

Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape

Sri Safiati Astuti^{1*}, Mulyadin²,
^{1,2} Manajemen, STIE Bima
srisafiati12@gmail.com^{1*}; yadinmulyadin19@gmail.com²

Received 29 Mei 2022 | Revised 31 Mei 2022 | Accepted 31 Mei 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Sape sebanyak 60 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 52 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka, observasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi, serta pengujian hipotesis yang terdiri atas analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), serta uji simultan (uji f). Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Keywords: Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of the physical work environment and non-physical work environment on employee performance. This type of research is associative research. The research instrument is a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were all employees of the Sape sub-district office as many as 60 people. The sampling technique used in this study is probability sampling. The sampling method used in this research is simple random sampling. The number of samples needed in this study were 52 people. Data collection techniques in this study were literature study, observation, questionnaires, and interviews. The data analysis techniques used in this study were validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, as well as hypothesis testing consisting of multiple regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, test of partial test (t test), and simultaneous test (f test). The results of this study are the physical work environment has no partial significant effect on employee performance, the non-physical work environment has no partially significant effect on employee performance, and the physical work environment and non-physical work environment have no simultaneous significant effect on employee performance.

Keywords: Physical Work Environment; Non-Physical Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, manajemen yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik dan berkompeten menjadi faktor penting kemajuan instansi. Melihat pentingnya pegawai dalam suatu organisasi maka pegawai perlu mendapatkan penanganan dan pemeliharaan yang baik guna meningkatkan kinerjanya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Nazaya dan Suwarsi dalam penelitian Rivalita dan Ferdian (2020) lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, meliputi fasilitas, tempat bekerja, kebersihan, ketenangan, pencahayaan, termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan aman sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak baik bagi orang-orang yang ada didalamnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak membuat pegawai merasa nyaman, maka akan menurunkan kinerja pegawai yang secara tidak langsung juga berdampak pada menurunnya pelayanan dari instansi.

Menurut Kuswandi (2004) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu (1) Kepuasan pegawai; (2) Kemampuan Pegawai; (3) Kepemimpinan; (4) Motivasi; dan (5) Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja pegawai baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Menurut Virgiyanti dan Sunuharyo (2018) lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Sedangkan pengertian lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti dalam penelitian Noorainy (2017) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat menjadi faktor pendorong kinerja pegawai yang bekerja.

Berbagai cara akan ditempuh dalam meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang dimiliki pegawai dapat diukur baik tidaknya. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi tersebut (Pratiwi, 2018).

Kantor camat Sape Kabupate Bima merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat. Lingkungan kerja yang kondusif dan bersahabat sangat diperlukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil observasi ditemukan permasalahan pada kantor camat Sape yaitu adanya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan pada kantor camat Sape, terutama pada bidang administrasi. Tentunya ini menandakan kinerja pegawai pada kantor camat Sape masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang duduk santai bahkan mengobrol ketika jam kerja, masih adanya pegawai yang telat serta ada beberapa pegawai yang pulang lebih awal. Belum lagi kursi yang diletakkan sembarangan dan terlihat beberapa sampah makanan ringan di beberapa tempat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengangkat judul “**Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape.**”

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *likert*. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Sape sebanyak 60 orang dengan sampel sebanyak 52 orang.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,820	0,30	Valid
X1.2	0,770	0,30	Valid
X1.3	0,652	0,30	Valid
X1.4	0,708	0,30	Valid
X2.1	0,628	0,30	Valid
X2.2	0,754	0,30	Valid
X2.3	0,720	0,30	Valid
X2.4	0,611	0,30	Valid
Y.1	0,813	0,30	Valid
Y.2	0,830	0,30	Valid
Y.3	0,768	0,30	Valid
Y.4	0,796	0,30	Valid
Y.5	0,428	0,30	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh nilai r hitung variabel X1, X2 dan Y lebih besar dari r tabel, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pertanyaan sudah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik	0,723	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,606	0,6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,788	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel X1, X2 dan Y lebih besar dari 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58314894
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.073
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

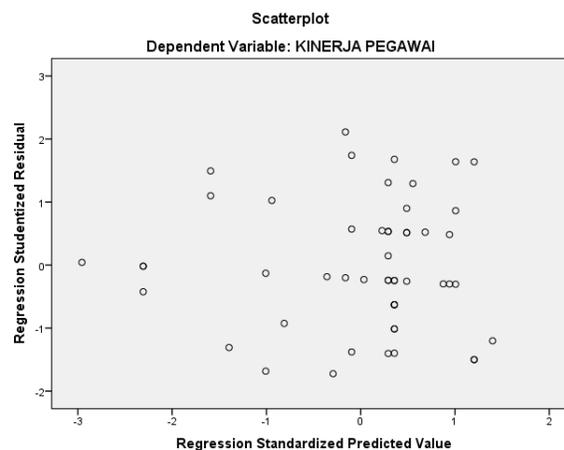
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja Fisik	.976	1.025
Lingkungan Kerja Non Fisik	.976	1.025

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat titik-titik plot menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	21.689	5.023	
Lingkungan Kerja Fisik	.015	.195	.011
Lingkungan Kerja Non Fisik	.144	.250	.083

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 21,689 + 0,015X_1 + 0,144X_2$, persamaan tersebut dapat diartikan: Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar 21,689 artinya jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik diasumsikan konstan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 21,689. $b_1 = 0,015$ artinya setiap peningkatan 1% lingkungan kerja fisik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,015 dengan asumsi bahwa variable lainnya konstan. $b_2 = 0,144$ artinya setiap peningkatan 1% lingkungan kerja non fisik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,144 dengan asumsi bahwa variable lainnya konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.086 ^a	.007	-.033	2.635	1.341

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,007 artinya hubungan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai adalah 7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 93% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Korelasi

Tabel 7. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.086 ^a	.007	-.033	2.635	1.341

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

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh nilai *R* adalah sebesar 0,086 artinya hubungan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai adalah 8,6% atau sangat lemah.

Uji T

Tabel 8. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	21.689	5.023	4.318	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.015	.195	.075	.941
Lingkungan Kerja Non Fisik	.144	.250	.579	.565

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Analisis Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,941 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} $0,075 < t_{tabel}$ 2,010 artinya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (**H1 ditolak**). Baik tidaknya lingkungan kerja fisik tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai karena pegawai menganggap kondisi lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai akan tetap bekerja secara optimal tanpa memperhatikan lingkungan kerja fisiknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriani et al (2018), Wijaya et al (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Mafra (2019), Sukanto (2013), dan Pangestuti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 8 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,565 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} $0,579 < t_{tabel}$ 2,010 artinya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (**H2 ditolak**). Baik tidaknya lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai menganggap lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerjanya karena pegawai akan bekerja secara optimal tanpa memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tongli et al (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka et al (2016),

Uji F

Tabel 9. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.521	2	1.261	.182	.835 ^b
	Residual	340.306	49	6.945		
	Total	342.827	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,835 lebih besar dari 0,05 dan nilai F_{hitung} $0,182 < F_{tabel}$ 3,18 artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (**H3 ditolak**). peningkatan atau penurunan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara Bersama-sama tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Megawati, et al (2019), Thahir (2019), serta Supriadi dan Anitra (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, artinya jika lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada pegawai memadai maka kinerja pegawai akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sape

2. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sape
3. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sape

DAFTAR PUSTAKA

- Cintia, E., dan Alini G. 2016. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sositologi*, 15(1):136-154
- Eka, D.S., et al. 2016. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1):76-85
- Fitriani, D., et al. 2018. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1):119-133
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasmir, K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kristanti, E. 2017. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1):1-10
- Kuswandi, K. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Mafra, N.U. 2019. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1):1-16
- Megawati, et al. 2019. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5(2):135-149
- Muhraweni, et al. 2017. Analisis Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1):55-70
- Noorainy, F. 2017. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal Of Management Review*, 1(2):75-85
- Norianggono, Y.C.P., et al. 2014. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2):1-10
- Pangestuti, N.A. 2020. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2):79-85
- Pratiwi, D.S. 2018. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 6(4):1569-1582
- Rivalita, C., dan Ary F. 2020. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(4):509-522
- Sedarmayanti, S. 2015. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet

- , S. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukamto, M.A. 2013. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Paradigma*, 2(2):341-351
- Supriadi, A., dan Vera A. 2020. Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Salim Surya Phone Di Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3):1999-2008
- Suryani, N.L. 2019. Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 2(3):419-435
- Syahputro, D.H., et al. 2021. Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Belawan. *Jurnal BONANZA*, 1(2):43-47
- Thahir, M. 2019. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources FAI-UMI Makassar*, 16(2):125-134
- Tongli, B., et al. 2019. Dampak Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: Sebuah Pendekatan Empiris Di Kota Makassar. *SIMAK*, 17(02):87-98
- Virgiyanti, V., dan Bambang S.S. 2018. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Divisi Fresh PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2):55-6