

## Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Satgas PPKS/PPKPT melalui Motivasi Kerja pada PTS di LLDIKTI Wilayah III

Yudha Satria\*<sup>1</sup>, Andini Nurwulandari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Nasional

e-mail: <sup>1</sup>yudadise@gmail.com, <sup>2</sup>anurwulandari81@gmail.com

Submit	Revised	Accepted	Available Online
12-08-2025	28-08-2025	01-09-2025	03-09-2025

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan sistem kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja dosen yang tergabung dalam Satgas PPKS/PPKPT pada perguruan tinggi swasta di bawah koordinasi LLDikti Wilayah III Jakarta. Sebanyak 100 dosen yang berperan sebagai ketua maupun anggota Satgas PPKS/PPKPT yang menjadi responden penelitian. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan analisis Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang demokratis dan kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun keduanya meningkatkan motivasi kerja yang kemudian mendorong kinerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik terbukti memberikan pengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor mediasi penting yang menghubungkan aspek organisasi dengan kinerja Satgas PPKS/PPKPT. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini memberikan masukan untuk memperkuat gaya kepemimpinan yang demokratis, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memastikan kompensasi yang adil, sehingga efektivitas Satgas PPK/PPKPT dapat lebih optimal dalam menjalankan mandat dalam melakukan pencegahan dan penanganan kekerasan di lingkungan perguruan tinggi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Motivasi Kinerja

**Abstract** - This study aims to analyze the influence of leadership style, non-physical work environment, and compensation system on work motivation and their implications for the performance of lecturers serving in the PPKS/PPKPT Task Force at private universities under the coordination of LLDikti Region III Jakarta. A total of 100 lecturers, appointed as either chairpersons or members of the Task Force, participated as respondents. The research applied a quantitative approach with data analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS 4.0. The findings reveal that democratic leadership and compensation do not directly affect performance, but both enhance work motivation, which in turn contributes to performance. Meanwhile, the non-physical work environment shows a significant influence both directly and indirectly. These results highlight work motivation as a key mediating factor linking organizational aspects to Task Force performance. For higher education institutions, this study provides practical insights into strengthening participatory leadership, fostering a conducive work atmosphere, and ensuring fair compensation to optimize the effectiveness of the PPKS/PPKPT Task Force in carrying out its mandate to prevent and address violence on campus.

**Keywords:** Democratic Leadership, Non Physical Work Environment, Compensation, Work Motivation

### PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan akademik yang aman, nyaman, serta terbebas dari berbagai bentuk kekerasan. Tanggung jawab ini sesuai dengan ketentuan Permendikbudristek Nomor 30 Tahun 2021 mengenai Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) yang kemudian diperbarui menjadi Permendikbudristek Nomor 55 Tahun 2024 tentang Pencegahan dan Penanganan

Kekerasan di Perguruan Tinggi (PPKPT). Untuk mengimplementasikan regulasi tersebut, dibentuklah Satuan Tugas (Satgas) PPKS/PPKPT yang beranggotakan dosen, tenaga kependidikan, serta mahasiswa. Peran dosen sebagai ketua maupun anggota Satgas menjadi strategis karena mereka tidak hanya menjalankan tridharma, tetapi juga dituntut untuk melaksanakan fungsi tambahan dalam pencegahan dan penanganan kekerasan di kampus. Kinerja dosen dalam Satgas PPKS/PPKPT tidak terlepas dari faktor kepemimpinan, lingkungan kerja,

serta dukungan institusional dalam bentuk kompensasi. Kepemimpinan demokratis dapat mendorong partisipasi, keterbukaan, serta rasa memiliki anggota Satgas PPKS/PPKPT terhadap kebijakan kampus. Lingkungan kerja non fisik yang sehat, bebas konflik kepentingan, dan inklusif, menjadi faktor penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Sementara itu, kompensasi dan dukungan fasilitasi operasional dapat mempengaruhi persepsi keadilan dan penghargaan terhadap peran dosen di Satgas. Namun demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting yang menjembatani variabel-variabel tersebut terhadap kinerja. Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang berbeda, dimana kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sultan dan Sari, 2024), sementara faktor motivasi kerja seringkali menjadi variabel mediasi yang kuat (Elizabeth Marcelia, 2020; Arief & Mukaromatul, 2021), Hal ini menegaskan perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks dosen yang menjadi anggota Satgas PPKS/PPKPT, khususnya di lingkungan LLDikti Wilayah III.

### 1. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan keterlibatan aktif bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membuka ruang komunikasi dua arah dan mendorong partisipasi anggota dalam menyusun kebijakan maupun menyelesaikan persoalan organisasi. Penelitian terkini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berpotensi meningkatkan kinerja pegawai karena menumbuhkan rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi (Dian et al., 2024). Namun, beberapa penelitian juga menemukan hasil yang berbeda, yakni pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tidak selalu signifikan (Rahmawati et al., 2023). Inkonsistensi temuan ini memperlihatkan bahwa efektivitas kepemimpinan emokratis bisa sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik individu. Oleh sebab itu, menarik untuk ditelaah bagaimana peran kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja dosen yang tergabung dalam Satgas PPKS/PPKPT.

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup dimensi psikologis dan sosial yang terbentuk di tempat kerja, seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, serta budaya organisasi. Suasana kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman, dan termotivasi, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Studi terbaru menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan tingkat motivasi dan kepuasan pegawai (Khusnatul dan Rohyani, 2022). Namun, tidak semua penelitian menemukan hasil yang positif, misalnya pada Bagus

et al. (2023) melaporkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja tidak selalu signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik bisa berbeda tergantung konteks organisasi. Dalam konteks Satgas PPKS/PPKPT, keberadaan lingkungan kerja yang aman, bebas konflik, dan inklusif sangat krusial, mengingat peran Satgas yang berkaitan langsung dengan isu sensitif dan memerlukan dukungan psikologis yang kuat.

### 3. Kompensasi

Kompensasi dipahami sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi, baik berupa finansial maupun non finansial, untuk mengapresiasi kontribusi pegawai. Kompensasi sering kali dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, yang pada gilirannya diharapkan berdampak pada kinerja. Akan tetapi, hasil penelitian mutakhir memperlihatkan variasi. Misalnya pada Sultan dan Sari (2024) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara Mukaromatul dan Solekah (2024) juga mengkonfirmasi hal yang sama dalam konteks karyawan sektor perbankan. Kondisi ini menandakan bahwa kompensasi bukan satu satunya faktor penentu kinerja, melainkan lebih berfungsi sebagai pendorong motivasi. Dalam konteks Satgas PPKS/PPKPT, kompensasi tidak hanya diartikan dalam bentuk finansial, akan tetapi juga penghargaan non finansial seperti pengakuan formal, dukungan institusi, dan fasilitas kerja, yang semuanya dapat mempengaruhi persepsi keadilan dan semangat kerja anggota Satgas PPKS/PPKPT.

### 4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan energi dan usahanya mencapai tujuan organisasi. Penelitian terbaru menegaskan bahwa motivasi menjadi variabel penting yang berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi dengan kinerja. Misalnya, Elizabeth et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sementara Adinda et al. (2023) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dianggap sebagai variabel kunci yang menjembatani pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. Dalam konteks dosen yang menjadi Satgas PPKS/PPKPT, motivasi kerja tidak hanya didorong oleh imbalan material, tetapi juga oleh tanggung jawab moral dan komitmen untuk menciptakan kampus yang aman dan bebas dari kekerasan.

### 5. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar organisasi, baik berupa output maupun layanan. Kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian kuantitatif, tetapi juga kualitas kerja, konsistensi, dan profesionalisme. Penelitian terbaru menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Termasuk kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi (Rosmawati dan Indrayani, 2024; Dian et al., 2024). Dalam konteks Satgas PPKS/PPKPT, kinerja dosen dapat dilihat dari konsistensi dalam menjalankan mandat, profesionalisme dalam menangani kasus, serta keberpihakan pada korban. Oleh karena itu, kinerja Satgas PPKS/PPKPT bukan hanya diukur dari hasil kerja administratif, melainkan juga dari kontribusi nyata dalam mewujudkan lingkungan akademik yang aman dan inklusif.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari seluruh dosen yang secara resmi ditunjuk sebagai ketua maupun anggota Satgas PPKS/PPKPT pada perguruan tinggi swasta di bawah naungan LLDikti Wilayah III. Mengingat jumlah populasi yang cukup besar, yakni dosen-dosen pada perguruan tinggi swasta di lingkungan LLDikti Wilayah III yang tercatat aktif sebagai ketua atau anggota Satgas PPKPT di masing-masing kampus, penelitian ini difokuskan pada kelompok tersebut, peneliti menetapkan jumlah responden minimum sebanyak 100 orang.

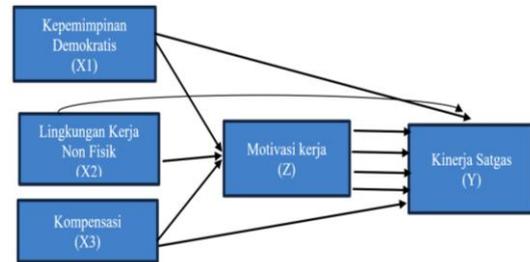
Tabel 1. Total indikator

No	Variabel	Jumlah Indikator
1	Kepemimpinan Demokratis (X1)	4
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	4
3	Kompensasi (X3)	4
4	Motivasi Kerja (Y)	4
5	Kinerja Pegawai (Z)	4
Total Indikator		20

Sumber : Data Diolah, 2025

Jumlah sampel ditentukan menggunakan metode Hair et al (2010), yang memberikan saran bahwa untuk ukuran suatu sampel yang memadai dalam analisis regresi atau SEM (Structural Equation Modeling) adalah sebanyak 5 hingga 10 kali jumlah variabel atau indikator yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari responden melalui pernyataan-pernyataan yang telah disusun secara sistematis, kuesioner disebar melalui *google form* kepada sampel

penelitian sebanyak 100 orang ketua / anggota Satgas PPKS/PPKPT di perguruan tinggi yang berada di lingkungan LLDikti Wilayah III. Berikut gambar kerangka pikir penelitian:



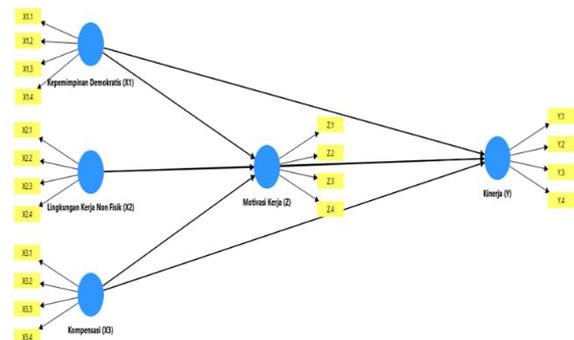
Sumber : Data Diolah, 2025

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dilakukan analisis model struktural. Uji validitas dilakukan melalui outer loading dan average variance extracted (AVE), dengan kriteria nilai loading factor >0,7 dan AVE >0,5. Sementara itu, reliabilitas instrument diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) dengan ambang batas >0,7. Instrumen yang memenuhi kriteria tersebut dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam analisis SEM-PLS.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 100 orang dosen yang tergabung sebagai ketua maupun anggota Satgas PPKS/PPKPT di perguruan tinggi swasta wilayah LLDikti III. Profil responden menunjukkan mayoritas berjenis kelamin Perempuan (63%), memiliki pendidikan terakhir S2 (76%) dan S3 (24%), dan Sebagian besar menjabat sebagai ketua satgas PPKS/PPKPT (89%). Analisis menggunakan SmartPLS versi 4 menghasilkan model struktural dengan nilai *path coefficient* yang ditampilkan pada Gambar 2. Pada tabel ini memperlihatkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel penelitian.



Gambar 2. Model Struktural SEM-PLS

Selain itu, ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 3 :

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficient SEM-PLS

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	t-statistic	p-value	keterangan
X1 -> Z	0.306	2.905	0.004	Signifikan
X2 -> Z	0.388	3.677	0.000	Signifikan
X3 -> Z	0.156	3.289	0.001	Signifikan
Z -> Y	0.449	5.444	0.000	Signifikan
X1 -> Y	0.011	0.110	0.912	Tidak Signifikan
X2 -> Y	0.302	3.143	0.002	Signifikan
X3 -> Y	0.034	0.653	0.514	Tidak Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif menunjukkan skor rata-rata setiap variabel berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Kategorisasi ditentukan berdasarkan interval skala Likert 1-4 sebagai berikut:

- a. 1,00 – 1,75 = sangat rendah
- b. 1,76 – 2,50 = rendah
- c. 2,51 – 3,25 = tinggi
- d. 3,26 – 4,00 = sangat tinggi

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dengan mendapatkan angka skor rata-rata 3,57 yang menjadikan skor ini termasuk dalam kategori sangat tinggi, menandakan bahwa pimpinan kampus dinilai melibatkan Satgas PPKS/PPKPT dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang partisipasi, serta mendukung inisiatif anggota. Lingkungan kerja non fisik juga masuk ke dalam kriteria kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 3,56, yang menggambarkan suasana kerja harmonis, dukungan struktural, komunikasi terbuka, serta pengakuan peran Satgas PPKS/PPKPT secara formal. Sementara itu, kompensasi memiliki skor rata-rata 2,93 dan tergolong tinggi, meskipun masih dianggap belum optimal terutama dari aspek kelayakan dan ketepatan waktu pemberian insentif. Variabel motivasi kerja menunjukkan skor rata-rata 3,47 dengan kategori sangat tinggi, menegaskan bahwa dosen sebagai ketua/anggota Satgas PPKS/PPKPT memiliki semangat dan dorongan intrinsic yang kuat dalam menjalankan perannya. Adapun kinerja memperoleh skor rata-rata 3,52 yang juga berada pada kategori sangat tinggi, mencerminkan bahwa dosen sebagai ketua/anggota Satgas PPKS/PPKPT konsisten dalam melaksanakan tugas dengan etika, profesionalitas, keberpihakan kepada korban, serta ketepatan waktu. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan Elizabeth et al. (2022) yang menyatakan motivasi merupakan faktor penting dalam menjembatani variabel organisasi dengan kinerja. Selanjutnya, motivasi

kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini konsisten dengan penelitian Adinda et al. (2023) yang menemukan bahwa motivasi meningkatkan komitmen dan produktivitas pegawai, dengan demikian, motivasi dapat dipandang sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan variabel organisasi dengan kinerja Satgas PPKS/PPKPT. Menariknya, pengaruh langsung kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap kinerja tidak signifikan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Sultan dan Sari (2024) serta Mukaromatul dan Solekah (2023) yang juga menemukan bahwa kompensasi tidak selalu berdampak langsung pada kinerja, melainkan melalui peran motivasional. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Hasil ini mendukung temuan Khusnatul dan Rohyani (2022), tetapi berbeda dengan Bagus et al. (2023) yang melaporkan tidak adanya pengaruh signifikan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa konteks organisasi sangat menentukan kekuatan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki posisi strategis sebagai variabel intervening. Dalam konteks Satgas PPKS/PPKPT, motivasi menjadi kunci yang menghubungkan dukungan organisasi, baik berupa kepemimpinan partisipatif, suasana kerja kondusif, maupun kompensasi, dengan kinerja dosen dalam menjalankan tugas pencegahan dan penanganan kekerasan di kampus.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dosen yang bertugas sebagai ketua maupun anggota Satgas PPKS/PPKPT. Motivasi kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi penting dalam meningkatkan kinerja. Namun, pengaruh langsung kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap kinerja tidak signifikan, sementara lingkungan kerja non fisik berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan kunci penghubung antara dukungan organisasi dan kinerja Satgas PPKS/PPKPT. Penelitian ini memiliki keterbatasan oada jumlah sampel yang relatif terbatas, yaitu sebanyak 100 responden dari 100 perguruan tinggi swasta di wilayah LLDikti III. Selain itu, variabel yang dianalisis masih terbatas pada kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi. Penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau dukungan institusi untuk memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Satgas PPKS/PPKPT.

## REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*.
- Asniwati, & Firman, A. (2023). Efek Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Nasional*.
- Ayatulloh Michael Musyaffi & Hera Khairunnisa. (2022). Analisis Kemampuan Prediktif Model PLS-SEM: Studi Kasus.
- Bagus, N. C. W., Hardiningrum, I. S., & Dewi, A. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rejeki Makmur Kediri. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*.
- Dian, F., Sumarni., & Hendriyaldi. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*.
- Duryadi. (2021). Statistik Deskriptif dan Inferensial untuk Penelitian Sosial.
- Edi, Sugiono, Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*.
- Edi Sugiono, Andini Nurwulandari, Yuniarta Dining, (2022). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Kuningan. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.
- Elizabeth, M., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.
- Ervina, dkk. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Faroman, S., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bandung: Alfabeta.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Fitria, D., Sumarni, & Hendriyaldi. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*.
- Ghozali, I. (2020). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Han, Y., Nurwulandari, A., & Hasanudin. (2025). *The influence of artificial intelligence literacy on leadership effectiveness in finance industry. Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*.
- Khusnatul, F., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline terhadap kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Kim, W. G., & Jang, S. C. (2020). *Compensation and Motivation in Public Sector Performance. Journal of Public Administration Research*.
- Moh. Sutoro., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*.
- Mukaromatul, H., & Solekah, N. A. (2023). Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, work life balance dan flexible work space terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. *SYARIKAT: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*.
- Nadia Rahmawati, dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Permendikbudristek No. 30 Tahun 2021. Tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi.
- Permendikbudristek No. 55 Tahun 2024. Tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Perguruan Tinggi.
- Rosmawati, & Indrayani, E. (2024). Korelasi Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sultan, N., & Sari, T. N. (2024). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan. *Jurnal Widya*.

Yamin, S. (2023). *Panduan Lengkap PLS-SEM dengan SmartPLS Versi 4*. Jakarta: Salemba Empat.

Yunita Sari, dkk. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Kependidikan*.