuk orang yang beriman yang melaksanakan amal saleh agar taat dalam hal kebenaran juga nasehat agar tidak berubah kesabarannya.

Penelitian terdahulu pada pengaruh dari gaya kepemimpinan menurut Windartini (2018) dan Arysandi (2022) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan menurut Arson (2020) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara pasti terhadap kinerja. Secara umum gaya kepemimpinan merupakan wujud dari sifat pemimpin yang mampu menjadi seorang pemimpin yang baik dan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Fungsi kepemimpinan ini sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pada dasarnya gaya kepemimpinan dapat memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Begitu juga hasil penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja non fisik pada penelitian Rivalita dan Ferdian (2020) lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang tidak sejalan dengan Fitriani dkk (2018) menyatakan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hubungan antar karyawan merupakan implementasi dari

lingkungan kerja non fisik, yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik yaitu yang dapat memengaruhi emosional seseorang pada sebuah perusahaan. Selain lingkungan kerja non fisik faktor lainnya yaitu disiplin kerja yang hasilnya diungkapkan oleh Purnawijaya (2019) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda di ungkapkan oleh Irawan dkk (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pada dasarnya disiplin kerja pada manajemen sumber daya manusia yang tujuannya untuk meminimalisir kekeliruan dalam melaksanakan tugas dan meraih tujuan organisasi.

Dari perbandingan hasil *research* dan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti perihal variabel ini dan mengambil objek ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang (Studi Kasus Pada Pegawai Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantibum Seksi Pengamanan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang?

3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang.
4. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa memberikan pengetahuan teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja serta pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemda Kabupaten Malang

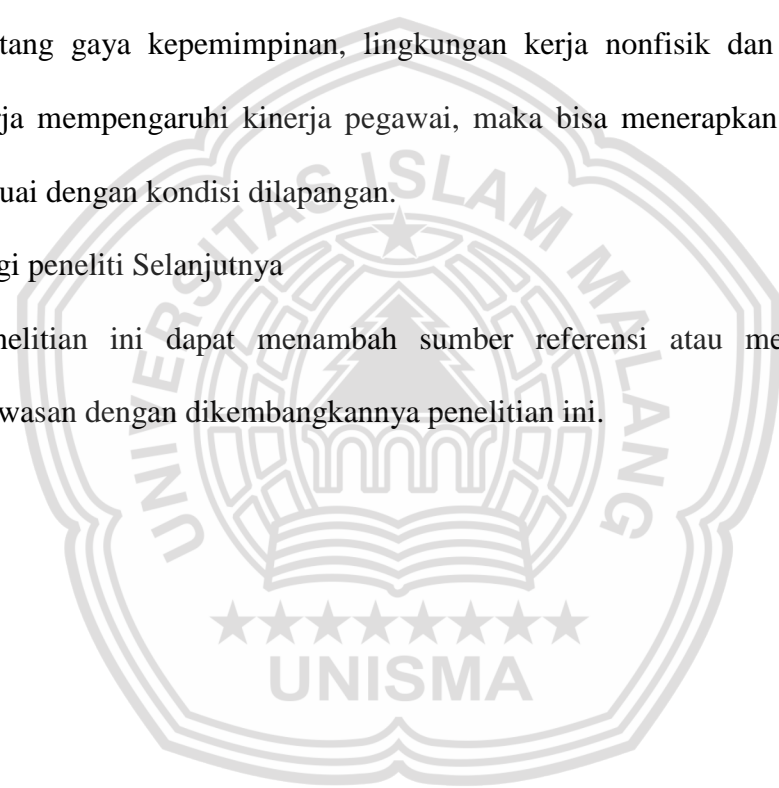
Penelitian ini bisa dijadikan untuk mengambil sebuah kebijakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan menjadi ilmu pengetahuan dan masukan tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja nonfisik dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, maka bisa menerapkan sesuatu sesuai dengan kondisi dilapangan.

c. Bagi peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menambah sumber referensi atau menambah wawasan dengan dikembangkannya penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada objek penelitian yaitu Pegawai Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantibum Seksi Pengamanan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka berikut ini merupakan kesimpulan dari penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantibum Seksi Pengamanan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini bahwa gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja pegawai, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja pegawai. lingkungan kerja non fisik yang baik dapat menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti disiplin kerja membuat peningkatan terhadap kinerja

pegawai, dengan pegawai disiplin seperti masuk sesuai waktu yang ditentukan, mematuhi peraturan yang ditetapkan, serta bertanggungjawab atas pekerjaan sendiri bisa memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai tersebut.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini telah di upayakan secara optimal, meskipun demikian dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Peneliti hanya mengambil populasi pegawai Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantibum Seksi Pengamanan saja dengan jumlah 66 responden.
2. Penelitian ini hanya bisa menjelaskan 69,3% dengan menggunakan variabel independen yaitu: gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan disiplin kerja (X_3).

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan serta keterbatasan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan saran pada penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mencakup seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Malang.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti stres kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan masih banyak lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AFANDI, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Ansory, AL Fadjar dan Idrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.*
- Arson, Bambang Mantikei and Usup Riassy Christa. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kotawaringin Timur. Journal of Environment and Management.* 1(1), 46-56.
- Arysandi, D., & Husniati, R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.* In *Journal of Young Esntrepreneurs* . Vol. 1, No. 1, 118-132.
- Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Disipln Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA),* 2(4), 537-545.
- Eka, G., & Rasulong, C. A. (n.d.). (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Surabaya.*
- Erri, D., Ajeng Puji Lestari, dan Hasta Herlan, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian.* 1(9).
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). *Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia.* In *Forum Ekonomi* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).
- Faisal, M. (2021). *Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, U., & Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, I. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin.*
- Farisi, S., Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora,* Vol. 4, No. 1.15-33.
- Fitriani, D., Nurlaela, and Dirarini, S. (2018). *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari.* *Cakrawala Management Business Journal.* Vol. 1, No.1, 119-133.

- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Harry Mardika, N. and Susanti. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk*.
- Hasibuan, J. S., Beby Silvy. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.(Vol. 2 No. 1).
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur*, 1(1), 141–150.
- Irawan, D., Kusjono, G., Suprianto., Program, P., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpon*. Vol. 1, No. 3, (176-185).
- Kamal, F., Widi Winarso., and Edy Sulistio. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Citra Transformasi. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 59–70.
- Laosoh, L. S., Moonti, U., Sudirman, S., & Mahmud, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(3), 1615-1620.
- Makkira, Dr. Gunawan dan Dr. Abdul Razak Munir. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. In Jurnal Mirai Management*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Pelajar.
- Marpaung, F., K., Yuni Namirah, Silvia Usandra, Ganda Putra dan Cindy Monica. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. In Jurnal Warta Edisi* (Vol. 63).
- Meissy, F., Program, P., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya* (Vol. 7, Issue 1).
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.

- NitiseMITO. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Pamulang, W. U. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.
- 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.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Rahayu, K. N. P. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. UNDAGI JAYA MANDIRI Oleh. *E-Jurnal Manajemen Undiknas*.
- Rivalita, C. and Ary Ferdian. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service di Universitas Telkom. Jurnal Mitra Manajemen*. 4(4), 509–522.
- Ronal, O., Sihaloho, D., Siregar, H., Sisngamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (n.d.). (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*.
- Rosi, D., Dadang Suparman, H., Pdi, S., & Sukabumi, P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Stockfit P2 PT Pratama Abadi Industri Sukabumi*. In *Jurnal Mahasiswa Manajemen* (Vol. 1, Issue 1).
- Rosmala Dewi, D., Marina Suliatyati., and M. Ali Mauludin. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi The Relation Between Leadership Form and Employee*.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Setyadi, B. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.

- Simamora, Bilson. (2018). *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supriadi, A., dan Vera Anitra. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda*. In *Borneo Student Research* (Vol. 1).
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tegor, S. E. , M. M., Susanto, A. S. Pd. , M. M. , Ph. D., Togatorop, V. S. Pd. , M. M., Sulivyo, L. S. E. , M. M., & Siswanto, L. C. W. J. S. E. , M. I. P. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (M. S. E. , M. M. Rachmawati, Ed.; Cetak 1).
- Thoha, I., & Susilo, D. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Finance, Accounting, Tax (FAT) Pt Makmur Raharja Jakarta. *Jurnal mitra manajemen*, 12(1), 21-28.
- Tyas, R., D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Pertamina Refinery Unit IV Cilacap*.
- Utari, H.,P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung*.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wijono, Sutarto. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group
- Windartini, S. (2018). *Pengaruh Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hulu*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Yanuarti, E. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. *Journal of Business Theory and Implementation*. Vol. 5, No 2.